eQ-konsernin palkitsemisperiaatteet

Voimassa 3.2.2026. alkaen

Sisällys

1 Palkitsemista ohjaavat periaatteet ja tavoitteet 3
2 Päätöksentekojärjestys 3
3 Palkitsemisjärjestelmä 4
3.1 Kiinteä palkka 4
3.2 Muuttuva palkkio 4
3.3 Kiinteän ja muuttuvan palkkion suhde 5
4 Palkitsemisessa noudatettavat periaatteet 5
5 Riskinottajia koskeva palkitsemisjärjestelmä 6
5.1 Riskinottajien identifioimisprosessi 6
5.2 Riskinottajille myönnettävät ja maksettavat muuttuvat palkkiot 7
6 Konserniyhtiöiden hallitusten jäsenten palkitseminen 7
7 Palkitsemisjärjestelmien valvonta ja tietojen julkistaminen 7
8 Ohjeen ajantasaisuus 8

1 Palkitsemista ohjaavat periaatteet ja tavoitteet

eQ-konsernissa on yhdet yhteiset palkitsemisperiaatteet, joita sovelletaan soveltuvin osin kaikkien konserniyhtiöiden piirissä tapahtuvaan palkitsemiseen, ja joissa huomioidaan eri konserniyhtiöihin kohdistuvan palkitsemissääntelyn 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 palkitsemisen tulee olla sukupuolineutraalia. Kokonaisvaltaisella riskienhallinnalla pyritään huomioimaan mm. konserniyhtiöiden, hallinnoitavien rahastojen ja sijoittajien tavoitteet ja edut sekä edistämään eQ-konsernin arvojen mukaista toimintaa.

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

Palkitsemisperiaatteiden laatimisessa on huomioitu mm. seuraava sääntely:

- sijoituspalvelulaki (747/2012), (erityisesti 27.6.2021 voimaantulleet palkitsemista koskevat muutokset),
- EU:n sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusasetus 2019/2033,
- sijoitusrahastolaki (213/2019),
- vaihtoehtorahastojen hoitajista annettu laki (162/2014)
- kestävän rahoituksen tiedonantoasetus (EU) 2019/2088

sekä niihin liittyvät Finanssivalvonnan ja Euroopan pankki- ja arvopaperimarkkinaviranomaisten antamat tarkemmat palkitsemista koskevat määräykset ja ohjeet.

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. Palkitsemiseen 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. eQ-konsernissa 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 päivitettäessä. Lisäksi eQ Varainhoito ja eQ Rahastoyhtiön hallitukset käsittelevät nämä palkitsemisperiaatteet vuosittain työjärjestyksensä mukaisesti.

Työntekijöiden muuttuva palkitseminen käsitellään ja hyväksytään vuosittain eQ Oyj:n hallituksen lisäksi soveltuvin osin eQ Varainhoidon, eQ Rahastoyhtiön ja Advium Corporate Financen 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 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.

3.1 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 työsopimuslaissa 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.

3.2 Muuttuva palkkio

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

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. Vuosibonuksena 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.

Työntekijän henkilökohtaisten tavoitteiden täyttyminen perustuu kokonaisarviointiin, jossa huomioidaan kullekin työntekijälle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen sekä 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. Kehityskeskustelut käydään kaikkien henkilökuntaan kuuluvien kanssa vähintään kerran vuodessa, kaikissa konserniyhtiöissä.

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.

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

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 toimisuhde eQ-konsernissa tulee olla voimassa optioiden merkintäajan alkaessa. eQ Oyj:n yhtiökokous tai hallitus päättää kulloinkin annettavista ja voimassa olevista optio-ohjelmista.

3.3 Kiinteän ja muuttuvan palkkion suhde

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

eQ-konserniin kuuluvissa yhtiöissä kiinteän ja muuttuvan palkkion suhdeluvuksi on edellä todetun mukaisesti päätetty 200 prosentiksi, eli muuttuvan palkitsemisen vuosittainen maksimimäärä on 200 prosenttia suhteessa palkkionsaajan kiinteään palkkaan. Suhdelukua 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.

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.

4 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 kanssa tai hoidettavien varojen kanssa. Lisäksi palkitsemisessa tulee ottaa huomioon compliance- ja kestävyysriskit.
- Palkitsemisjärjestelmissä on maininta ja palkkionsaajaa 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 päätyttyä.
    - ✓ 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.
- Muuttuvan palkitsemisen määrän tulee olla tasapainossa suhteessa kiinteän palkkion määrään nähden.
- Koko henkilöstön osalta muuttuvan palkitsemisen vuosittainen maksimimäärä on 200 % suhteessa saajan kiinteään palkkaan. Tästä voidaan poiketa ainoastaan yksittäistapauksissa hallituksen erillisellä päätöksellä.
- 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.
- Rahastojen tuotto ei saa olla kriteerinä arvostustoiminnossa työskentelevien henkilöiden palkitsemisessa.
- Ehdottoman palkkion maksamiseen voidaan sitoutua tapauskohtaisesti. Ehdoton palkkio voi kohdistua vain palvelussuhteen ensimmäiseen vuoteen.

5 Riskinottajia koskeva palkitsemisjärjestelmä

5.1 Riskinottajien identifioimisprosessi

eQ-konsernissa identifioidaan ne työntekijät, joiden ammatillisella toiminnalla on tai voi olla olennainen vaikutus eQ-konsernin, eQ Oyj:n, eQ Varainhoidon tai eQ Rahastoyhtiön riskiprofiiliin, yhtiöiden hoitamien rahastojen riskiprofiiliin tai yhtiön hoitamiin varoihin (ns. riskinottajat).

Identifioimisprosessi suoritetaan vähintään vuosittain ja lähtökohtaisesti muuttuvista palkkioista päätettäessä, riskinottajiksi katsottavien henkilöiden nimeämiseksi. Henkilöiden identifioimisprosessi on osa konsernin palkitsemisperiaatteiden käytännön implementointia ja eQ Oyj:n hallitus vahvistaa ja huomioi identifioidut riskinottajat tehdessään päätöksiä muuttuvista palkkioista ja niiden saajista.

Identifioiduista henkilöistä ylläpidetään tarkemmat ajantasaiset luettelot ja perustelut yhtiöittäin, mutta myös konsernitasolla. Luetteloa päivitetään aina tarpeen vaatiessa mutta vähintään vuosittain palkitsemisperiaatteiden päivittämisen yhteydessä.

5.2 Riskinottajille myönnettävät ja maksettavat muuttuvat palkkiot

Mikäli identifioidun riskinottajan muuttuvan palkkion osuus on vuositasolla yli 50 000 euroa, lykätään vähintään 50 prosenttia muuttuvasta palkkiosta maksettavaksi seuraavan 3 vuoden aikana (tasaerin jokaisena vuotena). Lykättävästä palkkiosta 50 prosenttia sidotaan lykkäysaikana erikseen eQ Oyj:n osakkeen kurssikehitykseen lykkäysaikana. Loppuosalle mahdollisesti kerrytettävästä korosta päättää eQ Oyj:n hallitus vuosittain. Mikäli muuttuvan palkkion osuus on enintään 50 000 euroa vuositasolla, muuttuvan palkkion maksua ei identifioidun riskinottajan osalta lähtökohtaisesti lykätä, ellei siihen ole erityistä perustetta.

eQ-konsernissa voidaan päättää, että myös muiden kuin riskinottajien muuttuvaa palkkiota on tapauskohtaisesti lykättävä, esimerkiksi kyseisen henkilön toimintaan liittyvän perusteen johdosta.

6 Konserniyhtiöiden hallitusten jäsenten palkitseminen

Lähtökohtaisesti eQ-konserniin kuuluvien yhtiöiden hallitusten osalta ainoastaan eQ Oyj:n hallituksen jäsenille maksetaan palkkioita. eQ Varainhoidon ja eQ Rahastoyhtiön hallituksen ulkopuolisille jäsenille voidaan maksaa palkkio yhtiökokouksen erikseen päättämällä tavalla. Palkkiot ovat kiinteitä, jotta mahdolliset eturistiriidat voidaan välttää. eQ Oyj:n hallituksen jäsenten palkitsemiseen sovelletaan kulloinkin voimassa olevaa eQ Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikkaa.

7 Palkitsemisjärjestelmien valvonta ja tietojen julkistaminen

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

eQ Varainhoidon Compliance Officer suorittaa kerran vuodessa palkitsemisen riippumattoman arvioinnin ja tarkistaa, onko eQ-konsernin hallitusten määrittelemiä palkitsemisjärjestelmiä noudatettu ja Compliance Officer raportoi asiasta suoraan eQ Oyj:n hallitukselle sekä eQ Varainhoidon ja eQ Rahastoyhtiön hallituksille soveltuvin osin. eQ Oyj:n hallitus valvoo, että valvontatoiminnoista vastaavien henkilöiden palkitseminen on sääntelyn ja palkitsemisperiaatteiden mukainen. Lisäksi eQ-konsernin sisäinen tarkastus voi suorittaa palkitsemisjärjestelmän riippumattoman arvioinnin.

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.

8 Ohjeen ajantasaisuus

eQ Oyj:n hallitus tarkistaa näiden palkitsemisperiaatteiden ajantasaisuuden ja hyväksyy ne vähintään kerran vuodessa, minkä jälkeen eQ-konsernin tytäryhtiöiden hallitukset vahvistavat palkitsemisperiaatteet itseään sitoviksi soveltuvin osin.