



PALKITSEMISRAPORTTI 2024

Enento Group Oyj

Enento Group Oyj Palkitsemisraportti 2024

Tämä palkitsemisraportti kuvaa sitä, kuinka Enento Group Oyj (”Enento”, ”Yhtiö”) on soveltanut Palkitsemispolitiikkaansa vuonna 2024.

Palkitsemisraportti kertoo, kuinka Enenton hallitusta (”Hallitus”) ja toimitusjohtajaa palkittiin 1.1.2024–31.12.2024.

Hallitus on valmistellut ja hyväksynyt Palkitsemisraportin. Osakkeenomistajat tekevät neuvoa-antavan päätöksen Palkitsemisraportista vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Yhteenveto palkitsemisesta vuonna 2024

Enenton toimielinten palkitseminen perustuu 25.3.2024 pidetyssä varsinaisessa yhtiökokouksessa neuvoa-antavaan päätökseen esitettyyn palkitsemispolitiikkaan.

Vuonna 2024 palkitsemista koskevassa päätöksenteossa on noudatettu Palkitsemispolitiikassa määriteltyä päätöksentekoprosessia.

Olemme tässä palkitsemisraportissa pyrkinneet lisäämään palkkojen ja suoritusten välisen yhteyden avoimuutta antamalla lisätietoja lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinsuunnitelmien suorituskriteereistä.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti palkitseminen vuonna 2024 on tukenut pitkäaikaista pohjoismaista kasvuamme ja omistaja-arvon luomista. Osa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemismahdollisuudesta on ollut tulosperusteista keskittyen hallituksen asettamien tavoitteiden saavuttamiseen, toisaalta samaan aikaan tasapainoa hakien liiallisen riskinoton välttämiseksi. Enenton osakeomistuksen kannustamiseksi toimitusjohtajalle on laadittu osakeomistusohje, jonka avulla pitkän aikavälin osakkeenomistajien intressit sovitetaan edelleen yhteen toimitusjohtajan ja muiden ylimmän johdon etujen kanssa.

Vuonna 2024 Enentolla oli hallituksen kokouksissaan hyväksymä lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä, STI 2024 kahtena puolivuositavoitteen ohjelmaksi (H1 ja H2). Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät (Performance Share Plan) hyväksyttiin hallituksen joulukuun kokouksessa ottamalla käyttöön uusi kahden vuoden ohjelma vuosille 2024–2025 (ei ohjelmaa vuonna 2023) (Performance Share Plan 2024–2025) ja kolmen vuoden ohjelma vuosille 2024–2026 normaalipolitiikan mukaisesti (Performance Share Plan 2024–2026). Hallitus ei havainnut sellaisia olosuhteita tai toimintoja, jotka olisivat johtaneet siihen, että toimitusjohtajan muuttuvassa palkitsemisessa vuonna 2024 olisi pitänyt periä takaisin.

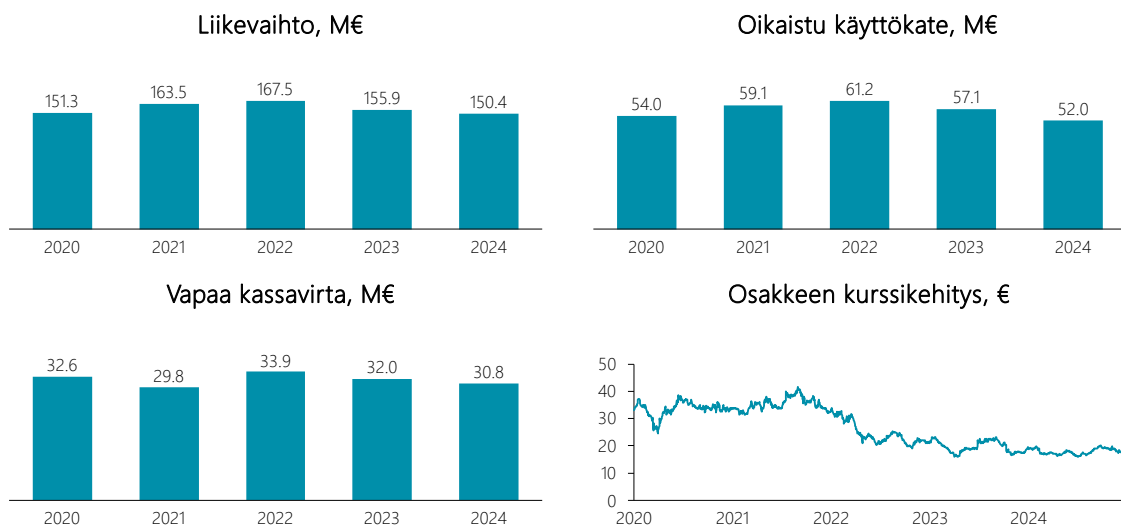
STI 2024 kriteerien kokonaistulos ylitti tavoitteet tehokkuustavoitteen osalta ja oli alle odotusten sekä oikaistun käyttökateen, liikevaihdon että pääosin kasvutavoitteiden osalta lähinnä

jatkuvien poikkeuksellisten olosuhteiden ja lakimuutosten keskellä. STI 2024 palkkiot H1:n osalta maksettiin lokakuussa 2024 ja H2:n osalta maksetaan maaliskuussa 2025. Mahdollinen tulosperusteinen osakepalkkio 2024–2025 maksetaan vuoden 2026 alussa ja 2024–2026 ohjelman osalta vuoden 2027 alussa. Suorituskriteerien soveltamista on kuvattu tarkemmin kohdassa ”Toimitusjohtajan palkitseminen”.

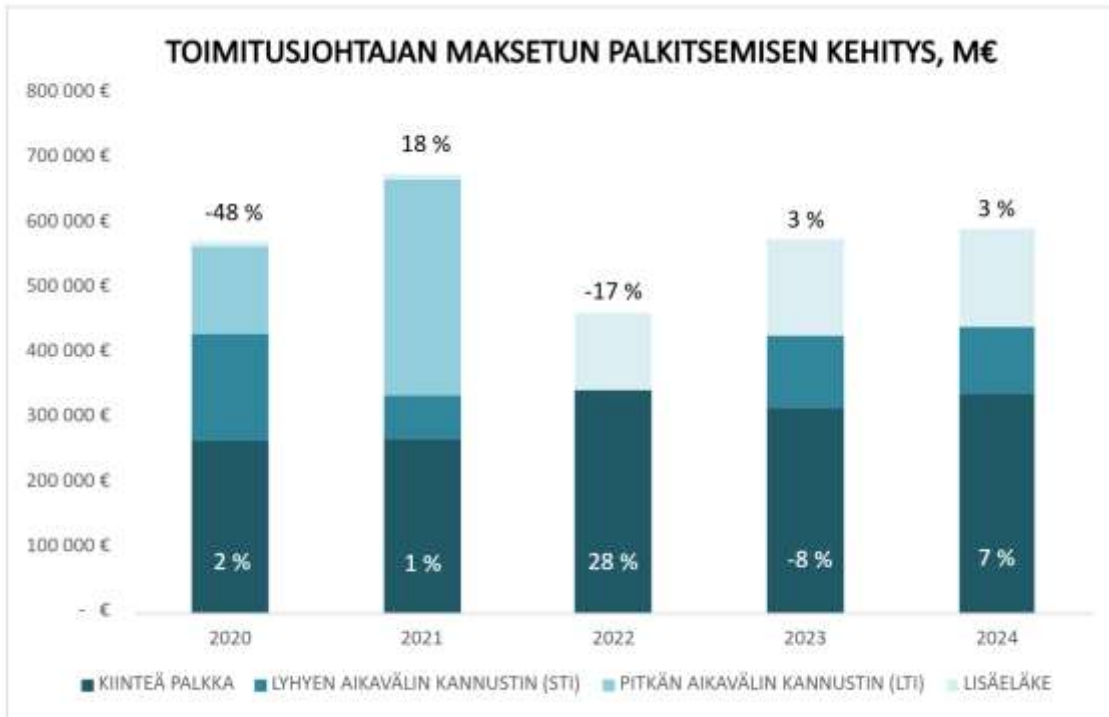
Toimitusjohtajalle vuonna 2024 maksetut palkkiot, mukaan lukien kiinteä palkka ja lisäeläke oli 591 000 €.

Taloudellisen suoriutumisen ja palkitsemisen kehitys

5 vuoden taloudellisen suorituskyvyn kehitys



¹ Lisäksi pääomanpalautuksena on maksettu 4,95 euroa per osake vuosina 2020–2024.



Kuviossa on kuvattu toimitusjohtajalle maksettu palkka ja muu palkitseminen vastaavana tilikautena (maksuperusteisesti).

Esimerkiksi vuonna 2024:

- Kiinteät palkat 1–12/2024
- Vuonna 2024 maksettu lyhyen aikavälin kannustin koskien vuotta 2023 sekä ensimmäistä puolta vuotta 2024
- Lisäeläkemaksut vuonna 2024.

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETUN PALKITSEMISEN KEHITYS

	2020	2021	2022	2023	2024*
KIINTEÄ PALKKA	264 000 €	267 000 €	342 000 €	315 000 €	337 000 €
LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTIN (STI)**	165 000 €	68 000 €	99 000 €	111 000 €	101 000 €
PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIN (LTI)	134 000 €	331 000 €	-	-	- €
LISÄELÄKE	9 000 €	9 000 €	119 000 €	149 000 €	153 000 €
KOKONAISPALKITSEMISEN KEHITYS	572 000 €	675 000 €	560 000 €	575 000 €	591 000 €
KIINTEÄ PALKKA	2 %	1 %	28 %	-8 %	7 %
KOKONAISPALKITSEMINEN	-48 %	18 %	-17 %	3 %	3 %

HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KEHITYS

	2020	2021	2022	2023	2024
PUHEENJOHTAJAN VUOSIPALKKIO	51 000 €	52 000 €	53 000 €	53 000 €	54 000 €
KEHITYS	2 %	2 %	2 %	0 %	2 %
JÄSENEEN VUOSIPALKKIO	36 000 €	36 740 €	37 500 €	37 500 €	38 500 €
KEHITYS	3 %	2 %	2 %	0 %	3 %

KESKIMÄÄRÄINEN TYÖNTEKIJÄN PALKAN KEHITYS

	2020	2021	2022	2023	2024
TYÖNTEKIJÄN PALKAN KEHITYS PALKKA	-1.3 %	7.5 %	-1.4 %	3,8 %	1,9 %
PER TYÖNTEKIJÄ***					

* SEK/EUR-kurssin käyttö voi johtaa merkittäviin vaihteluihin raportointivuosien välillä. Vuonna 2024 käytetty SEK/EUR-kurssi on 11,4311

** Kannustinpalkkiot on ilmoitettu maksuperusteella. Vuonna 2022 maksettu toimitusjohtajan kannustinpalkkio on maksettu edelliselle toimitusjohtajalle vuoden 2021 tilikauden tuloksen perusteella. Vuonna 2024 maksettu toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinpalkkio sisälsi sekä H2/2023 että H1/2024 palkkiot.

*** Työntekijöiden palkkakehitys on laskettu kaikista palkoista ja kannustinpalkkioista euroina, pois lukien pitkän aikavälin kannusteet ja hallituksen palkkiot sekä sosiaaliturvamaksut. Työntekijöiden lukumääränä on käytetty vuoden keskimääräistä FTE-lukua.

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN VUONNA 2024

Enenton hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2024

Hallituksen jäsen	Kiinteät palkkiot	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Patrick Lapveteläinen (Puheenjohtaja)	54 000 €	8 000 €	62 000 €
Nora Kerppola	38 500 €	9 900 €	48 400 €
Tiina Kuusisto	38 500 €	7 000 €	45 500 €
Erik Forsberg	38 500 €	11 000 €	49 500 €
Minna Parhiala	38 500 €	8 000 €	46 500 €
Martin Johansson	38 500 €	9 400 €	47 900 €

Vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa osakkeenomistajat päättivät hallituksen jäsenten:

Vuosipalkkiot

- EUR 55,000 puheenjohtajalle ja
- EUR 39,500 jäsenelle.

Osallistumispalkkiot

- EUR 500 per hallituksen kokous
- EUR 500 per valiokunnan kokous valiokunnan puheenjohtajalle
- EUR 400 per valiokunnan kokous valiokunnan jäsenelle.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Suorituskykykriteerien soveltaminen vuonna 2024

Palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan palkitsemismahdollisuus tasapainotettiin keskittymään sekä pitkän aikavälin arvon luomiseen että lyhyen aikavälin tavoitteiden tehokkaaseen saavuttamiseen. Hallitus asetti STI- ja LTI-suorituskriteerit vuodelle 2024 ja enimmäisansaintamahdollisuudet joulukuussa 2023 sekä alkuvuodesta 2024.

STI 2024 mittareiksi valittiin koko vuoden osalle oikaistu käyttökate (painoarvo 50 %) sekä puolivuositain mitattavaksi

- liikevaihdon kasvun kehitys uusien palveluiden, markkinapenetraation sekä hinnoittelun osalta (painoarvo 20 %)
- strategisten kasvutavoitteiden ja tehokkuustavoitteiden saavuttaminen (painoarvo 20 %)
- harkinnanvarainen komponentti (painoarvo 10 %) perustuen hallituksen puheenjohtajan arviosta toimitusjohtajan suorituksesta strategisten ja/tai organisatoristen tavoitteiden osalta.

STI 2024 ohjelman osalta maksimi ansaintamahdollisuus toimitusjohtajalle asetettiin 100 % vuotuisesta kiinteästä peruspalkasta.

Yllä olevien mittareiden tavoitteet ensimmäiseltä vuosipuoliskolta toimitusjohtajan kohdalla ylitettiin tehokkuustavoitteiden osalta ja saavutettiin sovitun tavoiterajan sisällä henkilökohtaisen kokonaissuoriutumisen osalta. Liikevaihto uusista palveluista sekä kasvutavoitteet jäivät saavuttamatta. Toisella vuosipuoliskolla liikevaihto- ja kasvutavoitteisiin ei päästy, tehokkuustavoitteet saavutettiin osittain ja henkilökohtainen kokonaissuoriutuminen oli asetettujen tavoiterajojen sisällä osittaisen maksun ansaitsemiseksi. Koko vuoden oikaistun käyttökateen osalta toteuma jäi alle tavoiterajojen ja täten maksu siitä on 0 %.

Osakepohjaisen palkitsemisen PSP:n ansaintajakson 2024–2025 ansaintakriteerit olivat Enento-konsernin osakkeen kokonaistuotto (TSR) (painoarvo 50 %), oikaistun käyttökateen kehitys (painoarvo 20 %), liikevaihdon kasvu omien toimien ansiosta (uudet palvelut, markkinapenetraatio, hinnoittelu) (painoarvo 15 %) ja sovittujen operatiivisten tehokkuustavoitteiden saavuttamisen vaikutukset (painoarvo 15 %). Omiin toimiin perustuva liikevaihtomittarin sekä operatiivisia tehokkuustoimia mittaavan suoritusmittarin perusteella

tapahtuva ansainta mitataan ja vahvistetaan vuosittain koko kaksivuotisen ansaintajakson puitteissa. Ensimmäisen vuoden osalta tehokkuusmittari saavutettiin 98 %:sti (11,7 MEUR) (netto) kumulatiivisesta tavoitteesta 12 MEUR. Laskentamallin mukainen (kynnystaso 50 %) ansainta on 13,8 % 15 %:n maksimista. Ohjelman nojalla tapahtunut kokonaisansainta vahvistetaan ja palkkio maksetaan koko kaksivuotisen ansaintajakson päätyttyä edellyttäen voimassa olevaa työsuhdetta (tai ns. ”good leaver” elementtiä).

Osakepohjaisen ohjelman PSP:n ansaintajakson 2024–2026 ansaintakriteerit olivat osakkeen kokonaistuotto (TSR) (painoarvo 50 %), oikaistun käyttökateen kehitys (painoarvo 30 %) sekä vuosittainen keskimääräinen liikevaihdon kasvu (painoarvo 20 %).

	2024-2025	2024-2026
TSR (absolute share price development)	50 %	50%
Strategiset tavoitteet	50%	50%
Oikaistun käyttökate		30%
Vuosittainen keskimääräinen liikevaihdon kasvu välillä 2024-2026		20%
Oikaistu käyttökate	20%	
Liikevaihto uusista palveluista, markkinapenetraatiosta ja hinnoittelusta pitkän aikavälin suunnitelmien mukaisesti	15%	
Operatiivisten tehokkuustavoitteiden vaikutukset pitkän tähtäimen suunnitelmien mukaisesti	15%	

Toimitusjohtajan palkitsemisen toteuma

STI 2024:n kokonaistulos H1:ltä alla olevien suorituskriteerien perusteella oli 62 % puolen vuoden tavoitteesta (31 % maksimista) ja se maksettiin lokakuussa 2024. Tehokkuustavoitteet ylitettiin, kun taas kasvutavoitteita ei saavutettu. H2:n osalta tehokkuus ja kasvutavoitteet saavutettiin osittain, liikevaihtotavoitteet jäivät alle tavoitetason ja koko vuoden osalta oikaistu käyttökate jäi myös tavoitetason alle. H2 kokonaistulos näiden suorituskriteerien perusteella oli 18 % toisen puolen vuoden tavoitteesta (9 % maksimista) ja se maksetaan maaliskuussa 2025.

Toimitusjohtaja tuli Yhtiön palvelukseen 1.1.2022 eikä siten osallistunut PSP 2020-2022- tai PSP 2021-2023 -ohjelmaan. PSP:n 2022–2024 mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2025.

Osakepohjaiset kannustimet

Enenton pitkän aikavälin palkitseminen koostuu osakepalkkiojärjestelmistä ("PSP"), jotka tarjoavat konsernin johdolle mahdollisuuden saada Enenton osakkeita pitkän aikavälin kannustimena hallituksen asettamien tulostavoitteiden saavuttamiseksi. Näiden suoritusperusteisten osakeohjelmien tarkoituksena on kannustaa johtajia ja valittuja avainhenkilöitä pitkäjänteiseen työhön strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi, omistaja-arvon kasvattamiseksi ja valittujen henkilöiden pitämiseksi yrityksessä.

Hallitus päättää vuosittain uusien järjestelyjen alkamisesta, ehdoista ja suorituskriteereistä. Suoritusperusteisen osakeohjelman enimmäispalkkiopotentiaali ilmaistaan osakkeiden lukumääränä, ja hallitus määrittää sen vuosittain kunkin järjestelyjakson alussa. Suoritusperusteisen osakeohjelman enimmäispalkkiopotentiaali ilmaistaan osakkeiden lukumääränä, ja hallitus määrittää sen vuosittain kunkin järjestelyjakson alussa. Kunkin järjestelyn ansainta-aika on pääsääntöisesti yhteensä vähintään 3 vuotta ja osakkeiden luovutuksen ehtona on työsuhteen jatkuminen osakkeiden luovutushetkeen asti tai "good leaver"-peruste. Vuonna 2024 hallitus päätti myös kahden vuoden ohjelmasta (PSP 2024-2025), koska vuonna 2023 ei aloitettu ohjelmaa. Tämän ohjelman perusteella tapahtuva ansainta mitataan ja vahvistetaan vuosittain omiin toimiin perustuvan liikevaihto-suoritusmittarin sekä operatiivisia tehokkuustoimia mittaavan suoritusmittarin pohjalta koko kaksivuotisen ansaintajakson puitteissa. Vuonna 2024 saavutettu tehokkuustavoite johtaa 828 osakkeen pankittamiseen. Ohjelman nojalla tapahtunut kokonaisansainta vahvistetaan ja palkkio maksetaan koko kaksivuotisen ansaintajakson päätyttyä.

Mahdollisen palkkiot maksetaan osakkeiden ja rahan yhdistelmänä. Rahaosuus on tarkoitettu kattamaan palkkioon liittyvät verot ja veronluonteiset kulut.

Toimitusjohtajan PSP:n perusteella saamiin osakkeisiin sovelletaan hallituksen määräämää osakeomistusvaatimusta. Toimitusjohtaja on velvollinen pitämään hallussaan eikä myymään kaikkia palkkiona saamiaan osakkeita, kunnes vaadittu omistusosuus on saavutettu.

Yhteenveto raportointivuoteen liittyvistä, toimitusjohtajalle allokoituista, ansaituista ja maksetuista osakepohjaisista kannustimista

Ohjelma	Ansaintakriteerit	Palkkio-osakkeiden enimmäismäärä (brutto, sisältää käteisosuuden)	Osakkeiden siirto
PSP 2024-2025	Osakkeen kokonaistuotto (TSR) (painoarvo 50%), Oikaistu käyttökate (painoarvo 20%), Liikevaihdon kasvu omien toimien ansiosta (painoarvo 15%), Tehokkuustavoitteiden toteutuminen (painoarvo 15%)	12 000	Kevät 2026
PSP 2024-2026	Osakkeen kokonaistuotto (TSR) (painoarvo 50%), Oikaistu käyttökate (painoarvo 30%), Vuosittainen keskimääräinen liikevaihdon kasvu (painoarvo 20%)	12 000	Kevät 2027

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024

Alla olevasta taulukosta näkyy toimitusjohtajalle vuonna 2024 maksetut palkkiot sekä vuoden 2024 perusteella ansaitut palkkiot, jotka maksetaan vuonna 2025. Vuonna 2024 maksetuista palkkioista 82 % oli kiinteää ja 18 % muuttuvaa palkitsemista.

Kiinteä palkka		Vuonna 2024 maksetut muuttuvat palkkiot (ansaittu vuonna 2023)			Vuonna 2024 maksetut muuttuvat palkkiot (ansaittu vuonna 2024)			Vuonna 2024 ansaitut muuttuvat palkkiot (maksetaan vuonna 2025)		
Peruspalkka + edut 2024	Lisäeläkemaksut 2024	Maksettu STI H2 2023	Maksettu LTI	Yhteensä	Maksettu STI H1 2024	Maksettu LTI	Yhteensä	Ansaittu STI H2 2024	Ansaittu LTI	Yhteensä
337 000 €	153 000 €	75 000 €	- €	75 000 €	26 000 €	- €	26 000 €	7 600 €	- €	7 600 €

*STI: Lyhyen aikavälin kannustin, LTI: Pitkän aikavälin kannustin

Käytetty SEK/EUR muuntokurssi voi johtaa merkittäviin vaihteluihin raportointivuosien välillä. Vuonna 2024 käytetty SEK/EUR-kurssi oli 11,4311

