

Enersensen palkitsemispolitiikka

JOHDANTO

Tässä palkitsemispolitiikassa kuvataan Enersense International Oyj:n (jäljempänä "Enersense" tai "Yhtiö") hallituksen, toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet. Palkitsemispolitiikka perustuu hallinnointikoodin suosituksiin sekä arvopaperimarkkinalain ja osakeyhtiölain vaatimuksiin.

Enersensen hallituksen hyväksymä palkitsemispolitiikka julkistetaan ennen Enersensen vuoden 2026 varsinaista yhtiökokousta hallinnointikoodin raportointivaatimusten mukaisesti. Poliitiikka esitetään vuoden 2026 varsinaiselle yhtiökokoukselle, ja se on voimassa Yhtiön varsinaiseen yhtiökokoukseen vuonna 2030 saakka, ellei hallitus esitä uutta palkitsemispolitiikkaa tätä aiemmin. Palkitsemispolitiikka pidetään Yhtiön verkkosivuilla saatavilla koko soveltamisajan.

Palkitsemispolitiikka pohjautuu vuonna 2022 hallituksen hyväksymään ja varsinaisessa yhtiökokouksessa esitettyyn palkitsemispolitiikkaan, eikä sisällä merkittäviä muutoksia. Palkitsemispolitiikassa on huomioitu osakkeenomistajilta tullut palaute. Ainoa merkittävä päivitys on toimitusjohtajan enimmäismääraisten muuttuvien kannustintasojen tarkistaminen sekä kaavioiden lisääminen, jotka esittävät toimitusjohtajan palkitsemisen osatekijöiden osuudet kiinteästä vuosipalkasta sekä toimitusjohtajan palkkion eri osien suhteelliset osuudet kokonaispalkitsemisesta.

Palkitsemispolitiikka perustuu palkitsemisperiaatteisiin, joiden tarkoituksena on houkutella, sitouttaa ja motivoida työntekijöitä sekä tarjota osakkeenomistajien etujen mukainen palkitsemisen kokonaisuus Yhtiön pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen ja arvonaluonnin edistämiseksi. Enersensen palkitsemisen tarkoituksena on edistää Yhtiön kilpailukykyä sekä sen tavoitteiden ja strategian saavuttamista. Kannustinjärjestelmien tavoitteena on myös palkita hyvistä suorituksista ja tukea sitoutumista kestäväan kehitykseen ja vastuullisuuteen. Näitä periaatteita sovelletaan kaikkiin Enersensen työntekijöihin.

Toimitusjohtajan palkitseminen noudattaa samoja periaatteita kuin muidenkin työntekijöiden, vaikka toimitusjohtajan työsuhteen ehdot poikkeavat johtotehtävän mukaisesti. Mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen sovelletaan samoja periaatteita kuin toimitusjohtajaan.

PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

Tämä palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten vähintään neljän vuoden välein ja aina, kun siihen tehdään merkittäviä muutoksia. Jos yhtiökokouksen enemmistö vastustaa esitettyä palkitsemispolitiikkaa, muutettu politiikka esitetään viimeistään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee yhtiökokoukselle hallituksen palkkioita, lukumäärää ja jäseniä koskevat ehdotukset, ja yhtiökokous tekee päätöksen hallituksen kokoonpanosta ja palkkioista. Yhtiökokous päättää myös hallituksen valtuutuksista päättää omien osakkeiden hankkimisesta sekä sellaisten osakkeiden, optioiden tai osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta, joita voidaan käyttää osana kannustinjärjestelmiä.

Hallitus vastaa palkitsemispolitiikan toteuttamisesta samalla, kun se delegoi toimitusjohtajan ja ylimmän johtoryhmän palkitsemisehdotusten valmistelun hallituksen palkitsemisvaliokunnalle. Palkitsemisvaliokunnan jäsenistä enemmistön on oltava yhtiöstä riippumattomia. Toimitusjohtaja tai muu johtoryhmän jäsen ei voi toimia palkitsemisvaliokunnan jäsenenä. Valmistellessaan palkitsemisasiota ja -ehtotuksia, palkitsemispolitiikan mukaisesti, palkitsemisvaliokunta ottaa huomioon Yhtiön strategian ja osakkeenomistajien edut.

Yhtiön palkitsemista koskeva päätöksenteko noudattaa periaatteita, joiden tarkoituksena on varmistaa eturistiriitojen ehkäiseminen ja hallinta. Perusperiaatteena on, että se Yhtiön elin, joka valitsee tietyn toimielimen, myös päättää kyseisen toimielimen palkitsemisesta. Yhtiö noudattaa osakeyhtiölain ja hallinnointikoodin sääntöjä, joissa määrätään eturistiriitoja ehkäisevistä hallintotavoista. Edellä kuvatulla päätöksentekoprosessilla pyritään takaamaan, että päätökset ovat oikeudenmukaisia ja tasapuolisia.

YHTIÖKOKOUS	HALLITUS	HALLITUKSEN PALKITSEMISVALIOKUNTA	OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNTA
• Päättää hallituksen palkkioista • Päättää hallituksen valtuutuksista päättää omien osakkeiden hankkimisesta sekä osakkeiden, optioiden tai osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta osana kannustinjärjestelmiä	• Päättää toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisesta ja muista työehdoista • Päättää hallituksen saamien valtuutuksien perusteella omien osakkeiden hankkimisesta sekä osakkeiden, optioiden tai osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta osana kannustinjärjestelmiä	• Valmistelee palkitsemisehdotukset hallitukselle	• Valmistelee ehdotukset hallituksen palkkioista, hallituksen jäsenten lukumäärästä ja jäsenistä yhtiökokoukselle

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella. Hallituksen palkkiot voivat koostua yhdestä tai useammasta osasta, kuten vuosi- tai kuukausipalkkioista ja mahdollisista kokouspalkkioista. Hallituksen palkkiot voidaan maksaa kokonaan tai osittain rahana tai osakkeina. Lisäksi matkakulut korvataan Yhtiön käytännön mukaisesti.

Hallituksen puheenjohtajan, hallituksen varapuheenjohtajan ja hallituksen sekä valiokuntien jäsenten palkitsemisen on vastattava oikeudenmukaisesti kuhunkin rooliin liittyviä vastuita ja asiantuntijuutta sekä mahdollistettava se, että yhtiö voi houkuttaa ja sitouttaa hallituksen jäseniä, joilla on asiaankuuluvat taidot ja tiedot.

Yhtiön ulkopuolisten hallituksen jäsenten palkitseminen järjestetään erillään toimitusjohtajan, johtoryhmän tai henkilöstön osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

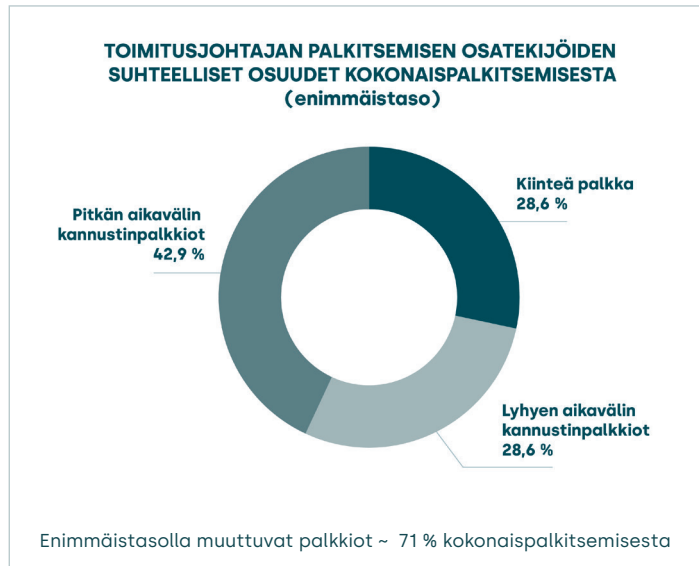
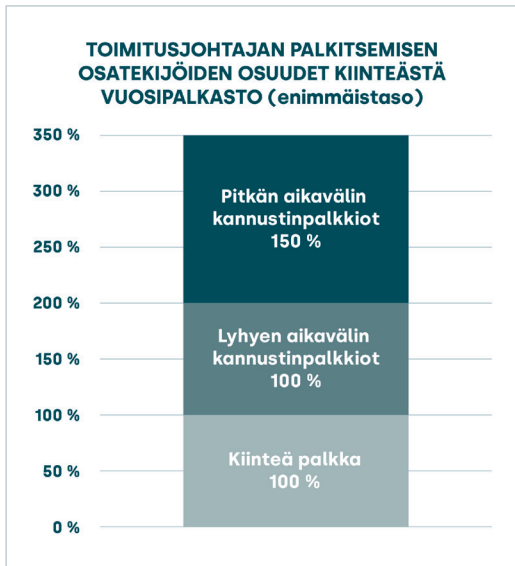
Hallitus päättää ja hyväksyy toimitusjohtajan palkkiot ja muut työsuhteen ehdot kirjallisesti. Hallitus asettaa toimitusjohtajalle myös henkilökohtaiset tavoitteet hallituksen hyväksymien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien mukaisesti, seuraa tavoitteiden saavuttamista ja päättää palkkioiden maksamisesta. Päätökset tehdään palkitsemisvaliokunnan ehdotusten perusteella ja palkitsemispolitiikan mukaisesti.

Toimitusjohtajan markkinakäytäntöjen mukainen palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta, mukaan lukien luontoisedut tai lisätyinä luontoiseduilla, ja muuttuvasta palkasta. Muuttuva palkka voi perustua lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinohjelmaan.

Tavoitetasolla muuttuva palkka muodostaa merkittävän osan toimitusjohtajan kokonaispalkasta. Muuttuvassa palkassa pitkän aikavälin kannustin (LTI) on suuremmassa osassa kuin lyhyen aikavälin kannustin (STI). Enimmillään lyhyen aikavälin kannustin on 100 % vuotuisesta kiinteästä palkasta ja pitkän aikavälin kannustin 150 % vuotuisesta kiinteästä palkasta. Lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinohjelmat perustuvat tulostilanteisiin ja tavoitteisiin, joilla tuetaan omistaja-arvoa. Hallitus voi myös päättää kertaluontoisesta palkitsemisesta harkintansa mukaan.

Alla olevat kaaviot esittävät 1) toimitusjohtajan palkitsemisen osatekijöiden osuudet kiinteästä vuosipalkasta enimmäistasolla, ja 2) toimitusjohtajan palkitsemisen osatekijöiden suhteelliset osuudet kokonaispalkitsemisesta enimmäistasolla, pitkän aikavälin kannustimet arvostettuna myöntämishetken arvoon. Enimmäismaksutason saavuttaminen edellyttää poikkeuksellista suoritusta ja kaikkien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä asetettujen tavoitteiden ylittämistä.

Toimitusjohtajan osakeomistus Yhtiössä vahvistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhtenevyyttä pitkällä aikavälillä. Tämän edistämiseksi hallitus voi antaa suosituksen osakeomistuksesta. Suosituksen perusteella hallitus voi asettaa siirtorajoituksia pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä saaduille osakkeille.



Kaaviot ovat vain havainnollistamista varten, eivätkä ne muuta tämän politiikan ehtoja tai enimmäistasoja.

Palkitsemisen osatekijät

OSATEKIJÄ	TARKOITUS	MÄÄRITELMÄ	TASO
Kiinteä palkka	Kiinteä palkka on palkitsemisen kiinteä osa, joka muodostaa markkinakäytännön mukaisen ydinkorvauksen tehtävästä.	Kiinteä kokonaispalkka sisältää kiinteän kuukausipalkan ja luontoisedut tai luontoisedut tulevat kiinteän kuukausipalkan päälle Yhtiön käytännön mukaisesti. Luontoisedut voivat sisältää työsuhdeauton, matkapuhelimen, sairausvakuutuksen ja muita tyypillisiä johdon luontoisetuja. Palkka- ja luontoisedut tarkistetaan vuosittain.	Palkitsemisen osatekijöiden olisi oltava kilpailukykyisiä ulkoisten markkinoiden kanssa ja heijastettava liiketoiminnan laajuutta ja monimutkaisuutta.
Lyhyen aikavälin kannustin	Käteisbonus on palkkio lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) tavoitteiden saavuttamisesta.	Lyhyen aikavälin kannustin-tavoitteet perustuvat konsernin vuotuisiin taloudellisiin ja strategisiin tavoitteisiin / hankkeisiin hallituksen määrittelemillä tavoilla. Hallitus seuraa tavoitteiden saavuttamista ja hyväksyy maksun kriteerien perusteella.	Lyhyen aikavälin kannustimen enimmäistaso on 100 % vuotuisesta kiinteästä palkasta.
Pitkän aikavälin kannustin	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) on osakepohjainen tai rahallinen kannustinjärjestelmä, joka tukee osakkeenomistajien pitkän aikavälin arvonluonnin toteuttamista ja strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamista.	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä perustuu konsernin tulokseen ja muihin strategisiin mittareihin, joita mitataan vähintään kahden vuoden ajalta. Palkkiot maksetaan osakkeina tai rahana ansaintajakson päättymisen jälkeen. Ansaintajakson kesto on yleensä vähintään kolme vuotta.	Pitkän aikavälin kannustimen enimmäistaso on 150 % vuotuisesta kiinteästä palkasta

Palkitsemisen lykkäämistä ja takaisinperintää koskevat ehdot

Hallitus voi tarvittaessa alentaa Enersensen kannustinjärjestelmien nojalla maksettavia palkkioita tai lykätä niiden maksamista. Hallitus voi tehdä niin seuraavissa tapauksissa: a) Enersensessä tai sen toimintaympäristössä on poikkeuksellisia ja odottamattomia tapahtumia tai olosuhteet muuttuneet, b) odottamattomia olennaisia muutoksia Enersensen rakenteessa tai strategiassa, c) erityisen ja odottamattoman heikko taloudellinen tulos, näkymä tai taloudellisesti haastava asema tai d) havaitaan toimenpiteitä, jotka ovat vastoin Enersensen liiketoiminnallista etua tai vastoin sääntelyä, lakia tai Enersensen eettisiä ohjeita.

Hallituksella on oikeus peruuttaa palkkio kokonaan tai osittain, jos toimitusjohtaja on tahallisesti tai törkeästä huolimattomuudesta aiheuttanut taloudellisten tai muiden tietojen väärentämisen, joiden perusteella palkkio on määritetty tai mitattu, toiminut olennaisesti toimisuhteeseen liittyvän lain, Yhtiön edun tai Yhtiön eettisen ohjeistuksen vastaisesti tai muutoin epäeettisesti.

Hallitus voi myös päättää periä takaisin Enersensen kannustinjärjestelmien mukaiset jo maksetut palkkiot, jos palkkio on maksettu virheellisten tai harhaanjohtavien tietojen perusteella tai jos sääntelyä, lakia tai Enersensen eettistä ohjeistusta rikotaan olennaisesti.

Päätös palkkioiden alentamisesta, lykkäämisestä, peruuttamisesta tai takaisinperinnästä tehdään hallituksen toimesta palkitsemisvaliokunnan esityksestä, dokumentoidun arvioinnin jälkeen ja toimitusjohtajaa kuultua. Takaisinperintä on mahdollinen enintään kolmen (3) vuoden kuluessa alkuperäisestä maksusta.

Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläke-etuudet määräytyvät eläkelainsäädännön mukaisesti. Yhtiö voi tarjota toimitusjohtajalle lisäeläkkeen.

Irtisanomisajan, erokorvauksen ja kilpailukieltolausekkeen ehdot irtisanomisen tai irtisanoutumisen yhteydessä sisältyvät toimitusjohtajan toimisopimukseen. Nämä ehdot ovat linjassa vallitsevan markkinakäytännön mukaisesti toimitusjohtajan toimisopimuksen solmimisajankohtana.

Yksityiskohtaiset ehdot ovat osana palkitsemisraporttia ja löytyvät Yhtiön verkkosivuilta.

TILAPÄINEN POIKKEAMA

Enersensen ja sen osakkeenomistajien edun mukaista on, että hallitus voi tilapäisesti poiketa palkitsemispolitiikan periaatteista.

Näin ollen hallitus voi poiketa palkitsemispolitiikasta seuraavissa tilanteissa: toimitusjohtajan vaihtuminen; tapahtuu merkittävä sulautuminen, yritysosto tai -myynti, yrityksen jakautuminen, omaisuuserien myynti tai muu yritysten uudelleenjärjestelytapahtuma; tapahtuu merkittävä muutos Enersensen strategiassa; tai lainsäädännön, sääntelyn, verotuksen tai vastaava muutos.

Muutoksia voidaan tehdä palkitsemisen osatekijöihin, sopimulausekkeisiin, kannustinjärjestelmän rakenteisiin ja -mekanismeihin sekä kannustinjärjestelmän aikatauluihin, kriteereihin ja ansaintamahdollisuuksiin, mikäli ne katsotaan välttämättömiksi tai suositeltaviksi Enersensen pitkäaikaisen omistaja-arvon kehittymisen varmistamiseksi.

Tilapäisestä poikkeamisesta päättää hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksestä. Päätös dokumentoidaan (peruste, laajuus ja kesto) ja siitä raportoidaan seuraavassa palkitsemisraportissa sekä seuraavalle yhtiökokoukselle.