

EASOR OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka

Palkitsemispolitiikan hyväksyjä: Talenom Oyj:n hallitus osittaisjakautumisessa perustettavan Easor Oyj:n puolesta.
Hyväksytty Talenomin hallituksessa 3.12.2025 esitettäväksi ylimääräiselle yhtiökokoukselle 27.1.2026

EASOR OYJ:N PALKITSEMISPOLITIikka

1 JOHDANTO

Tässä Easor Oyj:n ("Yhtiö") palkitsemispolitiikassa esitetään periaatteet sekä päätöksentekoprosessit Yhtiön hallituksen sekä toimitusjohtajan palkitsemiselle ja toimisopimuksen keskeisille ehdoille, minkä lisäksi optio- ja osakepalkkio-ohjelmat ovat saatavilla Yhtiön sijoittajasivuilta. Lisäksi Yhtiö julkistaa vuosittain palkitsemisraportin, joka sisältää kuvauksen Yhtiön palkitsemispolitiikan toteutumisesta käytännössä ja olennaiset tiedot Yhtiön johdolle edelliseltä tilikaudelta maksetuista ja erääntyvistä palkkioista. Palkitsemispolitiikka on laadittu osakeyhtiölain (624/2006, muutoksineen), arvopaperimarkkinalain (746/2012, muutoksineen) valtiovarainministeriön asetuksen osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportoinnista (608/2019) sekä Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 vaatimusten mukaisesti.

Yhtiön palkitsemisperiaatteet koskevat Yhtiön koko henkilöstöä. Palkitsemisen läpinäkyvyys, markkinalähtöisyys sekä hyvästä suorituksesta palkitseminen ovat keskeisiä Yhtiön palkitsemispolitiikkaa ohjaavia periaatteita. Yhtiön palkitseminen on sukupuolineutraalia.

Yhtiön palkitsemispolitiikan tavoitteena on kannustaa ja palkita johtoa yhtiön kulloisenkin strategian mukaisesta toiminnasta ja asetettujen sääntöjen noudattamisesta sekä motivoida ponnistelemaan Easor-konsernin menestyksen eteen.

Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen on keskeinen väline kyvykkään johdon rekrytoimiseksi ja sitouttamiseksi Yhtiöön, mikä edistää Yhtiön taloudellista menestystä ja hyvän hallinnoinnin toteuttamista. Toimiva ja kilpailukykyinen palkitseminen tukee Yhtiön asettamien tavoitteiden ja yhtiön strategian toteutumista sekä pitkän aikavälin tuloksellisuutta.

Palkitsemispolitiikan mukainen palkitseminen koostuu seuraavista osista:

- Peruspalkka ja työsuhte-etuudet, jotka noudattavat paikallisia markkinakäytäntöjä, lakeja ja määräyksiä.
- Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä, jonka tarkoituksena on ohjata yksilön ja organisaation suoritusta sekä tukea strategisten hankkeiden tehokasta toteuttamista.
- Pitkän aikavälin palkkiojärjestelmä, joka on tarkoitettu Yhtiön johdon ja avainhenkilöiden sitouttamiseen sekä kestäväen pitkän aikavälin suorituksen ohjaamiseksi, kannustamiseksi ja palkitsemiseksi. Pitkän aikavälin palkkiojärjestelmä yhdenmukaistaa Yhtiön johdon edut osakkeenomistajien etujen kanssa ja tukee osakkeenomistaja-arvon kasvattamista Yhtiön kulloisenkin strategian mukaisesti.

2 PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

Easor-konsernin palkitsemista koskevia periaatteita ja linjauksia käsitellään Yhtiön hallituksessa. Yhtiöllä ei ole palkitsemisjärjestelmän hallinnointia varten hallituksen nimeämää erillistä palkitsemisvaliokuntaa. Sitä ei ole katsottu tarpeelliseksi Yhtiön toiminnan laatu ja laajuus huomioon ottaen.

Hallitus seuraa ja valvoo palkitsemispolitiikan toimivuutta, palkitsemisen kilpailukykyä sekä sitä, miten palkitsemispolitiikka edistää Yhtiön ja Easor-konsernin pitkän aikavälin tavoitteita.

Yhtiön hallitus hyväksyy ja esittää Yhtiön palkitsemispolitiikan yhtiökokoukselle. Merkittävät muutokset käsitellään Yhtiön hallituksessa ennen palkitsemispolitiikan esittämistä yhtiökokoukselle.

Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään neljän vuoden välein tai aina, kun siihen tehdään olennaisia muutoksia. Yhtiökokous päättää, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-

antava. Mikäli yhtiökokous ei hyväksy esitettyä palkitsemispolitiikkaa, Yhtiön hallitus laatii tarkistetun palkitsemispolitiikan esitettäväksi seuraavassa yhtiökokouksessa.

Toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta ja toimitusjohtajan keskeisistä ehdoista päättää hallitus voimassa olevan palkitsemispolitiikan puitteissa. Päätösten on aina perustuttava yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan.

Toiminnan johtamisessa toimitusjohtajaa avustaa johtoryhmä. Hallitus nimittää toimitusjohtajan lisäksi muut johtoryhmän jäsenet ja päättää johtoryhmän jäsenille maksettavasta palkkiosta ja työsuojimusten muista ehdoista. Hallitus päättää edellisten lisäksi Yhtiön palkitsemis- ja kannustinjärjestelmästä.

Yhtiökokous tai sen valtuuttamana Yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Silloin, kun osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia annetaan toimitusjohtajalle osana palkitsemista, tämän on tapahduttava voimassa olevan palkitsemispolitiikan puitteissa.

Hallituksen palkitsemista koskevan ehdotuksen valmistelu on osoitettu Yhtiön hallituksen tehtäväksi. Hallituksen palkkioista päättää lopullisesti Yhtiön yhtiökokous.

3 HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KUVAUS

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan hallituksen tekemän ehdotuksen perusteella.

Päätöksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta on perustuttava yhtiökokoukselle esitettyyn ja voimassa olevaan palkitsemispolitiikkaan.

Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille maksetaan vuosi- tai kuukausipalkkiota ja/tai kokouspalkkioita.

Hallituksen jäsenille voidaan yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti maksaa korvauksia matkakustannuksista ja/tai muista hallitustyöstä välittömästi aiheutuvista kustannuksista.

Hallitus- ja mahdolliset valiokuntapalkkiot voidaan maksaa yhtiökokouksen päätöksen mukaan kokonaan tai osittain Yhtiön osakkeina.

Yhtiön hallituksen jäsenet eivät ole Yhtiön lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän, Yhtiön optio-ohjelmien tai muiden Yhtiön pitkän aikavälin palkkiojärjestelmien piirissä.

4 TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN KUVAUS

Toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteena on ohjata ja palkita Yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista sekä siten edistää Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja osakkeenomistaja-arvon myönteistä kehitystä.

Toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimitusjohtajan toimitusjohtajan toimitusjohtajan ehdoista päättää hallitus yhtiökokoukselle esitetyn ja voimassa olevan palkitsemispolitiikan puitteissa.

4.1 Palkitsemisessä käytettävät palkitsemisen osat ja näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kuukausipalkasta, työsuhte-educista ja muuttuvista suoritusperusteisista kannustinohjelmista. Toimitusjohtajan palkitsemiseen voi kuulua myös lisäeläkejärjestely sekä erokorvaus.

Kannustinojelman koostuvat vuosittaisesta lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä sekä pitkän aikavälin kannustinojelmista.

Toimitusjohtajan peruspalkan tulee olla linjassa Yhtiön ja sen osakkeenomistajien edun kanssa. Peruspalkan tulee olla työmarkkinavertailussa kilpailukykyinen, jotta osaavia ammattilaisia saadaan houkuteltua ja pidettyä Yhtiön palveluksessa.

Tavoite on, että toimitusjohtajan palkitsemisessa muuttuvien palkkioiden osuus ei ylitä 100 % kiinteästä vuosipalkasta.

4.2 Muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet

Muuttuvan palkitsemisen mittareiden tavoitetasot ja maksimitasot perustuvat Yhtiön hallituksen määrittämiin pitkän aikavälin strategisiin tavoitteisiin. Mittareita seurataan säännöllisesti.

Lyhyen aikavälin tulospalkkio

Toimitusjohtajalle voidaan maksaa vuosittain määräytyvä tulospalkkio. Yhtiön hallitus asettaa toimitusjohtajan suoritustavoitteet. Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkion suoritusjakso on vuoden mittainen.

Hallituksen vuosittain ennalta määrittämien kriteerien täytyessä toimitusjohtaja voi olla oikeutettu tulospalkkioon, jonka tavoitteena on, ettei vuotuinen määrä ylitä 50 % kiinteästä vuosipalkasta.

Hallituksen määrittämissä kriteereissä voidaan ottaa huomioon Yhtiön liikevaihto, käyttökate, liikevoitto, asiakaspysyvyys, toiminnan tehokkuus, henkilöstötyytyväisyys, tuotekehityksen edistyminen sekä tuoteryhmäkohtainen kasvu ja strategian toteutuminen. Yhtiön hallitus arvioi kriteerien täyttymisen ja päättää palkitsemisesta kokonaisharkintaan perustuen.

Pitkän aikavälin tulospalkkio

Pitkän aikavälin tulospalkkion tarkoitus on kannustaa toimitusjohtajaa työskentelemään pitkällä aikavälillä omistaja-arvoa lisäten ja sitouttaa toimitusjohtajaa Yhtiöön. Pitkän aikavälin tulospalkkio-ohjelmia voivat olla muun muassa osakepalkkio- ja optiojärjestelmät.

Optio- ja osakepalkkio-oikeudet jaetaan Easor-konserniin kuuluvan Yhtiön palveluksessa oleville avainhenkilöille osana Easor-konsernin avainhenkilöiden kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. Optio- ja osakepalkkio-oikeuksien ehdoissa määritellään niihin liittyvät sitouttamisjaksot ja omistusvelvollisuus.

4.3 Toimisopimuksen muut ehdot

Eläkejärjestely

Toimitusjohtajan eläkejärjestelyt määräytyvät työntekijän eläkelain (395/2006, muutoksineen) (TyEL) mukaisesti. Eläketurva perustuu palvelusaikaan ja työansioihin työntekijän eläkelaisa säädetyllä tavalla. Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy työntekijän eläkelain perustella.

Irtisanomisehdot

Toimisopimuksessa voidaan sopia toimitusjohtajaan sovellettavasta irtisanomisajasta. Toimitusjohtajan toimisopimuksen irtisanomisaika on toimitusjohtajan puolelta kaksi (2) kuukautta sekä Yhtiön puolelta kuusi (6) kuukautta, ellei toisin ole sovittu. Lisäksi toimisopimuksessa voidaan sopia toimitusjohtajan kanssa muistakin irtisanomisehdoista, kuten esimerkiksi siitä, että toimitusjohtaja on oikeutettu jo annettuun optio-ohjelmaan kaikissa tilanteissa, mukaan lukien irtisanomistilanteessa.

4.4 Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Yhtiön palkitsemispolitiikassa ei sovelleta lykkääviä ehtoja taikka ehtoja, joiden perusteella voidaan vaatia suoritettuja etuuksia takaisin muutoin kuin optio-oikeuksien osalta. Optio-oikeuksien osalta lähtökohtana on, että avainhenkilö menettää optionsa, mikäli työsuhde Yhtiöön päättyy. Yhtiön hallitus voi kuitenkin päättää poiketa edellä mainitusta ehdosta toimitusjohtajan toimituspöytäkirjan päätöksellä.

5 VÄLIAIKAISTA POIKKEAMISTA KOSKEVAT EDELLYTYKSET

Voimassa olevasta palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti, jos se on tarpeen Yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi, ottaen huomioon Yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys.

Voimassa olevasta palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa ainoastaan poikkeuksellisissa olosuhteissa, joissa Yhtiön keskeiset toimintaedellytykset ovat palkitsemispolitiikan yhtiökokouskäsitteilyn jälkeen muuttuneet esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdoksen, yritysjärjestelyiden, kuten fuusion tai ostotarjouksen seurauksena tai Yhtiöön soveltuvassa sääntelyssä tapahtuneiden muutosten seurauksena, eikä voimassa oleva toimielinten palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen näissä muuttuneissa olosuhteissa.

Jos palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, Yhtiön on valmisteltava uusi palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa yhtiökokouksessa.

Väliaikaisesta poikkeamisesta voimassa olevasta palkitsemispolitiikasta päättää Yhtiön hallitus. Yhtiön hallitus arvioi tarpeet palkitsemispolitiikasta poikkeamiselle tapauskohtaisesti. Mahdollinen väliaikainen poikkeaminen ja sen perusteet on selostettava Yhtiön julkaisemassa palkitsemisraportissa.

6 PALKITSEMISPOLITIIKAN SAATAVILLA PITO

Yhtiö päivittää ja pitää voimassa olevan palkitsemispolitiikkansa maksutta yleisön saatavilla verkkosivustollaan.

Jos Yhtiön yhtiökokous on äänestänyt palkitsemispolitiikasta, on samassa yhteydessä esitettävä tieto äänestyksen päivämäärästä ja tuloksesta.