



**IFR-artiklan 51 mukaiset tiedot
palkitsemisjärjestelmistä ja käytänteistä
2021**

17.3.2022

IFR-artiklan 51 mukaiset tiedot palkitsemisjärjestelmistä ja käytänteistä 2021

Seuraavassa esitetään Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2019/2033 sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusvaatimuksista ("IFR") artiklan 51 mukaiset tiedot palkitsemisjärjestelmästä ja -käytänteistä.

1. Palkitsemisjärjestelmien rakenne

EAB-konsernissa sovellettavat palkitsemisjärjestelmät valmistellaan EAB Group Oyj:n hallituksen palkitsemisvaliokunnassa ja hyväksytään hallituksessa. Lisäksi EAB-konsernin toimiluvallisten tytäryhtiöiden (EAB Varainhoito Oy ja EAB Rahastoyhtiö Oy) hallitukset hyväksyvät yleisiin periaatteisiin pohjautuvat yhtiökohtaiset palkitsemisjärjestelmät soveltuvin osin.

Konsernissa kiinteän palkan määrittelyssä huomioidaan muun muassa työntekijän ammatillinen osaaminen, kuten koulutustausta, asiantuntemuksen laajuus, mahdollinen erityisosaaminen ja työkokemus, sekä työntekijän organisatorinen vastuu konsernissa. Lisäksi kiinteän palkan määrittelyllä huolehditaan muun muassa siitä, että palkitsemisjärjestelmät ovat sukupuolineutraaleja, eli mies- ja naispuolisille työntekijöille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

EAB-konsernin koko henkilökunta on pääsääntöisesti muuttuvan palkitsemisen piirissä. Muuttuva palkitseminen ja luontoisedut määräytyvät konsernin käytäntöjen mukaisesti tehtäväkohtaisesti ja ovat tavanomaisia ja markkinakäytännön mukaisia.

EAB-konsernin palkitseminen muodostuu yhtiö- tai toimintokohtaisista palkitsemismalleista ja avainhenkilöiden kannustinjärjestelmästä. Sekä yhtiö- tai toimintokohtaisiin palkitsemismalleihin että avainhenkilöiden palkitsemisjärjestelmään kuuluu konserniin tai siihen kuuluvan yhtiön riskiasemaan vaikuttavia henkilöitä ("Nimetyt henkilöt").

2. Muuttuva palkitseminen

Kiinteän ja muuttuvan palkkion välinen suhde oli vuoden 2021 aikana maksimissaan 200 %.

Muuttuva palkitseminen määräytyy asetettujen määrällisten ja/tai laadullisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Määrällisiä tavoitteita voivat olla esimerkiksi koko EAB-konsernin tai siihen kuuluvan yhtiön taloudellinen ja tuloksellinen suoriutuminen. Laadullisia tavoitteita voivat olla esimerkiksi ansaintajaksolle asetetut EAB-konsernin tai konserniyhtiön strategisten tavoitteiden toteuttaminen, toiminnan kehittämiseen liittyvät tavoitteet tai muut laadulliset kriteerit sekä arvio henkilökohtaisesta suoriutumisesta. Tavoitteiden täyttymistä arvioidaan osana palkkionsaajan henkilökohtaista suoriutumista. Valvontatoiminnoissa työskentelevien muuttuvat palkkiot määräytyvät ainoastaan laadullisten tavoitteiden perusteella eivätkä ne näin ollen ole sidoksissa valvottaviin liiketoimintayksikköihin.

3. Osakepohjainen kannustinjärjestelmä

EAB Group Oyj otti 7.8.2020 käyttöön osakepohjaisen kannustinjärjestelmän konsernin avainhenkilöille. Osakepalkkiojärjestelmän tarkoituksena on tukea konsernin liiketoimintastrategiaa, yhdistää EAB Group Oyj:n osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja arvon kehitykseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Osakepalkkiojärjestelmässä oli tilikautena 2021 voimassa kaksi (2) kahden (2) vuoden ansaintajaksoa, 1.8.2020-31.7.2022 ja 1.8.2021-31.7.2023. Palkkiot maksetaan osittain oman pääoman ehtoisina

17.3.2022

instrumentteina ja osittain käteisvaroina. Tilikaudella järjestelmän piiriin kuului kymmenen (10) konsernin avainhenkilöä. EAB Group Oyj:n hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot perustuvat hallituksen asettamien konsernin taloudellisten tavoitteiden saavuttamiseen. Osakepalkkiojärjestelmän mukainen palkkio maksetaan EAB Group Oyj:n osakkeina ja osittain rahana (noin 75 prosenttia). Työ- tai toimisuhteen voimassaoloaikana avainhenkilö tai hänen määräysvaltayhteisönsä ei saa myydä kannustinjärjestelmän kautta saamiaan yhtiön osakkeita siltä osin kuin avainhenkilön ja hänen määräysvaltayhtiönsä yhteenlasketun osakeomistuksen arvo yhtiössä alittaa kyseisen avainhenkilön kiinteän bruttovuosipalkan määrän.

4. Tiedot Nimettyjen henkilöiden ja johdon palkitsemisesta

Nimettyjä henkilöitä (sisältäen johdon) oli vuonna 2021 yhteensä 28 henkilöä. Kiinteitä palkkiota maksettiin vuodelta 2021 Nimetyille henkilöille 2 521 805,57 euroa. Muuttuvia palkkioita maksettiin vuodelta 2021 Nimetyille henkilöille yhteensä 1 718 622,12 euroa. Palkkio maksettiin käteisenä.

5. Lykättyjen palkkioiden määrät

Aiemmilta tilikausilta lykättyjä palkkioita maksettiin tilikaudella 2021 yhteensä 67 882,06 euroa. Lykätyt palkkiot maksettiin täysimääräisinä.

Aiempien vuosien ansaintajaksoilta lykättyjä maksamattomia palkkioita, joita on tarkoitus maksaa seuraavan kolmen vuoden aikana 2022–2024, on yhteensä 200 673,14 euroa. Tilikaudella 2021 lykättyjä palkkioita ei alennettu suorituksen arvioinnin jälkeen. EAB-konsernin palkitsemisjärjestelmään ei kuulu taattuja muuttuvien palkkioiden osia, eikä sellaisia siten ole maksettu tilikaudella 2021.

6. Erorahat

Tilikaudelta 2021 ei ole maksettu erorahoja eikä edellisten tilikausien aikana kerääntyneitä erorahoja.

7. Tieto siitä, onko sijoituspalveluyritykseen sovellettu direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdassa säädettyä poikkeusta

Poikkeusta sovelletaan kaikkiin konsernin palkitsemisjärjestelmiin ja kaikkiin palkitsemisjärjestelmien piirissä oleviin henkilöihin. Palkitsemisjärjestelmien piirissä oli vuonna 2021 yhteensä 28 Nimettyä henkilöä. Nimetyille henkilöille maksettujen palkkioiden kokonaismäärä jaettuna kiinteisiin ja muuttuviin osiin on esitetty ylempänä.