



Palkitsemisperiaatteet

eQ-konserni



1 Palkitsemista ohjaavat periaatteet ja tavoitteet

eQ-konsernissa on yhdet yhteiset palkitsemisperiaatteet, joita sovelletaan soveltuvin osin kaikkien konserniyhtiöiden piirissä tapahtuvaan palkitsemiseen, joissa huomioidaan eri konserniyhtiöihin kohdistuvan palkitsemissäätelyn liittyvät ominaispiirteet kokonaisvaltaisen riskienhallinnan näkökulmasta.

eQ-konsernin palkitsemisjärjestelmä perustuu eQ Oyj:n hallituksen määrittelemään strategiaan ja pitkän aikavälin tavoitteisiin, ja se toimii yhtenä keskeisenä työkaluna eQ-konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin strategisten tavoitteiden saavuttamisessa. Palkitsemisjärjestelmien tulee osaltaan tukea eQ-konsernin hyvää, tehokasta ja kokonaisvaltaista riskienhallintaa, erityisesti ehkäisten haitallista riskinottoa. Lisäksi palkitsemisjärjestelmissä tulee ottaa huomioon eQ-konserniin ja sen harjoittamaan liiketoimintaan liittyvät compliance- ja kestävyysriskit ja palkitseminen tulee olla sukupuolineutraalia. Kokonaisvaltaisella riskienhallinnalla pyritään huomioimaan mm. konserniyhtiöiden, hallintoavien rahastojen ja sijoittajien tavoitteet ja edut sekä edistää eQ-konsernin arvojen mukaista toimintaa.

eQ-konsernissa ylin palkitsemisesta päättävä taho on emoyhtiö eQ Oyj:n hallitus kaikkien työntekijöiden osalta.

Palkitsemisperiaatteiden piirissä on eQ-konsernin koko henkilökunta. Lisäksi tiettyyn määriteltyyn henkilöstöön voidaan soveltaa tarkempia määräyksiä, esimerkiksi sääntelyn sitä edellyttäessä.

Palkitsemisperiaatteita määriteltäessä on huomioitu edellä mainitussa sääntelyssä asetetut vaatimukset huomioiden erityisesti konsernin koko, sisäinen organisaatio sekä toiminnan luonne, laajuus ja monitahoisuus sekä eQ Rahastoyhtiö Oy:n hoitamien rahastojen sijoitus- ja riskiprofiili sekä kestävyyskriteerit. Palkitsemisperiaatteiden tavoitteena on ollut sovittaa palkitsemisjärjestelmä- ja käytännöt yhteen konsernin oman riskiprofiilin, riskinottohalun ja riskistrategian kanssa. Palkitsemisen ja palkitsemisjärjestelmiin liittyvät riskit ja palkitsemisen riskiprofiili eQ-konsernissa on arvioitu kaiken kaikkiaan alhaiseksi.

eQ-konsernin palkitsemisen ja palkitsemisjärjestelmien keskeisinä ohjaavina periaatteina on palkitsemisen kilpailukyky sekä oikeudenmukaisuus. Palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on kannustaa ja palkita henkilöstöä näiden henkilökohtaisesta suoriutumisesta ja panoksesta eQ-konsernin kannattavuuden kehityksessä sekä eQ-konsernin strategian ja arvojen mukaisesta toiminnasta. Toisaalta palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on myös tukea sitoutuneiden, osaavien ja ammatillisesti kilpailukykyisten henkilöiden rekrytointia sekä näiden monipuolisen osaamisen kehittämistä ja ylläpitämistä eQ-konsernin strategian, tavoitteiden, arvojen ja pitkän aikavälin etujen mukaisesti. Palkitsemisjärjestelmien tulee olla yhdenmukaisia eturistiriitojen välttämiseksi käytettyjen toimenpiteiden kanssa, ja yleisemminkin huomioida toimintaan liittyvät riskit laajasti arvioituna.

2 Päätöksentekojärjestys

eQ Oyj:n hallitus käsittelee vuosittain työjärjestyksensä mukaisesti nämä palkitsemisjärjestelmiä koskevat yleiset periaatteet. Mahdolliset liiketoimintoihin kohdistuvat tavoitteiden ja riskistrategian muutokset otetaan huomioon palkitsemisperiaatteita päivitettyä. Lisäksi eQ Varainhoito ja eQ Rahastoyhtiön hallituksen käsittelevät nämä palkitsemisperiaatteet vuosittain työjärjestyksensä mukaisesti.



eQ Oyj:n hallitus päättää vuosittain myönnettävien muuttuvien palkkio-osien kokonaispooleista ja poolien muodostumisen kriteereistä. eQ Oyj:n hallitus päättää toimitusjohtajan ja "yhden yli"-periaatteen mukaisesti eQ-konsernin johtoryhmään kuuluvien johtajien ja compliance- ja riskienhallinta-toiminnoista vastaavien työntekijöiden palkitsemisesta. Lisäksi eQ Oyj:n hallitus käsittelee ja vahvistaa vuosittaiset tulospalkkiot koko henkilökunnan osalta toimitusjohtajan esityksen perusteella. eQ Oyj:n toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemisessa noudatetaan myös eQ Oyj:n yhtiökokouksessa hyväksyttyä toimielinten palkitsemispolitiikkaa.

Työntekijöiden muuttuva palkitseminen käsitellään ja hyväksytään vuosittain eQ Oyj:n hallituksen lisäksi soveltuvien osin eQ Varainhoidon ja eQ Rahastoyhtiön hallituksissa.

eQ Oyj:n hallitus tarkistaa vuosittain erikseen määrittelemällään tavalla, että eQ-konsernissa on noudatettu palkitsemisjärjestelmää. Hallituksen jäsenten määrän perusteella on päädytty siihen, että eQ Oyj:ssä ei ole tarpeellista nimetä erillistä palkitsemisvaliokuntaa.

3 Yleisesti palkitsemisen riskinsovittamisprosessista

Osana palkitsemisprosessia eQ-konsernissa noudatetaan riskinsovittamisprosessia, jolla varmistetaan, että palkitsemisessa on kannustimet hyvään riskienhallintaan riskinoton kannustimien vastapainona. Riskinsovittamisprosessiin kuuluu suoritusten ja riskien mittaamisprosessi sekä muuttuvien palkkioiden myöntämis- ja maksuprosessi. Riskinsovittamisprosessin aikana voidaan tehdä riskikorjauksia tunnistettujen ja tulevien riskien perusteella.

eQ-konsernissa noudatetaan täysin joustavaa muuttuvan palkitsemisen politiikkaa, mikä tarkoittaa paitsi sitä, että palkan ja palkkioiden muuttuva osa vähenee heikomman tuloksen johdosta, myös sitä, että muuttuva palkkio voi joissakin tapauksissa laskea nolnaan. Lisäksi tietyissä tilanteissa jo maksettu muuttuva palkkio voidaan periä myös takaisin saajalta (esimerkiksi väärinkäytöstilanteissa tai muissa tilanteissa, joissa sääntely sitä edellyttää).

4 Palkitsemisjärjestelmä

eQ-konsernissa käytössä olevat palkitsemisjärjestelmät muodostuvat kiinteästä palkasta ja muuttuvasta vuosibonusjärjestelmästä.

Lisäksi eQ-konsernissa on tällä hetkellä kaksi optio-ohjelmaa: Optio-ohjelma 2022 ja Optio-ohjelma 2025. Optio-ohjelmien ehdot on esitetty eq.fi -verkkosivuilla.

4.1 Kiinteä palkka

Palkkio on kiinteä, jos sen myöntämisedellytykset ja sen määrä perustuvat ennalta määrättyihin perusteisiin, jotka eivät ole harkinnanvaraisia, ja palkkio on pysyvä eikä kumottavissa tai muutettavissa muutoin kuin työsopimuksissa esitetyillä perusteilla.

eQ-konsernissa kiinteäksi palkkioksi katsotaan kuukausipalkan lisäksi sen yhteydessä mahdollisesti maksettavat tai huomioitavat edut.

Kiinteän palkan määrittelyssä huomioidaan mm. työntekijän ammatillinen osaaminen (koulutustausta, asiantuntemuksen laajuus ja työkokemus) ja organisatorinen vastuu.



Kiinteän palkkion tulisi olla riittävän suuri suhteessa muuttuvaan palkkioon, jotta muuttuvan palkkion lykkääminen tai maksamatta jättäminen ei johda työntekijälle kohtuuttomaan tilanteeseen.

4.2 Muuttuva palkkio

Kaikki palkkiot, jotka eivät ole luonteeltaan kiinteitä palkkioita, katsotaan muuttuviksi palkkioiksi.

Palkitsemisjärjestelmien tulee olla tasapainoisia ja tukea hyvää ja tehokasta riskienhallintaa eikä kannustaa sellaiseen riskinottoon, joka on ristiriidassa eQ-konsernin yhtiön, sen hoitamien rahastojen taikka sen hallinnoitavien varojen riskiprofiilin kanssa. Muuttuvia palkkioita maksettaessa on otettava huomioon ainakin arviointihetkellä tiedossa olevat sekä tulevat riskit, eQ-konsernin pääomakustannukset ja tarpeellinen maksuvalmius, eikä maksettavaksi tulevien palkkioiden kokonaismäärä saa olla niin suuri, että se rajoittaisi eQ-konsernin pääomapohjan vahvistamista.

eQ-konsernilla on käytössä muuttuva vuosibonusjärjestelmä. Vuosibonusjärjestelmässä kukin ansaintajakso on yhden kalenterivuoden pituinen ja ansaintajaksot alkavat 1.1. ja päättyvät 31.12.

Lähtökohtaisesti kaikki vakituiset eQ-konsernin työntekijät ovat vuosibonusjärjestelmän piirissä. Vuosibonusena maksettava määrä määräytyy kokonaisarviona henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisen, oman liiketoimintayksikön tavoitteiden ja yksikkökohtaisen tuloksen perusteella (laadulliset ja määrälliset mittarit).

Palkitsemista ohjaavat henkilökohtaiset tavoitteet johdetaan kunkin eQ-konserniin kuuluvan yhtiön liiketoimintasuunnitelmasta ja tavoitteiden on oltava linjassa kyseisen yhtiön riskinottohalukkuuden ja riskiprofiilin kanssa. Lisäksi eQ-rahastojen salkunhoitajien palkitsemisjärjestelmä ei saa olla ristiriidassa rahastojen sijoitusstrategioiden ja riskiprofiilin kanssa. Muuttuvien palkkioiden maksaminen ei saa synnyttää eturistiriitaa palkkionsaajan ja eQ-konsernin asiakkaiden välille.

Laadullisia mittareita ovat esimerkiksi strategisten tavoitteiden saavuttaminen, sijoittajien tyytyväisyys, riskinhallintapolitiikan noudattaminen, sisäisten ja ulkoisten sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen, johtajuus, esihenkilötyö, luovuus, motivaatio ja yhteistyö muiden liiketoimintayksiköiden ja valvontatehtävissä toimivien työntekijöiden kanssa sekä sisäisiin koulutuksiin osallistuminen.

Työntekijän henkilökohtaisten tavoitteiden täyttyminen perustuu kokonaisarviointiin, jossa huomioidaan kunkin työntekijän suoriutuminen muun muassa compliance-riskien ja kestävyysriskien huomioonottamisessa omassa toiminnassaan, eQ-konsernin sisäisten menettelytapaohjeiden noudattaminen sekä työntekijän eQ-konsernin arvojen mukainen toiminta. Kestävyysriskit huomioidaan muun muassa työntekijöiden henkilökohtaisten tavoitteiden asetannassa, kehityskeskusteluissa ja suoriutumisen arvioinnissa.

Laadulliset mittarit arvioidaan osana työntekijän kanssa käytävää kehityskeskustelua. Laadulliset mittarit kuten muun muassa compliance- ja kestävyysriskien huomioiminen ja toteutuminen työntekijän työnkuvassa on sisällytetty eQ:n kehityskeskustelulomakkeelle. Kehityskeskustelut käydään kaikkien henkilökuntaan kuuluvien kanssa vähintään kerran



vuodessa, kaikissa konserniyhtiöissä. Niissä arvioidaan menneen kauden suoritus ja asetetaan tavoitteet tulevalle kaudelle sekä keskustellaan mm. henkilön, esihenkilötyön ja työyhteisön kehittämisestä. Tarkoituksena on, että työntekijä yhdessä esihenkilönsä kanssa asettaa tavoitteet ja arvioi jälkikäteen, miten työntekijä on onnistunut tavoitteissaan huomioimaan compliance- ja kestävyysriskit työssään ja miten voisi kehittyä niissä.

Kultakin ajanjaksolta myönnettävän muuttuvan palkkion määrässä huomioidaan arviointihetkellä eQ-konsernin (ml. sen hoitamien rahastojen) pidemmän aikavälin tulos ja riskit, pääomakustannukset sekä tarpeellinen maksuvalmius. Muuttuvien palkkioiden maksaminen ei saa johtaa eQ-konsernin tai sen konserniyhtiöiden vakavaraisuuden vaarantumiseen eikä muuttuvien palkkioiden maksaminen saa rajoittaa konserniyhtiöiden pääomapohjan vahvistamista.

Riskinhallintatoiminnosta ja compliance-toiminnosta vastaavat henkilöt (ml. rahanpesun estämistä koskevan sääntelyn noudattamisesta vastaava henkilö) sekä lakiasianjohtajan ja eQ Rahastoyhtiön lakiasioista vastaavan henkilön osalta vuosibonusena maksettava määrä määräytyy kokonaan henkilökohtaisten ja toimintokohtaisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella.

eQ Oyj:n hallitus päättää vuosibonusen määrästä ja jaosta huomioiden mm. näissä palkitsemisperiaatteissa asetetut edellytykset. Henkilöstölle annetaan tieto muuttuvien palkkioiden määräytymisen prosessista ja perusteista eQ-konsernin kulloinkin voimassa olevien tiedotuskäytäntöjen mukaisesti.

Työntekijöille mahdollisesti maksettava erokorvaus katsotaan saajan muuttuvaksi palkkioksi. Erokorvausta ei makseta, mikäli työsuhteen päättäminen johtuu työsopimuslain mukaisesta purkamisperusteesta.

Keskeinen työkalu eQ-konsernin avainhenkilöiden sitouttamiseen ovat optio-ohjelmat. Optio-ohjelmien perusteella annettavat optiot suunnataan sellaisille eQ-konsernin avainhenkilöille, joiden sitouttamisen arvioidaan olevan keskeistä eQ-konsernin omistaja-arvon ja taloudellisen menestyksen kannalta. Optio-ohjelmien ansaintajakso on kolme vuotta, jonka jälkeen optionsaajilla on kahden vuoden merkintäaika. Keskeisenä ehtona eQ-konsernin optio-ohjelmissa on, että optionsaajan työ- tai toimisuhte eQ-konsernissa tulee olla voimassa optioiden merkintäajan alkaessa. eQ Oyj:n yhtiökokous tai hallitus päättää kulloinkin annettavista ja voimassa olevista optio-ohjelmista.

4.3 Kiinteän ja muuttuvan palkkion suhde

Palkitsemisjärjestelmän muuttuvan palkkion ja kiinteän palkan suhteen tulee tukea kestävä riskienhallintaa.

eQ-konserniin kuuluvissa yhtiöissä kiinteän ja muuttuvan palkkion enimmäissuhdeluvuksi on edellä todetun mukaisesti päätetty 200 prosenttia (muuttuvan palkitsemisen vuosittainen maksimimäärä on 200 prosenttia suhteessa palkkionsaajan kiinteään palkkaan). Enimmäissuhdelukua määriteltäessä on huomioitu eQ-konsernin liiketoiminnan luonne, riskit, henkilöstön vaikutus eQ-konserniin ja siihen kuuluvien tytäryhtiöiden sekä niiden hoitamien varojen riskiprofiiliin, henkilöstön kannustimet toimia eQ-konsernin parhaan edun mukaisesti sekä velvoittava sääntely. Suhdeluku vahvistetaan vuosittain osana näiden palkitsemisperiaatteiden hyväksymistä. Suhdeluvusta voidaan poiketa ainoastaan yksittäistapauksissa hallituksen erillisellä päätöksellä.



5 Palkitsemisessa noudatettavat periaatteet

eQ-konsernissa sovellettavien palkitsemisjärjestelmien keskeisinä periaatteina on, että:

- Palkitsemisjärjestelmät tukevat eQ-konsernin pitkän aikavälin tavoitteita ja strategiaa, joihin kuuluvat mm. liiketoiminnan kannattavuuden pitkän aikavälin kehittäminen, riittävä vakavaraisuus, tehokas riskienhallinta, sijoitusten tuotto ja kustannustehokkuus.
- Palkitsemisen tulee olla suunniteltu epätervettä riskinottoa ehkäisevällä tavalla. Palkitsemisjärjestelmä ei saa kannustaa sellaiseen riskinottoon, joka on ristiriidassa konsernin tai sen hallinnoimien rahastojen sääntöjen tai riskiprofiilin kanssa taikka asiakkaiden etujen tai hoidettavien varojen kanssa. Lisäksi palkitsemisessa tulee ottaa huomioon compliance- ja kestävyysriskit.
- Palkitsemisjärjestelmissä on maininta ja palkkionsaaja tulee sitouttaa siihen, ettei hän suojaudu rahoitusvälinein tai vakuutuksin palkitsemisjärjestelmään liittyviltä riskeiltä.
- Palkitsemisjärjestelmät eivät saa synnyttää eturistiriitoja palkkionsaajan ja eQ-konsernin tai palkkionsaajan ja eQ-konsernin asiakkaiden välillä.
- Palkitsemisperusteet sisältävät sekä määrällisiä että laadullisia kriteerejä.
- Muuttuvia palkkioita maksetaan lähtökohtaisesti vain, mikäli työntekijän työsuhde on voimassa muuttuvien palkkioiden maksuajankohtana.
- Palkitsemisjärjestelmiin perustuvien tulospalkkioiden maksamisesta päättää hallitus ja päätös tehdään vuosittain ansaintajakson päättyttyä.
 - Tulospalkkiota ei makseta, tai se voidaan periä takaisin perusteettomana etuna osittain tai kokonaisuudessaan, jos ilmenee, että asianomainen on menetellyt vastoin eQ-konsernin sisäisiä ohjeita, lainsäädäntöä tai viranomaisten antamia määräyksiä taikka ohjeita.
 - Palkkion maksamisesta voidaan pidättäytyä myös, mikäli eQ-konsernin vakavaraisuus, pääomakustannukset tai maksuvalmius taikka näiden ennakoitavissa oleva tuleva kehitys eivät sitä mahdollista (esim. tehdyn riskiensovittamisprosessin perusteella).
- Palkkioista päätettäessä on aina noudatettava "yhden yli" -periaatetta.
- eQ-konsernissa kaikki palkitseminen on sukupuolineutraalia.
- Valvontatoiminnoissa työskentelevien henkilöiden palkkio ei saa olla suoraan riippuvainen sen liiketoimintayksikön tuloksesta, jota hän valvoo, vaan palkitseminen määräytyy valvontaa varten määriteltyjen tavoitteiden perusteella. Valvontatoiminnoissa työskentelevien henkilöiden palkitsemista valvoo eQ Oyj:n hallitus.
- Ehdottoman palkkion maksamiseen voidaan sitoutua tapauskohtaisesti. Ehdoton palkkio voi kohdistua vain palvelussuhteen ensimmäiseen vuoteen.



6 Henkilöiden identifioimisprosessi

eQ Varainhoidon ja eQ Rahastoyhtiön hallitukset identifioivat ne työntekijänsä, joiden ammatillisella toiminnalla on tai voi olla olennainen vaikutus eQ Varainhoidon tai eQ Rahastoyhtiön riskiprofiiliin, yhtiöiden hoitamien rahastojen riskiprofiiliin tai yhtiön hoitamiin varoihin (ns. riskinottajat).

eQ Varainhoidon ja eQ Rahastoyhtiön hallituksen identifioimista henkilöistä ylläpidetään tarkemmat ajantasaiset luettelot ja perustelut yhtiöittäin, mutta myös konsernitasolla. Luetteloa päivitetään aina tarpeen vaatiessa mutta vähintään vuosittain näiden palkitsemisperiaatteiden päivittämisen yhteydessä.

7 Palkitsemisjärjestelmien valvonta ja tietojen julkistaminen

eQ Oyj:n hallitus valvoo palkitsemisperiaatteiden noudattamista koko eQ-konsernissa. eQ Varainhoidon ja eQ Rahastoyhtiön hallitukset valvovat omalta osaltaan, että palkitseminen on sääntelyn ja palkitsemisperiaatteiden mukainen.

eQ noudattaa listayhtiöitä koskevan sääntelyn, sijoituspalvelulain, EU:n sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusasetuksen ja sen nojalla annetun sääntelyn ja ohjeistuksen, vaihtoehtorahastojen hoitajista annetun lain sekä sijoitusrahastolain mukaisia velvoitteita palkitsemiseen liittyvien tietojen julkistamisessa. Palkitsemisen periaatteet ovat saatavilla yhtiön internetsivuilla sekä konsernin henkilöstön osalta myös intranetissä.