

Toimielinten palkitsemispolitiikka 2026

Enento Group Oyj

Johdanto

Tämä Enento Group Oyj:n ("Enento" tai "Yhtiö") toimielinten palkitsemispolitiikka ("Politiikka") on laadittu perustuen muutettuun osakkeenomistajien oikeuksia koskevaan EU-direktiiviin, joka on Suomessa implementoitu pääasiassa osakeyhtiölaissa, arvopaperimarkkinalaissa, Valtiovarainministeriön asetuksessa sekä vuoden 2020 Hallinnointikoodissa.

Enenton hallitus on hyväksynyt tämän Politiikan, ja Yhtiön yhtiökokous tekee siitä neuvoa antavan päätöksen (25.3.2026). Palkitsemispolitiikkaan 2026 on tehty korjauksia toimitusjohtajan palkitsemiskokonaisuuteen, korostaen palkitsemisen muuttuvaa osaa. Muita muutostarpeita Palkitsemispolitiikkaan 2024 (hyväksytty 25.3.2024) ei ole noussut. Yhtiökokous tarkistaa tämän Politiikan vähintään neljän vuoden välein ja aina kun siihen on tehty merkittäviä muutoksia.

Palkitsemisen perustana olevat periaatteet ovat suoritus, tasapuolisuus, kilpailukykyisyys ja läpinäkyvyys. Motivoivalla, tasapuolisella, kilpailukykyisellä ja läpinäkyvällä palkitsemisrakenteella on merkittävä vaikutus Yhtiön kykyyn houkuttaa ja pitää palveluksessaan osaavaa henkilöstöä, toteuttaa strategiaansa, maksimoida syntyvä omistaja-arvo ja saavuttaa sekä lyhyen että pitkänaikavälin tavoitteet. Näitä tavoitteita tuetaan muun muassa sillä, että merkittävä osatoimitusjohtajan kokonaispalkkiosta tulee kannustinjärjestelmistä, joissa palkkio ansaitaan yhtiön liiketoiminnan tuloksellisuuden perusteella.

Palkitsemisen tulee tukea strategisten tavoitteiden saavuttamista, motivoida, palkita erinomaisesta suorituksesta ja kannustaa arvojen noudattamiseen. Palkkioissa pyritään tasapainoon pitkän aikavälin arvon luonnin ja lyhyen aikavälin tavoitteiden tehokkaansaavuttamisen välillä, jotta voidaan varmistaa johdon ja osakkeenomistajien intressien yhtenäisyys.

Palkitsemispolitiikka määritetään niin, että se on yhdenmukainen yhtiön kaikkiin työntekijöihin sovellettavien palkitsemisrakenteen ja -filosofian kanssa. Yleensä toimitusjohtajan kokonaispalkkiosta tulee kuitenkin suurempi osa muuttuvan palkkion kannustinohjelmista, koska Enento pyrkii luomaan toimitusjohtajalle vahvemman yhteyden palkitsemisen ja suorituksen välille kuin muille työntekijöille.

Tässä Politiikassa kuvataan Yhtiön hallitukselle ja toimitusjohtajalle maksettujen palkkioiden periaatteet ja hallinnointi. Jos Yhtiöön nimitetään varatoimitusjohtaja, häntä koskevat samat periaatteet kuin toimitusjohtajaa.

Päätöksentekojärjestys

Hallituksen jäsenten palkitseminen: Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tekee vuosittain ehdotuksen hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkitsemisesta tässä Politiikassa määritettyjen periaatteiden mukaisesti. Hallituksen puheenjohtaja on osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsen, koska hänellä on merkittävä rooli hallituksen työtä ja kokoonpanoa koskevien tietojen välittäjänä. Hallituksen puheenjohtaja ei osallistu hallituksen jäsenten palkitsemista koskevan ehdotuksen käsittelyyn.

Toimitusjohtajan palkitseminen: Hallitus päättää toimitusjohtajan palkasta, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista ja muista eduista sekä kannustinohjelmiin liittyvistä tavoitteista. Hallitus voi delegoida päätöksenteon hallituksen puheenjohtajalle. Toimitusjohtaja ei ole hallituksen jäsen, eikä hän osallistu millään tavoin omaa palkkiotaan koskevaan päätöksentekoprosessiin.

Toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressien yhtenäisyyden varmistamiseksi ja hyvän suorituksen palkitsemiseksi osa palkkiosta voidaan maksaa Enenton osakkeina tai osakepohjaisina instrumentteina. Tällaisista maksujärjestelyistä päättää yhtiökokous tai Enenton hallitus yhtiökokouksen valtuuttamana.

Hallituksen ja hallituksen valiokuntien jäsenten palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkitsemisen tarkoituksena on varmistaa, että Enentolla on huippusuorituksiin pystyvä, tehokas hallitus, joka koostuu pätevistä ammattilaisista ja jossa on monipuolisesti edustettuna tarvittavat taidot, kyvyt ja kokemus. Hallituksen palkitsemisrakenteessa johtoajatuksena on varmistaa hallituksen ja kaikkien osakkeenomistajien intressien yhtenäisyys. Hallituksen jäsenten palkitsemisen tulee olla läpinäkyvää ja kohtuullista ja vastata markkinatasoa. Hallituksen eri jäsenten palkkiotaso voi vaihdella sen mukaan, toimivatko he hallituksessa puheenjohtajana, varapuheenjohtajana vai jäsenenä ja missä rooleissa he toimivat hallituksen valiokunnissa. Hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot voidaan maksaa rahana tai osakkeina tai näiden yhdistelmänä yhtiökokouksen päätöksen mukaan. Hallituksen jäsenet eivät ole oikeutettuja osallistumaan Yhtiön osakepohjaisiin tai muihin kannustinjärjestelmiin.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitsemisessa periaatteena on, että palkitsemisen tulisi varmistaa toimitusjohtajan ja Yhtiön osakkeenomistajien intressien yhtenäisyys. Enento käyttää useita palkkioelementtejä houkutellakseen, motivoidakseen ja pitääkseen palveluksessaan huippusuoritukseen pystyviä henkilöitä, joilla on oikeat taidot ja kyvyt. Suorituksella on yhteys palkkiotasoon, joka kannustaa hyviin suorituksiin ja auttaa keskittymään strategian toteuttamiseen ja liiketoimintatavoitteisiin sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä. Hallituksen tulee määrittää muuttuvan palkkion elementtien mittaamisperiaatteet selkeästi tavoitteiden asettamisen yhteydessä. Palkitsemisrakenteen ja palkkiotason tulisi vastata asiaan liittyviä kansallisia ja alakohdaisia vertailukohtia. Toimitusjohtajaa kannustetaan kerryttämään ja ylläpitämään henkilökohtaista osakeomistusta Enentossa. Hallitus nimittää toimitusjohtajan ja päättää hänen palkastaan ja eduistaan sekä toimitusjohtajasuhteen ehdoista. Toimitusjohtajan palkkio voi koostua kiinteästä peruspalkasta, muista eduista, vuosittaisista lyhyen aikavälin kannustimista sekä pitkän aikavälin kannustimista, kuten osakepalkkiojärjestelmästä ja eläkejärjestelyistä. Elementit kuvataan alla.

Kiinteä palkkio

Palkkioelementti	Kuvaus
Peruspalkka	Kiinteään palkkioon sisältyy kiinteä kuukausipalkka. Kiinteää palkkaa tarkastellaan tyypillisesti vuosittain. Hallitus määrittää palkan niin, että se on kohtuullinen, vastaa markkinatasoa ja heijastaa kyseisen henkilön osaamista, kokemusta ja muita asiaan liittyviä tekijöitä.
Luontoisedut, eläkejärjestelyt sekä muut etuudet	Luontoisetuja voivat olla auto-, ateria- ja hyvinvointiedut sekä muut vastaavat edut työntekijöiden palkitsemisperiaatteiden mukaisesti. Terveyst- ja sairaanhoitoedut määritetään työntekijöiden palkitsemisperiaatteiden mukaisesti. Eläke-etuihin sisältyy lakisääteinen eläkevakuutus. Hallituksen päätöksellä eläke-etuja voidaan täydentää vapaaehtoisella maksuperusteisella järjestelyllä. Etuudet tarjotaan markkinakäytäntöjen mukaisesti ja voivat vaihdella vuosittain.

Muuttuva palkkio

Palkkioelementti	Osuus kokonaispalkkiosta	Kuvaus
Lyhyen aikavälin kannustimet	Lyhyen aikavälin kannustimen enimmäismäärä on 150 prosenttia toimitusjohtajan vuosittaisesta peruspalkasta.	Lyhyen aikavälin kannustin koostuu vuosittain määriteltävästä bonuksesta, joka maksetaan vuosittain rahana Yhtiön strategian mukaisten taloudellisten tavoitteiden perusteella. Lyhyen aikavälin kannustimet asetetaan vuodeksi kerrallaan.
Pitkän aikavälin kannustimet	Pitkän aikavälin kannustinohjelman enimmäisansaintamahdollisuus ohjelman koko kestoalta vuositason suhteutettuna on enintään 350 % yhden vuoden bruttoperuspalkasta. Enimmäismäärä lasketaan ohjelman käynnistyshetken osakekurssin perusteella. Suoritusaso, joka oikeuttaa vähimmäistason palkkioon,	Pitkän aikavälin kannustimet koostuvat osakekannustinohjelmista, joita käynnistetään hallituksen päätöksellä. Ohjelman tai ohjelmien tavoitteena voi olla palkita Enenton saavuttamasta suorituksesta ja/tai kannustaa sijoittamaan Yhtiön osakkeisiin ja/tai pitää osaavaa henkilöstöä Yhtiön palveluksessa. Pääsääntöisesti palkkiot maksetaan osin osakkeina ja osin rahana.

	tulee olla selkeästi myöntöhetken lähtötasoa korkeampi. Osakkeen kurssikehitys myöntämishetken jälkeen suurentaa tai pienentää pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä saatavaa palkkiota.	Tulostavoitteet, kannustinjakson ja muut pitkän aikavälin kannustimen ehdot päättää hallitus erikseen kullekin kannustimelle tavoitteenaan Enenton arvon lisääminen sekä toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressien yhtenäisyys. Pitkän aikavälin kannustimen tavoitteisiin voi sisältyä taloudellisia tavoitteita, Enenton osakkeen kurssikehitykseen liittyviä tavoitteita ja strategisia kehitystavoitteita. Kunkin pitkän aikavälin kannustimen ansaintajakso on vähintään kolme vuotta, ellei Yhtiön hallitus toisin päättä. Hallitus voi oikaista kaavamaisista LTI-lopputulemaa muuttuneissa olosuhteissa parantaakseen palkkiomaksun yhdenmukaisuutta omistaja-arvon luomisen kanssa sekä varmistaa, että lopputulema heijastaa yhtiön suoritusta oikeudenmukaisesti.
--	---	---

Ohjeita eri palkitsemismuotojen yhdistämiseen

Suoritusperusteisten kannustinjärjestelmien tulee muodostaa merkittävä osa toimitusjohtajalle tarjottavasta vuosittaisesta tavoitepalkkiosta. Päämääränä on, että kun tavoiteltava suoritustaso saavutetaan, suurin osa toimitusjohtajan kokonaispalkkiosta kertyy suoritusperusteisista kannustimista. Pitkän aikavälin osakepohjaisten kannustimien tulee muodostaa suurin osa toimitusjohtajalle tarjottavasta muuttuvasta palkkiosta, jotta toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressien yhtenäisyys voidaan varmistaa pitkällä aikavälillä. Nyt muutetut enimmäismäärät sekä lyhyen että pitkän aikavälin muuttuviin kannustinjärjestelmiin tavoittelevat ennen kaikkea kasvua useamman kasvultaan heikon vuoden jälkeen. Toimitusjohtajan mahdollisen kokonaispalkitsemisen riski kasvaa samalla kun mahdollinen kokonaispalkitsemisen määrä kasvaa tavoitteiden saavuttamisen myötä.

Muut palvelussuhteen keskeiset ehdot

Toimitusjohtajasopimus on voimassa sovellettavan lainsäädännön mukaisesti toistaiseksi eläkeikään asti. Toimitusjohtajasopimuksen molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi (6) kuukautta. Mikäli Yhtiö irtisanoa sopimuksen vailla syitä, jotka ovat verrattavissa työsopimuslaissa (55/2001)

määriteltyihin syihin, on toimitusjohtajalla sopimuksen päättyessä oikeus kertaluontoiseen erokorvaukseen, joka vastaa kuuden kuukauden rahapalkkaa sopimuksen päättymishetkellä. Palvelussuhteen päättyessä hallitus voi harkintansa mukaan maksaa mahdolliset lyhyen ja/tai pitkän aikavälin kannustinpalkkiot osittain tai kokonaisuudessaan. Mahdolliset palkkiot voidaan maksaa lähtövuonna tai myöhemmin. Lisäksi hallitus voi asettaa ehtoja palkkioiden maksamiselle.

Hallitus voi määrittää toimitusjohtajalle annettaviin osakkeisiin liittyviä osakeomistusohteita ja -rajoituksia kannustaakseen Enenton osakkeiden omistussuhteen rakentumista. Toimitusjohtajan on pidettävä hallussaan kaikki pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä saadut osakkeet vähintään siihen asti, kunnes hänen osakeomistuksensa vastaa hänen bruttovuosipalkkansa arvoa.

Maksujen lykkäysehdot ja mahdollinen palkkioiden takaisinperiminen

Hallituksella on oikeus pienentää kannustinjärjestelmästä saatavia palkkioita tai lykätä maksuja Yhtiön kannalta otollisempaan hetkeen, jos Yhtiöstä riippumattomat olosuhteiden muutokset tai muut olosuhteet johtaisivat Yhtiön tai toimitusjohtajan kannalta merkittävän haitalliseen tai ei hyväksyttävissä olevaan tulokseen.

Väliaikaisen poikkeamisen edellytykset

Tästä Politiikasta voidaan poiketa väliaikaisesti hallituksen päätöksellä, jotta voidaan varmistaa Yhtiön pitkän aikavälin intressien toteutuminen seuraavissa poikkeustilanteissa:

- uuden toimitusjohtajan rekrytointi
- merkittävä fuusio, yrityskauppa, jakautuminen tai muu uudelleenjärjestely
- sääntelyn muutokset, esimerkiksi verosääntelyssä, tai määräysvallan muuttuminen
- merkittävä muutos Enenton strategiassa
- muut vastaavat merkittävät olosuhteiden muutokset.

Yhtiö voi väliaikaisesti poiketa palkkioelementeistä, toimitusjohtajasopimuksen ehdoista tai toimitusjohtajaan sovellettavista lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä. Palkkiopolitiikasta poikkeamisista on viestittävä läpinäkyvästi Enenton osakkeenomistajille. Jos poikkeamispäätös on tehty eikä poikkeamista pidetä väliaikaisena, Yhtiö esittää seuraavalle yhtiökokoukselle päivitetyn Politiikan.

Tämä Politiikka koskee kaikkia toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyviä kannustinohjelmia 1.1.2026 alkaen. Hallituksella on oikeus suorittaa ennen tämän Politiikan soveltamista alkaneisiin ohjelmiin perustuvia maksuja.