

ENENTO GROUP OYJ

VASTUULLISUUS- KATSAUS 2025



Sisältö

JOHDANTO

JOHDANTO 3

YLEISET TIEDOT

ESRS2 YLEISET TIEDONANTOVAATIMUKSET..... 4
BP-1, BP-2 Yleiset laatimisperusteet ja tietyt olosuhteet.....4

ESRS2 VASTUULLISUUDEN JOHTAMINEN 5
GOV-1 Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli5
GOV-2 Hallinto-, johto- ja valvontaelimille
toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat.....7
GOV-3 Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn
sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin7
GOV-4 Selvitys kestävyyttä koskevasta
due diligence –prosessista.....7

ESRS2 STRATEGIA SUHTEESSA VASTUULLISUUTEEN JA
VUOROVAIKUTUKSEEN SIDOSRYHMIEN KANSSA 8
SBM-1 Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju8
SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset9

ESRS2 KAKSOISOLENNAISUUSARVIOINTI JA
OLENNAISET VAIKUTUKSET, RISKIT JA MAHDOLLISUUDET..... 11
IRO-1 Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja
mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista..... 11
SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä
niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa13

YMPÄRISTÖ

ESRS E1 ILMASTONMUUTOS.....16
E1-1 Ilmastomuutoksen hillintää koskeva siirtymäsunnitelma ...16
ESRS 2 GOV-3 Kestävyyteen liittyvän
suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin.....16

SBM-3, IRO-1 Ilmastoön liittyvät olennaiset vaikutukset,
riskit ja mahdollisuudet16
E1-2 Ilmastomuutoksen hillintään ja siihen
sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet.....16
E1-3 Ilmastomuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin
liittyvät toimet ja resurssit16
E1-4 Ilmastomuutoksen hillintään ja siihen
sopeutumiseen liittyvät tavoitteet 17
E1-5 Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä..... 17
E1-6 Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja
scope 3 –bruttopäästöt ja kokonaispäästöt.....18
E1-7 Päästöhyvityksillä rahoitettavat kasvihuonekaasujen
poistot ja kasvihuonekaasupäästöjen hillintähankkeet20

SOSIAALINEN VASTUU

ESRS S1 OMA TYÖVOIMA21
ESRS 2 SBM-3 Olennaiset vaikutukset,
riskit ja mahdollisuudet 21
S1-1 Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet.....21
S1-2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista
omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa.....23
S1-3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat
omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi.....24
S1-4 Keskeiset toimet.....25
S1-5 Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet..... 27
S1-6 Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet 27
S1-8 Työehtosopimusneuvottelut ja
työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu29
S1-9 Monimuotoisuuden mittarit29
S1-10 Riittävä palkka.....30
S1-11 Sosiaalinen suojelu30
S1-13 Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit30

S1-14 Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit.....30
S1-15 Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit30
S1-16 Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot) 31
S1-17 Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset..... 31

ESRS S4 KULUTTAJAT JA LOPPUKÄYTTÄJÄT / TIETOSUOJA, YKSITYISYYDEN SUOJA JA TIETOTURVA..... 32

ESRS 2 SBM-3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet 32
S4-1 Poliitikat32
S4-2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa kuluttajien ja
loppukäyttäjien kanssa.....34
S4-3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat
kuluttajille ja loppukäyttäjille huolenaiheiden esiin tuomiseksi.....34
S4-4 Toimet34

HALLINNOINTI

ESRS G1 LIIKETOIMINNAN HARJOITTAMINEN36
ESRS 2 IRO-1 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet.....36
ESRS 2 GOV-1 Hallintoelinten rooli36
G1-1 Liiketoiminnan harjoittamista koskevat
toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri.....36

Johdanto

Enentolla on vahva perinne vapaaehtoisessa vastuullisuusraportoinnissa. EU:n yritysten kestävän kehityksen raportointidirektiiviin (CSRD) liittyvien viimeaikaisten lainsäädäntömuutosten seurauksena lakisääteinen raportointivelvollisuus ei enää koske Enentoa. Jatkamme sääntelyn kehityksen tarkkaa seuraamista ja arvioimme kestävän kehityksen raportointikäytäntöjämme tulevaisuudessa.

Tämä vastuullisuuskatsaus, joka kattaa raportointivuoden 2025, tarjoaa keskeisiä näkemyksiä vastuullisuustyöstämme ja on linjassa Euroopan kestävän kehityksen raportointistandardien (ESRS) periaatteiden kanssa. Enento on edistänyt vastuullisuuskäytäntöjään ennakoivasti ja rakentanut vahvan perustan pitkän aikavälin suuntaa varten.

Raportointijakso perustuu kalenterivuoteen ja on vuosittainen (1. tammikuuta – 31. joulukuuta). Raportointijakso on sama sekä vuosikertomuksille että vastuullisuuskatsauksille ja tilinpäätöksille.



ESRS2 Yleiset tiedonantovaatimukset

BP-1, BP-2 Yleiset laatimisperusteet ja tietyt olosuhteet

Tämän selvityksen konsolidoinnin laajuus on sama kuin tilinpäätöksessä, joka kattaa Enento Group Oyj:n juridiset yksiköt Suomessa: Enento Group Oyj, Suomen Asiakastieto Oy ja Emaileri Oy; Ruotsissa: UC Affärsinformation AB ja UC AB; Norjassa: Proff AS ja Tanskassa: Proff ApS. Kaikissa näissä yksiköissä tehty vastuullisuustyö raportoidaan osana Enento Group Oyj:tä tässä konsernitason katsauksessa. Mitään konserniin kuuluvia yksiköjä ei ole jätetty raportoinnin ulkopuolelle.

Tämä katsaus sisältää tietoa olennaisista vaikutuksista, riskeistämme ja mahdollisuuksistamme suorissa ja epäsuorissa liikesuhteissa arvoketjun alku- ja/tai loppupäässä kaksoisolennaisuusarvioinnin tulosten mukaisesti. Arvoketjua koskevien tietojen sisällyttäminen ilmaistaan selkeästi kunkin raportoitavan aiheen yhteydessä.

Enento ei ole käyttänyt mahdollisuutta jättää pois tietoja, jotka liittyvät henkiseen omaisuuteen, taitotietoon tai innovoinnin tuloksiin, eikä se ole soveltanut poikkeusta, joka mahdollistaa käynnissä olevaa kehitystä tai neuvoteltavana olevia asioita koskevien tietojen pois jättämisen.

Enento käyttää tässä katsauksessa aikahorisontteja ESRS-standardien mukaisesti. Lyhyt aikaväli viittaa tulevaan tilikauteen, keskipitkä aikaväli seuraaviin 1–5 vuoteen ja pitkä aikaväli yli viiteen vuoteen.

Kasvihuonekaasupäästömittaukset sisältävät dataa sekä arvoketjun ylä- että loppupäästä. Tietyt Scope 3 -luokat perustuvat epäsuorista lähteistä saatuihin tietoihin. Metodologia, mukaan lukien valmistelu-perusteet ja tarkkuustaso, on kuvattu osiossa E1 Ilmastonmuutos.

Tässä katsauksessa noudatetaan eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien (ESRS) perusrakennetta ja periaatteita.

ESRS2 Vastuullisuuden johtaminen

GOV-1 Hallinto-, johto- ja valvontaelinten rooli

Enenton hallinto muodostuu yhtiökokouksesta, hallituksesta ja hallitukselle raportoivasta toimitusjohtajasta. Lisäksi yhtiöllä on toimitusjohtajan johtama johtoryhmä.

Vastuullisuuden johtamisesta Enentossa vastaavat hallitus ja johtoryhmä.

Hallituksen vastuulla on erityisesti valvoa ja arvioida yhtiön raportointijärjestelmää sekä yhtiön sisäisen valvonnan ja tarkastusten sekä riskienhallintajärjestelmien tehokkuutta. Hallituksen vastuulla on myös arvioida tilintarkastajan riippumattomuutta erityisesti muiden kuin tilintarkastuspalveluiden ja vastuullisuusraportoinnin varmennuksen osalta. Lisäksi hallitus valitsee tarkastusvaliokunnan jäsenet ja käsittelee CSRD-direktiiviin liittyviä asioita sekä yhtiön strategista suuntaa.

Enenton hallituksen tarkastusvaliokunta tukee hallitusta sen vastuullisuusraportointi- ja valvontavastuiden täyttämässä sekä valmistelee tiettyjä taloudelliseen raportointiin ja tilintarkastukseen liittyviä asioita ennen hallituksen käsittelyä. Tarkastusvaliokunta seuraa ja valvoo myös taloudellisen raportoinnin prosessia, sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien tehokkuutta sekä tilintarkastusprosessia. Tarkastusvaliokunnan päivitetyn perustamisasiakirjan mukaan sillä on seuraavat tehtävät vastuullisuusraportointiin liittyen:

- Valvoa tilinpäätöksen, mukaan lukien vuosi- ja osavuosikatsauksien, kestävyysraportin, joka on osa hallituksen toimintakertomusta (ja siten tilinpäätöstä) eurooppalaisen kestävyysraportointistandardin mukaisesti (ESRS), tuloksen ennakkotietoja ja muita virallisia ilmoituksia liittyen yhtiön taloudelliseen suorituskyyyn sekä tarkastella merkittäviä taloutta ja vastuullisuutta koskevia raportointikysymyksiä ja niiden tulkintaa.

- Arvioida ja haastaa tarvittaessa taloudellisten ja kestävyysraportointikäytäntöjen yhdenmukaisuutta ja niihin tehtäviä muutoksia vuosittain koko konsernin osalta.
- Tarkistaa ja kyseenalaistaa, onko yhtiö noudattanut asianmukaisia tilinpäätös- ja vastuullisuusraportointistandardeja ja tehnyt tarkoituksenmukaisia arvioita ja päätöksiä ulkoisen tilintarkastajan näkemykset huomioiden.
- Arvioida ja haastaa yhtiön taloudellisten raporttien (mukaan lukien kestävyysraportti) tietojen selkeyttä sekä niiden esittämisen asiayhteyttä.
- Tarkistaa ja kyseenalaistaa tarvittaessa kaikki tilinpäätöksen yhteydessä esitettävät olennaiset tiedot, sisältäen liiketoiminta- ja taloudellisen katsauksen (mukaan lukien hallituksen toimintakertomus, joka sisältää eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien (ESRS) mukaisesti laaditun kestävyysraportin) sekä selvityksen hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (siltä osin kuin se liittyy tilintarkastukseen ja riskienhallintaan).
- Harkita ja antaa suosituksia hallitukselle, jotka esitetään osakkeenomistajille hyväksyttäväksi yhtiökokouksessa liittyen yhtiön ulkoisen tilintarkastajan ja kestävyysraportin varmentajan nimittämiseen, uudelleennimittämiseen ja erottamiseen.

Hallitus perusti henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan vuonna 2025. Enenton hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta tukee hallitusta Enenton johdon nimitys- ja palkitsemisasioissa. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan työjärjestyksen mukaan valiokunnan tehtävänä on:

- Valmistella ja suositella toimitusjohtajan ja johtoryhmän nimitys- ja palkitsemisasioita, mukaan lukien ehdotukset nimityksistä, palkitsemisrakenteista ja muuttuvista palkanosista, jotta varmistetaan yhdenmukaisuus yhtiön strategisten tavoitteiden kanssa.

- Seurata ja arvioida johdon kannustinjärjestelmien, mukaan lukien muuttuvien palkanosien, tehokkuutta sen varmistamiseksi, että ne edistävät yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamista.
- Tarkastella ja laatia toimitusjohtajan ja johtoryhmän seuraajasuunnitelmia varmistaen jatkuvuuden ja valmiuden keskeisiin johtotehtäviin.
- Hyväksyä yhtiön hallintoelinten palkitsemispolitiikka ja palkitsemisraportti sekä antaa hallitukselle suosituksia johdon palkitsemisesta, palkkarakenteista ja kannustinjärjestelmistä.
- Tarkastella ja keskustella organisaation kehittämistarpeista, mukaan lukien kulttuuri, kykyjenhallinnan prosessit, johtajuuden kehittäminen ja organisaatiokyvykyys, jotta varmistetaan yhdenmukaisuus yhtiön strategian kanssa.
- Arvioida toimitusjohtajan ja johtoryhmän suoritusta ja palkitsemista varmistaen, että palkitseminen heijastaa suoritusta ja tukee strategisia tavoitteita.
- Raportoida virallisesti hallitukselle jokaisen kokouksen jälkeen kaikista valiokunnan tehtäviin ja vastuualueisiin kuuluvista asioista ja antaa tarvittaessa toimenpide- tai parannusehdotuksia.
- Laatia osakkeenomistajille raportti valiokunnan toiminnasta liitettäväksi yhtiön vuosikertomukseen.

Johtoryhmän vastuulla on varmistaa, että yhtiön päivittäiset toiminnot ja päätöksenteko noudattavat vastuullisuus- ja raportointivaatimuksia. Johtoryhmä edistää myös yhtiön strategian ja vision toteutumista.

HALLITUKSEN JA JOHTORYHMÄN MONIMUOTOISUUS

Enento on määritellyt hallituksen monimuotoisuutta koskevat periaatteet seuraavalla tavalla: Enento Group Oy:ssä ehdotuksen hallituksen kokoonpanosta laatii osakkeenomistajien nimitystoimikunta, joka myös esittää ehdotuksen varsinaiselle yhtiökokoukselle. Laatiessaan ehdotusta hallituksen kokoonpanosta osakkeenomistajien nimitys-

toimikunta soveltaa seuraavia yhtiön tai monimuotoisuusarvioinnin määrittlemiä monimuotoisuusperiaatteita:

- Hallituksen monimuotoisuus tukee yhtiön liiketoiminnan kehittämistä ja strategisten tavoitteiden saavuttamista sekä asiakasymmärryksen syventämistä.
- Jäsenten asiantuntemus ja kokemus yhtiön kannalta keskeisistä liiketoiminta-alueista (rahoitus, kauppa, informaatioteknologia) on tärkeää.
- Kokemus kansainvälisestä toimintaympäristöstä ja edustuksesta katsotaan olennaiseksi monimuotoisuuden näkökulmasta.
- Tavoitteena on, että hallituksessa on molempia sukupuolia.

Vuonna 2025 Enenton hallituksen kahdeksan jäsentä olivat Veli-Matti Mattila, Kalle Alppi, Markus Ehrnrooth, Erik Forsberg, Nora Kerppola, Tiina Kuusisto, Paul Randall ja Petra Ålund. Jäsenillä on kokemusta hallitustehtävistä erityyppisissä yrityksissä. Kolme jäsentä on ulkomaan kansalaisia. Hallituksessa ovat edustettuna molemmat sukupuolet, ja sukupuolijakauman suhde* on 0,6 (38% naisia, 62% miehiä). Enenton hallituksessa ei ole työntekijöiden edustajia.

Pörssiyhtiöiden hallinnointikoodin mukaisen arvioinnin perusteella kaikkien (100 %) Enenton hallituksen jäsenten katsotaan olevan yhtiöstä riippumattomia. Lisäksi kaikki hallituksen jäsenet ovat riippumattomia merkittävistä osakkeenomistajista, paitsi Petra Ålund, joka on työ- tai palvelusuhteessa suuriin osakkeenomistajiin.

Vuoden 2025 lopussa Enenton johtoryhmä koostui yhdeksästä jäsenestä: Elina Stråhlman (väliaikainen toimitusjohtaja), Carl Brynielsson, Sari Ek-Petroff, Gabriella Göransson, Annika Rådeström, Mikko Karemo, Arto Paukku, Panu Pökkylä ja Karl-Johan Werner.

Hallitus nimittää johtoryhmän jäsenet toimitusjohtajan ehdotuksen perusteella. Johtoryhmän jäsenet raportoivat toimitusjohtajalle. Johtoryhmässä on molempien sukupuolten edustajia, ja sukupuoli-jakauman suhde* on 0,8 (44 % naisia, 56 % miehiä).

VASTUULLISUUTTA OHJAAVAT KESKEISET POLITIIKAT

Enento noudattaa hallinnossaan toimintamaidensa lakeja ja asetuksia, yhtiöjärjestyä, Nasdaq Helsingin sääntöjä ja ohjeistuksia sekä pörssiyhtiöiden hallinnointikoodia.

Käytännön työssä vastuullisuuteen liittyviä asioita ohjaavat konsernin eettiset periaatteet, joissa määritellään yhdenvertaisen kohtelun, läpinäkyvyyden, lakien ja määräysten noudattamisen, lahjonnan torjunnan sekä ihmisoikeuksien kunnioittamisen keskeiset suuntaviivat. Vuodesta 2023 lähtien meillä on ollut täydentävät toimittajien eettiset toimintaohjeet, joihin edellytämme kaikkien toimittajien ja alihankkijoiden sitoutuvan, ja jotka heidän on allekirjoitettava ryhtyessään yhteistyöhön kanssamme.

Lisäksi toimintaa ohjaavat hallituksen ja johtoryhmän hyväksymät politiikat ja toimintatavat. Hallitus hyväksyy riskienhallintapolitiikan. Johtoryhmä hyväksyy muut vastuullisuutta ohjaavat periaatteet. Näitä ovat seuraavat:

- Eettiset periaatteet
- Henkilöstöpolitiikat (esim. rekrytointipolitiikka, työympäristöpolitiikka, alkoholi- ja huume-politiikka) sekä monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta, osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta koskevat ohjeet, joissa kuvataan periaatteet ja yhtiön säännöt kaikille työntekijöille ja konsulteille
- Informaatioteknologiaan ja dataan liittyvät politiikat (esim. tietoturvapolitiikka, yleinen tietosuojapolitiikka, tietosuojan hallintapolitiikka, IT-laitteistopolitiikka)
 - Tietoturvapolitiikka sisältää toimet, joilla varmistetaan tietojen luottamuksellisuus, saatavuus ja eheys.
 - Yleisessä tietosuojapolitiikassa keskitytään yleisessä tietosuoja-asetuksessa (GDPR) asetettuihin lakisääteisiin vaatimuksiin ja esitetään tietosuojan perusteet, esimerkiksi henkilötietojen määritelmä, käsittelyn oikeusperuste, rekisteröityjen oikeudet ja tietojen käsittelyn periaatteet.

- Tietosuojan hallintapolitiikassa selitetään hallintarakenne, joka tukee Enentoa sen pyrkiessä noudattamaan yleisen tietosuoja-asetuksen ja muiden tietosuojalainsäädännön mukaisia velvollisuuksiaan.
- IT-laitteistopolitiikassa painotetaan konsernin uusien hankintojen ympäristövaatimuksia, kiertotaloutta ja energiatehokkuutta.

Edellä mainittujen politiikkojen lisäksi johtoryhmä on hyväksynyt sisäisen sosiaalisen vastuun politiikan, ympäristöpolitiikan ja Enenton matkustuspolitiikan.

VASTUULLISUUSRISKIEN HALLINTA

Enenton vastuullisuusriskejä hallitaan osana yhtiön yleisiä riskienhallintaprosesseja ja -ohjeita. Seuraamme EU:n vastuullisuuteen liittyvää lainsäädäntötyötä ja integroimme uuden vastuullisuusriskejä koskevan lainsäädännön nykyisiin sisäisiin hallinto-ohjeisiimme seuraavien vuosien aikana.

Lisätietoja riskeistä on hallituksen vuoden 2025 toimintakertomuksessa konsernin riskejä ja epävarmuustekijöitä käsittelevässä osiossa sekä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä vuonna 2025 annetun selvityksen riskienhallintaprosessia ja sisäistä valvontaa koskevassa osiossa.

Riskienhallintaamme kuuluu korkeiden standardien asettaminen toimittajille ja kolmansien osapuolten tietojen luovuttajille laadun, tietoturvan, tietosuojan ja eettisyyden näkökulmasta sekä ulkoisen lainsäädännön ja vaatimusten mukaisesti. Kaikkia yhteistyökumppaneitamme koskevat toimittajien eettiset toimintaohjeet, joissa on toimittajakohtaisia vaatimuksia.

Enento on julkaissut erillisen, Norjan avoimuuslain mukaisen huolellisuusvelvoitetta käsittelevän selvityksen 30.6.2025. Selvitys on saatavilla verkkosivustolla www.proff.no.

*Sukupuolten monimuotoisuus raportoidaan hallinto-, johto- tai valvontaelimen naisjäsenten määrän suhteena miesjäsenten määrään.

GOV-2 Hallinto-, johto- ja valvontaelimille toimitettavat tiedot ja niiden käsittelemät kestävyysseikat

Enenton hallitus tarkastelee säännöllisesti kokouksissaan vastuullisuuteen liittyviä aiheita. Kahdesti vuodessa hallitus perehtyy keskeisiin riskeihin, jotka pitävät sisällään myös kestävyteen liittyviä riskejä. Hallitukselle raportoidaan vuosittain kahden viikon välein toteutettavan henkilöstön pulssikyselyn tuloksista, ja kannustinjärjestelmät käydään läpi joka vuosi. Tietosuojaan ja tietoturvaan liittyviä aiheita käsitellään kaksi kertaa vuodessa. Lisäksi hallitus saa kokouksissaan säännöllisesti vuoden aikana ajantasaista tietoa liiketoiminnasta ja ESG-palvelujen (ympäristö, yhteiskuntavastuu ja hallintotapa) kehityksestä.

Hallitus keskusteli CSRD-vaatimuksista kokouksissaan vuoden aikana.

Hallituksen tarkastusvaliokunnan vastuulla on seuraavat kestävyysraportointia koskevat asiat:

- Kestävyysraportoinnin toteutusprosessin valvonta
- Kestävyysraportoinnin valvonta
- Yhtiökokousten päätöksiin liittyvän kestävyysraportin varmentajan nimityksen valmistelu

Johtoryhmän asialistalla on säännöllisesti vastuullisuusaiheita, ja se seuraa jatkuvasti keskeisiä kestävyiden osa-alueita, kuten ympäristöön ja sosiaaliseen vastuuseen liittyviä mittareita ja keskeisiä riskejä. Johtoryhmä laatii myös politiikkoja ja ohjeita kestävyysvaatimusten edistämiseksi. Tällaisia politiikkoja ovat muun muassa sosiaalisen vastuun politiikka, ympäristöpolitiikka ja matkustuspolitiikka.

GOV-3 Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin

Enenton palkitsemispolitiikkaa ohjaavat periaatteet ovat suoriutuminen, oikeudenmukaisuus, kilpailukyky ja läpinäkyvyys. Politiikalla pyritään tukemaan strategisten tavoitteiden saavuttamista, motivoimaan ja palkitsemaan poikkeuksellinen suoriutuminen sekä edistämään arvolähtöistä toimintaa. Palkkioiden huolellisella tasapainotuksella pyritään varmistamaan johdonmukaisuus pitkän aikavälin arvонуonin ja lyhyen aikavälin tavoitteiden tehokkaan toteutumisen välillä sekä yhdenmukaistamaan johdon ja osakkeenomistajien edut. Tällä hetkellä hallituksen jäsenten ja ylemmän johdon palkitsemista ei ole suoraan yhdistetty kestävyteen, eikä siihen ole liitetty ilmastomuutoksen hillitsemiseen tai päästöjen vähentämiseen liittyviä tavoitteita.

GOV-4 SELVITYS KESTÄVYYTTÄ KOSKEVASTA DUE DILIGENCE –PROSESSISTA

Kestävyyttä koskeva huolellisuusvelvoite (due diligence) on keskeisessä asemassa Enenton suhtautumisessa vastuullisiin liiketoimintakäytäntöihin. Se auttaa meitä tunnistamaan, arvioimaan ja ratkaisemaan mahdollisia ihmisiin, ympäristöön ja yhteiskuntaan kohdistuvia haitallisia vaikutuksia. Alla olevassa taulukossa on kuvattu due diligence –prosessimme keskeiset osat ja niiden yhteys tämän katsauksen vastaaviin kohtiin.

DUE DILIGENCE

DUE DILIGENCE –PROSESSIN KESKEISET OSAT	KOHDAT VASTUULLISUUS-KATSAUKSESSA
a) Huolellisuusvelvoitteen sisällyttäminen hallintoon, strategiaan ja liiketoimintamalliin	GOV-1, GOV-2, SBM-1, G1-1
b) Vuorovaikutus asianomaisten sidosryhmien kanssa kaikissa due diligence prosessin keskeisissä vaiheissa	SBM-2, IRO-1, S1-2, S1-3, S4-2, S4-3, G1-1
c) Haittavaikutusten tunnistaminen ja arviointi	SBM-3, E1.SBM-3, E1.IRO-1, S4.SMB-3
d) Toimenpiteisiin ryhtyminen haittavaikutusten korjaamiseksi	GOV-2, E1-3, S4-4
e) Näiden toimien tehokkuuden seuraaminen ja viestintä	GOV-1, SBM-1, E1-5, E1-6, S4-4, G1-1

ESRS2 Strategia suhteessa vastuullisuuteen ja vuorovaikutukseen sidosryhmien kanssa

SBM-1 Strategia, liiketoimintamalli ja arvoketju

NYKYINEN STRATEGIAKAUTEMME PÄÄTTYY 2026.

Tarkoituksemme, visiomme ja arvomme ovat tärkeitä strategiaamme ohjaavia suuntaviivoja:

- **Tarkoituksemme:** Rakennamme arjen luottamusta. Keräämme ja muunnamme dataa osaamiseksi ja älykkyydeksi, joka rakentaa luottamusta, kun sitä käytetään ihmisten, yritysten ja yhteiskuntien välisessä päivittäisessä vuorovaikutuksessa.
- **Visiomme:** Pohjoismaisena asiantuntijayrityksenä tarjoamme yhteiskunnalle älykkäitä ratkaisuja. Muutamme datan osaamiseksi ja älykkyydeksi, jota jaamme ihmisille ja yrityksille ratkaisujemme avulla.
- **Arvomme:** We build trust, We care & dare, We grow together. Perusarvomme ohjaavat sitä, miten toimimme itseämme, asiakkaitamme ja kaikkia sidosryhmiämme kohtaan.

Ydintoimintomme keskittyvät kuluttaja- ja yritysluottotietopalveluihin, kun taas muut palvelumme tarjoavat kasvumahdollisuuksia eri asiakassegmenteille ja -vertikaaleille. Meillä on kaksi strategista tavoitetta:

- Säilyttää johtava asemamme luottotietoliiketoiminnassa ja vahvistaa sitä
- Olla johtava yritystietojen tarjoaja.

Meillä on vahva markkina-asema luottotietoliiketoiminnassa, ja näemme kasvupotentiaalia uusien palveluidemme kasvattamisessa. Näitä ovat esimerkiksi reaaliaikaiset taloustietopalvelut sekä petos-tentorjunta- ja havainnointipalvelut, jotka liittyvät läheisesti ydin-palveluihimme. Lisäksi olemme tunnistanee kasvumahdollisuuksia asiakasvertikaaleissa ja segmenteissä, kuten verkkokaupassa, televiestinnässä ja yleishyödyllisissä palveluissa.

Yritystietopalveluilla on hyvät kasvumahdollisuudet kaikkialla Pohjois-maissa. Haluamme kasvattaa markkinapenetraatiotamme ja vahvis-taa asemaamme niin pienten ja keskisuurten yritysten kuin suuryritys-tenkin segmenteissä. Laajennamme uusia täydentäviä compliance-, master data- ja kiinteistötietopalveluitamme.

Kannattavan kasvun varmistamiseksi meidän tulee myös:

- Digitalisoida liiketoimintamalliamme tehokkuuden parantamiseksi ajan myötä ja laajentaa erityisesti pienille ja keskisuurille yrityksille suunnattuja Premium-palvelujamme Ruotsissa.
- Soveltaa eriytettyjä toteutus- ja go-to-market-malleja eri asiakassegmenteille, liiketoiminnoille ja palveluille hyödyntäen samalla yhteisiä kyvykkyyksiä ja synergioita.
- Hyödyntää win-win-kumppanuuksia datan, kanavien ja teknologian osalta.

Meillä on neljä strategista periaatetta, jotka ohjaavat työntekijöi-tämme heidän päivittäisessä työssään: Customer First, One Enento, Operational Excellence ja Empowered People.

LIIKETOIMINTAMALLI JA ARVOKETJU

Keräämme yritys-, kuluttaja- ja omaisuustietoja sekä jäsentämät-tömistä että jäsennellyistä tietolähteistä ja muutamme nämä tiedot älykkyydeksi, joka palvelee erilaisia asiakastarpeita monenlaisissa segmenteissä ja vertikaaleissa. Meillä on hyvät kyvykkyudet hallita ja yhdistää eri datapisteitä ja tietoaaineistoja sekä muuntaa ne lisäarvoa tuottavaksi tiedoksi. Pitkäaikaisten, uniikkien tietoaaineistojen avulla voimme tarjota asiakkaillemme ainutlaatuisia tuotteita ja palve-luita. Toimitamme palvelumme nykyaikaisten ohjelmointirajapintojen (API), graafisten online-käyttöliittymien (GUI) ja suorien integraatioi-den kautta.

Liiketoimintamallimme on skaalautuva, koska pystymme tehokkaasti uudelleenkäyttämään dataa, kyvykkyyksiä ja teknologiaa. Samaa yritystietoa voidaan käyttää esimerkiksi luottopäätösten tekemisessä, asiakkaaksituloprosessissa, myynnissä ja markkinoinnissa sekä osto-toiminnassa ja vaatimustenmukaisuuden varmistamiseen liittyvissä prosesseissa. Liiketoimintamallimme ytimessä olevat asiantunti-jamme ja toimittajamme keräävät tietoja, huolehtivat jokapäiväisestä toiminnasta sekä kehittävät ja toimittavat palveluita asiakkaillemme. Tilikauden 2025 lopussa työntekijöidemme lukumäärä oli yhteensä 375, joista 167 työntekijää oli Suomessa, 166 Ruotsissa, 40 Norjassa ja 2 Tanskassa. Ensisijaiset toimittajamme ovat niitä tahoja, jotka toimit-tavat tietoja käytettäväksi palveluissamme. Toissijaisiin toimittajiin kuuluvat konsultit sekä toimitilojen, datakeskuspalvelujen, IT-laittei-den, markkinointipalvelujen, ohjelmistolisenssien ja muiden toimin-taamme liittyvien tarvikkeiden toimittajat.

Liiketoimintamalliamme ja arvoketjuamme käsitellään tarkemmin [vuosikertomuksen sivuilla 9–12](#).

VASTUULLISUUS OSANA STRATEGIAAMME

Vastuullisuus on keskeinen osa yhtiömme strategiaa ja liiketoimintaa.

Lisääntyvät kestävyysvaatimukset ja ympäristöön, yhteiskuntaan ja hyvään hallintotapaan (ESG) liittyvä sääntely muokkaavat edel-leen liiketoimintatapoja kaikkialla Euroopassa. Tämä kehitys vaikut-taa paitsi suoran raportointivelvollisuuden omaaviin yrityksiin myös alihankkijoihin ja kumppaneihin niiden toimitusketjuissa. EU:n takso-nomia, yritysten kestävä kehityksen raportointidirektiivi (CSRD) ja eurooppalaisen kestävä kehityksen raportointistandardit (ESRS) ovat vauhdittanut ESG-tietojen liiketoiminnan ja kestävä kehityksen integrointia arvoketjuihin EU:n viimeaikaisista sääntelynpurkamis-toimista huolimatta.

Vuonna 2025 EU otti käyttöön Omnibus-paketin luotujen rakenteiden yksinkertaistamiseksi ja uudelleenkalibroimiseksi. Aloite lykkää monien yritysten pakollista CSRD-raportointia ja nostaa merkittävästi sovellettavuuskynnystä, mikä vähentää raportointivelvollisten yritysten määrää. Se myös virtaviivaistaa ESRS-vaatimuksia ja mukauttaa EU:n taksonomian tiedonantovelvollisuuksia hallinnollisen taakan keventämiseksi. Näistä muutoksista huolimatta strateginen suunta on edelleen selvä: ESG-läpinäkyvyys ja vastuuvellvollisuus ovat tulleet jäädäkseen. Yritysten, jopa niiden, jotka ovat väliaikaisesti soveltamisalan ulkopuolella, on ennakoitava tulevia velvoitteita ja vastattava kasvaviin sidosryhmien odotuksiin. Vapaaehtoinen raportointi ja ESG-tietojen hallinta ovat edelleen olennaisia luottamuksen ylläpitämiseksi, rahoituksen turvaamiseksi ja sijoittajien ja liikekumppaneiden kestävä kehityksen vaatimusten täyttämiseksi.

Säännösten kiristymisen lisäksi ESG-kysymyksiin kytkeytyvien lainojen kehittäminen rahoitussektorilla ja vastuullisuusvaatimukset esimerkiksi julkisissa tarjouskilpailuissa sekä vakuutuksissa nopeuttavat tarvetta kerätä luotettavia ESG- ja päästötietoja sekä pörssiyhtiöissä että pienissä ja keskisuurissa yrityksissä.

Vastataksemme kasvaviin ESG-dataratkaisujen asiakastarpeisiin kehitämme jatkuvasti niihin liittyviä yritys- ja kiinteistötietopalveluja. Keräämme yrityksiltä ESG-dataa ja muutamme sen asiakkaillemme merkitykselliseksi tiedoksi ja asiantuntijanäkemyksiksi. Teemme läheistä yhteistyötä asiakkaidemme kanssa ja autamme heitä automatisoimaan liiketoimintaprosessejaan, seuraamaan ESG-kehitystä, analysoimaan vastuullisuusriskejään kiinteistöjen osalta ja tekemään vastuullisempia päätöksiä. Tarjontamme sisältää seuraavat korkealaatuiset dataratkaisut ja -palvelut (online, API ja eräajotiedosto) luotettavaan ESG-riskienhallintaan, asiakaasi tuntemiseen, vaatimustenmukaisuuteen, pisteytykseen ja seurantaan:

- ESG-palvelu: Verkkopalvelu ESG- ja päästödatan helppoon ja turvalliseen raportointiin.
- ESG-raportti: Laajoja raportteja, jotka perustuvat suomalaisten ja ruotsalaisten yritysten vahvistettuihin ESG-tietoihin.

- ESG-luokitus: Tilastollinen luokittelumalli, joka tarjoaa luokitus- ja pisteytystietoa yrityksen ESG-vastuista.
- ESG-tarkistus: Palvelu asiakkaiden ja toimittajien ESG-tilan tarkistamiseen.
- Raportti tuomioistuinten päätöksistä ja rangaistusmaksuista: Palvelu riskien hallintaan ja ESG-dataan liittyvien velvoitteiden noudattamiseen. Tuomioistuinten päätöksistä ja rangaistusmaksutiedoista käy ilmi, onko yritys täyttänyt hallinnolliset ja lakisääteiset velvoitteensa.
- Tilaaajan vastuuta koskevat tiedot: Palvelu toimittajien tilaajavastuulain noudattamisen seurantaan.
- Ilmastoriskiraportti: Palvelu äärimmäisten sääolosuhteiden ja ilmastonmuutoksen asiakkaidemme rahoittamille ja vakuuttamille kiinteistöille aiheuttamien riskien arviointiin.
- Kiinteistöjen ESG-API-palvelu: Rajapintaratkaisu (API, Application Programming Interface) kiinteistöjen rakennus-, energiatehokkuus- ja ilmastoriskitietojen hankintaan.

ESG-palvelumme ovat tällä hetkellä saatavilla Suomessa ja Ruotsissa, ja niissä on maakohtaisia eroja.

Osana strategista Operational excellence -painopistealuetamme pyrimme pienentämään omaa ympäristöjalanjälkeämme. Olemme asettaneet strategisen tavoitteen saavuttaa nettonollapäästöt vuoteen 2030 mennessä.

Lisäksi strategisen Empowered People -periaattemme mukaisesti kehitämme aktiivisesti yritystämme vastuullisena työpaikkana, jossa panostetaan työntekijöiden hyvinvointiin ja kehitykseen. Seuraamme työntekijöidemme sitoutumista kahden viikon välein toteutettavien pulssikyselyiden avulla saadaksemme palautetta työntekijöiltä.

Tieto on Enenton tärkeintä omaisuutta, joten tietoturvan ja tietosuojan varmistaminen on meille ensiarvoisen tärkeää. Järjestelmällinen lähestymisemme tietoturvaan varmistaa tietojen luottamuksellisuuden, saatavuuden ja eheyden. Henkilötietojen käsittelyä säätelevät muun muassa GDPR-asetus ja paikalliset lait, ja niiden noudattami-

nen auttaa meitä myös tunnistamaan ja hallitsemaan henkilötietojen käsittelyyn liittyviä riskejä. Lupaamme rakentaa arjen luottamusta ja varmistaa henkilötietojen turvallisen käsittelyn.

SBM-2 Sidosryhmien edut ja näkemykset

Olemme aktiivisesti vuorovaikutuksessa keskeisten sidosryhmiemme kanssa ymmärtääksemme heidän odotuksensa, huolenaiheensa ja prioriteettinsa sekä vastataksemme niihin. Tärkeimpiä sidosryhmiämme ovat yritysasiakkaat (business-to-business, B2B) ja kuluttajat (business-to-consumer, B2C), sijoittajat ja analyytikot, oma henkilöstömme, kumppanit ja viranomaiset. Vuorovaikutuksessa hyödynnämme säännöllisiä viestintäkanavia, kuten kyselyitä, palautekanismeja, neuvotteluja ja erilaisia yhteistyöhankkeita. Vuonna 2024 tärkeimpien sidosryhmiemme näkemyksiä kartoitettiin myös osana kaksoisolennaisuusarviointiprosessiamme.

VUOROVAIKUTUS SIDOSRYHMIEN KANSSA

Tärkeimmät sidosryhmät	Vuorovaikutus sidosryhmien kanssa ja sen tarkoitus	Vuorovaikutuksen toteutus	Tulosten huomioiminen
Asiakkaat	Tärkeimmät sidosryhmämme ovat asiakkaamme (B2B ja B2C) ja heidän asiakkansa (suuri yleisö), jotka tarvitsevat palveluitamme ja tietojamme päivittäisessä toiminnassaan ja elämässään.	Tyytyväisyyskyselyt ja asiakasuskollisuuden seuranta, päivittäinen vuorovaikutus myynti-, operaatio- ja tuotetiimien kanssa ja asiakastuki, webinaarit, konferenssit ja markkinointikampanjat sekä sosiaalisen median kanavat.	Asiakkaiden näkemykset ja palaute ovat meille tärkeitä, jotta voimme parantaa asiakaskokemusta, kehittää uusia tuotteita tukemaan asiakkaiden kestävän kehityksen pyrkimyksiä sekä sisäisiä prosesseja varmistaaksemme laadun ja vaatimustenmukaisuuden.
Sijoittajat, analyytikot ja pääomamarkkinat	Sijoittajien ja pääomamarkkinoiden huomiointi on ensiarvoisen tärkeää. Meidän on vastattava heidän tarpeisiinsa ja oltava läpinäkyviä ja selkeitä vastuullisuussuunnitelmistamme, -toimenpiteistä, tavoitteista ja niihin liittyvistä tuloksista.	Neljännesvuosittaiset tulosjulkistukset, talous- ja kestävyysraportointi, yhtiökokous, sijoittajatapaamiset, konferenssit ja seminaarit.	Sijoittaja-, analyytikko- ja yleisiä pääomamarkkinoiden näkemyksiä hyödynnetään läpinäkyvään raportointiin ja viestintään vastuullisuuden edistymisestä sekä vastuullisuuden riskien hallinnasta ja noudattamisesta.
Nykyiset ja tulevat työntekijät	Olemme riippuvaisia korkeasti koulutusta työvoimasta, jolla on erityisosaa- mista. Kasvu ja kehittyminen edellyttää, että rekrytoimme jatkuvasti uusia osaa- jia. Siksi tulevaisuuden työntekijät ovat meille tärkeä sidosryhmä.	Säännölliset henkilöstökyselyt ja palautetyökalut, sisäiset viestintäkokoukset ja -fooromit, säännöllinen vuoropuhelu sekä Grow Talk -prosessi työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä.	Työntekijöiden näkemykset huomioidaan esimerkiksi työntekijäkokemuksen kehittämisessä, oppimis- ja kehittymismahdollisuuksien tarjoamisessa, syrjimättömyyden ja reilun työllisyyden edistämisessä.
Toimittajat ja kumppanit	Olemme riippuvaisia laadukkaista toimittajista ja kumppaneista päivittäisessä liiketoiminnassamme.	Säännölliset kokoukset, hankintaprosessi, toimittajien verkkosivustot, kolmannen osapuolen suorittamat toimittajien riskinarviointiprosessit ja käytännöt.	Toimittajien ja kumppanien näkemyksiä käytetään yhteisissä toimissa ja sää- nöllisissä riskiarvioinneissa tehokkaan toiminnan, tietojen eheyden ja vaati- mustenmukaisuuden ylläpitämiseksi.
Viranomaiset ja julkishallinto	Olemme riippuvaisia viranomaisista, lainsäädännöstä ja julkishallinnosta. Tärkeän yhteiskunnallisen tehtäväm- me vuoksi meidän on tärkeää käydä heidän kanssaan hyvää vuoropuhelua, jossa keskitytään tiedon ja kiinnostus- ten kohteiden jakamiseen.	Julkiset kuulemiset liiketoimintamme ja yhteiskunnan kannalta olennaisista kysymyksistä, osallistuminen tiedotusvälineiden ja ulkopuolisten tahojen järjestämiin vuoropuhelu- ja keskustelufoorumeihin.	Viranomaisten ja julkishallinnon näkemyksiä käytetään varmistamaan palveluidemme positiivinen yhteiskunnallinen vaikutus, tietojen laatu ja vaatimustenmukaisuus.
Suuri yleisö ja media	Tärkeä tehtävämme on tukea suurta yleisöä (palveluidemme loppukäyttäjiä) ja tiedotusvälineitä antamalla tietoa ja tukea rahoitukseen sekä talouteen liittyvistä aiheista.	Päivittäinen asiakaspalvelu, journalis- tien tukeminen tietojen ja tietämyksen avulla, tietojen ja vinkkien jakaminen omissa viestintäkanavissamme sekä koulutusohjelmissamme.	Yleisön ja median näkemykset huomioidaan esimerkiksi jatkuvassa panostuksessa kuluttajien velkaantumisen ehkäisemiseen.

VUOROVAIKUTUS SIDOSRYHMIEN KANSSA SUHTEESSA VASTUULLISUUSSTRATEGIAAN

Nykyiset vastuullisuusteemamme ja -tavoitteemme perustuvat nykyi- seen konsernistrategiaamme. Arvioidaksemme merkittäviä lyhyen ja pitkän aikavälin yhteiskunnallisia vaikutuksia, strategiaamme on myös sisällytetty näkemyksiä haastatteluista, tutkimuksista ja työpajoista sekä sisäisten että ulkoisten sidosryhmien kanssa.

Näiden sidosryhmäaktiiviteettien tulokset otettiin huomioon kaksois- olennaisuusarvioinnissa, joka toteutettiin vuonna 2024 CSRD-vaa- timusten mukaisesti. Prosessiin sisältyi tärkeimpien sidosryhmien (kuten hallituksen edustajan, analyytikkojen ja tärkeimpien asiakkai- den) haastatteluja, työpajoja useiden sisäisten sidosryhmien kanssa (mukaan lukien useita johtoryhmän jäseniä), verkkokysely omalle henkilöstölle sekä hallituksen ja tarkastusvaliokunnan käsittely ja hyväksyntä.

ESRS2 Kaksoisolennaisuusarviointi ja olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

IRO-1 Kuvaus olennaisten vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistamis- ja arviointiprosesseista

Enento suoritti vuonna 2024 kaksoisolennaisuusarvioinnin CSRD- ja ESRS-vaatimusten mukaisesti tavoitteenaan tunnistaa, arvioida ja priorisoida tärkeimmät vastuullisuuteen liittyvät vaikutuksensa, riskinsä ja mahdollisuutensa. Tämän yksityiskohtaisen prosessin tarkoituksena oli arvioida sekä todellisia että mahdollisia vaikutuksia ihmisiin ja ympäristöön (vaikutuksen olennaisuus) sekä näiden vaikutusten aiheuttamia taloudellisia riskejä ja luomia mahdollisuuksia (taloudellinen olennaisuus). Arviointiprosessi toteutettiin useassa määrämuotoisessa vaiheessa. Vaiheistuksen avulla varmistettiin ESRS-periaatteiden noudattaminen sekä sidosryhmien palautteen, asiantuntijoiden näkemysten ja sisäisten päätöksentekomenettelyjen sisällyttäminen arviointiin.

Prosessi alkoi toukokuussa 2024 perusteellisella taustanalyysillä. Tähän sisältyi perehtyminen aiempiin sidosryhmäaktiiviteettien löydöksiin ja nykyisiin vastuullisuusteemoihin, joita verrattiin tärkeimpien raportointistandardien vaatimuksiin ja verrokkiyritysten vastuullisuuskäytäntöihin. Näin saatiin käsitys Enentolle mahdollisesti olennaisista vastuullisuusaiheista.

ARVIOINTIPROSESSI

TOUKO–KESÄKUU 2024	HEINÄ–ELOKUU 2024	ELO–SYYSKUU 2024		LOKAKUU 2024		
Kontekstin hahmottaminen	Sidosryhmien osallistaminen	Vaikutusten arviointi	Taloudellisten riskien ja mahdollisuuksien arviointi	Olennaiset aiheet ja niiden perustelut		
Tämän vaiheen tavoitteena oli mahdollistaa jatkoarvioinnin ja sidosryhmävuoro-vaikutuksen kohdentaminen mahdollisesti olennaisiin kestävyysaiheisiin.	Tämän vaiheen tavoitteena oli saada sidosryhmiltä lisätietoa heidän näkökulmastaan Enenton liiketoiminnan keskeisistä kestävään kehitykseen liittyvistä vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista vaikutusten ja taloudellisen olennaisuuden arviointia varten.	Tämän vaiheen tavoitteena oli oman toiminnan ja arvoketjun vaikutusten tunnistaminen, arviointi ja priorisointi asiantuntijatyöpajojen, ja digitaalista työkalua hyödyntävän arviointiprosessin avulla.	Tämän vaiheen tavoitteena oli tunnistaa, arvioida, priorisoida kestävyYTEEN liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia hyödyntäen Enenton olemassa olevaa riskienhallintamallia.	Tämän vaiheen tavoitteena oli yhdistää vaikutusten ja taloudellisen olennaisuuden arvioinnit, määrittää olennaisia aiheita koskevat kynnsarvot ja validoida tulokset.		
GRI/ESRS -gapanalyysi, verrokkivertailu, Enenton ja sen arvoketjun vastuullisuuden nykytilan arviointi sekä sisäiset haastattelut	Työpaja Enenton projektitiimin kanssa	Henkilöstökysely, ulkoiset haastattelut: hallituksen edustaja, analyttikot, avainasiakkaat → pitkä lista mahdollisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista	Työpaja vaikutusten olennaisuuden arvioimiseksi, asiantuntijoiden ja johdon osallistuminen	Taloustiimin ja johdon arviointi	Johdon validointi	Tarkastusvaliokunnan ja hallituksen hyväksynät

Sisäisissä haastatteluissa tärkeimmiltä asiantuntijoilta kerättiin näkemyksiä kestävyyyteen liittyvistä vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista arvoketjussamme. Tämän vaiheen tuloksia käsiteltiin projektitiimin työpajassa, jonka pohjalta laadittiin alustava luettelo mahdollisesti olennaisista kestävyysaiheista. Tämä kattava luettelo muodosti perustan sidosryhmien kanssa käytävälle vuorovaikutukselle. Sidosryhmävuorovaikutuksessa käsiteltiin laajasti eri kestävyysteemoja ja käytiin läpi kaikki ESRS:n aihekohtaisissa standardeissa listatut aiheet.

Vuoden 2024 heinä- ja elokuun alun välisenä aikana toteutetussa toisessa vaiheessa keskityimme keräämään palautetta tärkeimmiltä sidosryhmiltä, jotta pystyimme tarkentamaan ja vahvistamaan mahdollisesti olennaiset vastuullisuusaiheet. Tähän sisältyi hallituksen edustajien, analyytikoiden ja tärkeimpien asiakkaiden ulkoisia haastatteluja, joiden avulla pyrimme ymmärtämään heidän näkemyksiään Enenton kestävyyyteen liittyvistä vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista. Oman henkilöstömme näkemykset kerättiin verkkokyselyllä. Eri sidosryhmiltä kerätyn palautteen pohjalta loimme niin sanotun pitkän listan mahdollisista vaikutuksista, riskeistä ja mahdollisuuksista.

Seuraavassa vaiheessa sidosryhmävuorovaikutuksen kautta kerättyjä tietoja lähdettiin tarkastelemaan perusteellisen arviointiprosessin avulla vaikutusten olennaisuuden ja taloudellisen olennaisuuden näkökulmasta. Tämä osa arviointiprosessista toteutettiin vuoden 2024 elo–syyskuun aikana. Vaikutusten olennaisuus -vaiheessa pyrittiin tunnistamaan, arvioimaan ja priorisoimaan toimintoihimme ja arvoketjuumme liittyviä kestävyysvaikutuksia. Vaihe toteutettiin asiantuntijatyöpajoina ja määramuotoisena arviointiprosessina, jota tuettiin digitaalisella työkalulla. Osallistujat arvioivat kestävyysvaikutusiamme ESRS-standardien mukaisilla kriteereillä muun muassa seuraavien kysymysten avulla:

- Onko vaikutus myönteinen vai kielteinen?
- Onko vaikutus olemassa oleva vai mahdollinen?
- Mikä on vaikutuksen todennäköisyys asteikolla 1–5 (1 = hyvin epätodennäköinen, 5 = varma/olemassa oleva)?
- Mikä on vaikutuksen vakavuus/merkittävyys, laajuus/mittakaava ja onko kielteinen vaikutus korjattavissa?
- Tapahtuuko se lyhyellä aikavälillä (vuoden sisällä), keskipitkällä aikavälillä (2–5 vuotta) vai pitkällä aikavälillä (5–10 vuotta)?

Seuraavassa taloudellinen olennaisuus -vaiheessa mukana olivat taloustiimi ja johto, jotka arvioivat kestävyyskysymyksiin liittyviä taloudellisia riskejä ja mahdollisuuksia. Tiimi tunnisti, arvioi ja priorisoi riskit ja mahdollisuudet olemassa olevia riskimallejamme ja riskiarviointikriteerejämme hyödyntäen todennäköisyyden, mittakaavan ja mahdollisten taloudellisten vaikutusten perusteella. Osana tätä vaihetta kartoitimme myös vastuullisuuteen liittyvien vaikutusten ja taloudellisten riskien välisiä yhteyksiä ja yhdistimme nämä tiedot osaksi laajempaa riskienhallintakokonaisuuttamme.

Lokakuussa 2024 valmistuneessa arvioinnin viimeisessä vaiheessa kokosimme yhteen vaikutusten olennaisuuden ja taloudellisen olennaisuuden arvioinneista kertyneet havainnot ja niiden pisteytykset. Yhtiökohtaisen kynnysarvon avulla tunnistimme liiketoimintamme kannalta olennaiset kestävyysvaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä vastuullisuusseikat, jotka määrittelevät kestävyysraportoinnin kannalta olennaiset ESRS-standardit. Nämä ovat: ilmastonmuutos (ESRS E1), oma työvoima (ESRS S1), kuluttajat ja loppukäyttäjät (ESRS S4) ja liiketoiminnan harjoittaminen (ESRS G1). ESRS-standardien ESRS E2 Pilaantuminen, ESRS E3 Vesivarat ja merten luonnonvarat, ESRS E4 Biologinen monimuotoisuus, ESRS E5 Resurssien käyttö ja kiertotalous, ESRS S2 Arvoketjun työntekijät ja ESRS S3 Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt osalta ei tunnistettu olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia.

Arvioinnin päätteeksi projektitiimi vahvisti olennaiset aiheet, ja hallitus hyväksyi tulokset lokakuussa 2024. Tällä tarkalla hyväksyntäprosessilla varmistettiin olennaisten aiheiden yhdenmukaisuus konsernimme strategian, sidosryhmien odotusten ja sääntelyvaatimusten kanssa. Kaksoisolennaisuusarvioinnin tulokset muodostavat perustan vastuullisuusstrategiallemme, ESRS-raportoinnille ja laajemmille vastuullisuuspyrkimyksillemme tulevaisuudessa.

Vuonna 2025 emme päivittäneet kaksoisolennaisuusarviointiamme. Sen päivitystarve arvioidaan jatkossa vuosittain. Lisäksi harkitsemme mahdollisuutta liittää kaksoisolennaisuusarvioinnin osia olemassa olevaan riskienhallintajärjestelmäämme.

SBM–3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä niiden vuorovaikutus strategian ja liiketoimintamallin kanssa

Enento on arvioinut yhtiön olennaiset nykyiset tai ennakoidut kestävyysvaikutukset ihmisiin ja ympäristöön sekä näistä vaikutuksista aiheutuvat olennaiset taloudelliset riskit ja mahdollisuudet käyttäen kaksinkertaisen olennaisuusarvioinnin menetelmää CSRD–vaatimusten mukaisesti vuonna 2024. Olennaisuus on määritetty vaikutusten olennaisuuden, taloudellisen olennaisuuden tai molempien näkökulmien kautta sisältäen omat toimintomme sekä arvoketjumme alku- ja loppupään.

Kaksoisolennaisuusarvioinnissa tunnistetut olennaiset vaikutukset on luokiteltu asiaankuuluvien aihekohtaisten ESRS–standardien mukaisesti. Yhteenvedo olennaisista vaikutuksista ja niiden vuorovaikutuksesta strategiamme ja liiketoimintamallimme kanssa esitellään tässä yhteydessä, mutta tarkempi kuvaus niistä löytyy tämän katsauksen osioissa: ESRS E1 Ilmastomuutos, ESRS S1 Oma työvoima, ESRS S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät sekä ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen. Kaksoisolennaisuusarvioinnissa ei tunnistettu olennaisia taloudellisia riskejä tai mahdollisuuksia, mutta niiden arvioinnissa huomioon otetut tärkeimmät näkökohdat kuvataan lyhyesti vaikutusten yhteydessä.

E1 ILMASTONMUUTOS

Olennaiset kielteiset vaikutukset:

- Ilmastopäästöt koko arvoketjussa
- Oma energiankulutus

Enenton suorat kasvihuonekaasupäästöt ovat rajalliset, mutta siitä huolimatta olemme tunnistaneet ilmastopäästöt olennaiseksi vaikutukseksi, koska olemme sitoutuneet maailmanlaajuisiin ilmastotavoitteisiin. Painottamalla ilmastopäästöjä raportoinnissamme haluamme osoittaa vastuullisuutta ja tuoda esille sen, että olemme huomioineet lisääntyneen sääntelyn ja yhteiskunnan odotukset liittyen ilmaston-

muutoksen torjuntaan. Energiankulutus arvioitiin olennaiseksi osana päästöjenvähennystoimiamme.

Kaksoisolennaisuusprosessissa ei tunnistettu merkittäviä taloudellisia riskejä, jotka liittyisivät Enenton ympäristönäkökohtiin.

S1 OMA TYÖVOIMA

Olennaiset myönteiset vaikutukset:

- Oikeudenmukaiset työolosuhteet, joita lainsäädäntö ja työehtosopimukset tukevat
- Työntekijöiden hyvinvointi sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino
- Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja osallistaminen
- Koulutus ja osaamisen kehittäminen

Pohjoismaissa toimivana yhtiönä Enento hyötyy vahvaan lainsäädäntöön ja hyvin kehittyneisiin sosiaalisiin rakenteisiin pohjautuvista oikeudenmukaisista ja tasapuolisista työolosuhteista, joita edistämme myös omalta osaltamme. Tiukkojen sääntelyvaatimusten täyttämisen lisäksi pyrimme aktiivisesti varmistamaan myönteiset vaikutukset omaan henkilöstöömme.

Priorisoimme henkilöstömme hyvinvointia, monimuotoisuutta ja ammatillista kehittymistä, jotka ylläpitävät osallistavaa ja kannustavaa työympäristöä. Ylittämällä lakisääteiset velvoitteemme osoitamme halumme olla esimerkillinen työnantaja, joka tukee henkilöstönsä sitoutumista, pysyvyyttä ja tuottavuutta.

Taloudellisia riskejä ja mahdollisuuksia arvioidessamme havaitsimme, että työntekijöiden hyvinvointiin ja sitoutumiseen panostaminen voi parantaa tuottavuutta, vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta ja parantaa liiketoiminnan tulosta yleisesti. Sitoutuneet työntekijät, jotka pysyvät uskollisina organisaatiollemme ja joilla on tuloskeskeinen ajattelutapa, mahdollistavat menestyksemme tulevaisuudessa. Nämä mahdollisuudet eivät kuitenkaan ylittäneet olennaisuuden raja-arvoa taloudellisessa arvioinnissa.

S4 KULUTTAJAT JA LOPPUKÄYTTÄJÄT

Mahdollinen kielteinen vaikutus: mahdolliset tietoturvaloukkaukset.

Enento hallinnoi suurta määrää Pohjoismaissa asuvien henkilöiden arkaluontoisia tietoja. Vaikka suojaamme asiakkaidemme ja loppukäyttäjiemme henkilötiedot tarkoilla käytännöillä, tiedostamme, että tietosuojan ylläpitäminen on jatkuvaa kehittämistä vaativa kriittinen prosessi, joka edellyttää jatkuvia päivityksiä ja parannuksia. Mahdolliset tietoturvaloukkaukset voivat aiheuttaa haittaa asiakkaillemme ja loppukäyttäjillemme arkaluontoisten tietojen väärinkäytön vuoksi.

Ydinliiketoimintamme tukeutuu vahvasti arkaluontoisten tietojen turvalliseen hallintaan, joten aukko tietoturvassa voi johtaa yhtiömme maineen vahingoittumiseen, sakkoihin ja asiakkaiden luottamuksen menettämiseen. Tiukkojen käytäntöjemme ja tietosuojalainsäädännön, kuten GDPR–asetuksen, noudattamisen ansiosta vakavan tietoturvaloukkauksen todennäköisyyttä pidettiin kuitenkin kaksoisolennaisuusarvioinnissa erittäin vähäisenä. Tämän vuoksi taloudellisen olennaisuuden kynnyks ei ylittynyt.

Kaksoisolennaisuusarvioinnissa arvioitiin huolellisesti myös Enenton nykyisen vastuullisuusstrategian painopistealueita, mukaan lukien asiakkaiden vastuullisuustavoitteiden tukeminen ESG–palveluidemme (ympäristö, yhteiskuntavastuu ja hallintotapa) avulla. Vaikka tähän aiheeseen liittyvät myönteiset vaikutukset ja liiketoimintamahdollisuudet tunnistettiin, näiden uusien palveluiden liiketoimintavolyymi ei ole vielä saavuttanut olennaisuuskynnystä markkinoiden kypsytömyyden vuoksi.

G1 LIIKETOIMINNAN HARJOITTAMINEN

Olennainen myönteinen vaikutus: eettisiä liiketoimintakäytäntöjä tukeva yrityskulttuuri.

Enento on mukana liiketoiminnassa, jossa luottamuksella on keskeinen asema. Toimimme luotettavana kumppanina, jonka luvanvarainen toiminta noudattaa tiukkoja määräyksiä. Pörssiyhtiönä täytämme tiukat vaatimukset, joita tukee eettisiä liiketoimintakäytäntöjä korostava yrityskulttuuri. Päivitämme jatkuvasti politiikkojamme ja niihin liittyvää dokumentaatiota korkeiden standardiemme ylläpitämiseksi.

Eettinen toiminta ja vahva yrityskulttuuri vaikuttavat myönteisesti henkilöstömme ja osakkeenomistajiemme sitoutumiseen vahvistaen luottamusta ja arvojemme mukaista toimintaa. Tällainen kulttuuri vaikuttaa jokaiseen työntekijäämme ja muovaa koko organisaatiomme toimintaa, minkä vuoksi aihe tunnistettiin kaksoisolennaisuusarvioinnissa myönteiseksi vaikutukseksi.

Koska mitkään kaksoisolennaisuusarviointiprosessissa tunnistetut taloudelliset riskit tai mahdollisuudet eivät ylittäneet olennaisuuden raja-arvoa, yhtiömme taloudelliseen asemaan, tulokseen tai kassavirtoihin ei ole odotettavissa merkittäviä vaikutuksia lyhyellä, keskipitkällä tai pitkällä aikavälillä.

Kaikki Enenton tunnistetut olennaiset vaikutukset kuuluvat ESRS:n tiedonantovaatimusten piiriin eikä meidän ole näin ollen tarpeen sisällyttää raportointiimme muita yhtiökohtaisia tietoja.

LISÄTIETOJA ESRS-STANDARDIEN E2, E3, E4 JA E5 KIELTEISESTÄ OLENNAISUUSARVIOINNISTA

E2 Pilaantuminen: Pilaantumiseen liittyviä aiheita ei arvioitu olennaisiksi, koska toimintomme eivät aiheuta ilman, veden tai maaperän pilaantumista. Toiminnoissamme ei käytetä erityistä huolta aiheut-

tavia aineita, eikä toimintamme tuota mikromuoveja. Tämän vuoksi emme ole katsoneet tarpeelliseksi kuulla myöskään vaikutusten kohteena olevia yhteisöjä pilaantumiseen liittyvissä asioissa.

E3 Vesivarat ja merten luonnonvarat: Liiketoimintamme luonteen vuoksi veden kulutus on hyvin vähäistä, eikä yksikään toimipisteistämme sijaitse suuren vesistressin alueilla. Toiminnoissamme ei ole vedenottoja tai jätevesipäästöjä, emmekä käytä merten luonnonvaroja. Tämän takia Enento ei ole katsonut tarpeelliseksi myöskään kuulla vaikutusten kohteena olevia yhteisöjä veteen liittyvistä asioista.

E4 Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit: Digitaalisten palvelujen tarjoajana suorat vaikutuksemme biologiseen monimuotoisuuteen ovat vähäiset. Sen vuoksi olemme tulleet siihen johtopäätökseen, ettei meidän ole tarpeen toteuttaa biologiseen monimuotoisuuteen liittyviä lieventäviä toimenpiteitä. Samasta syystä emme ole arvioineet kattavasti Enenton vaikutuksia, riskejä, riippuvuuksia ja mahdollisuuksia omissa toimipaikoissamme tai arvoketjun alku- ja loppupäässä E4 IRO-1 (17):n vaatimusten mukaisesti. Olemme kuitenkin arvioineet, että Enenton ensisijainen tapa vaikuttaa biologisen monimuotoisuuden säilymiseen on kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen. Nämä vaikutukset sisältyvät ESRS-standardin E1 mukaiseen raportointiin.

E5 Kiertotalous: Enenton liiketoimintamalli perustuu digitaalisuuteen. Resursseja tarvitaan rajallisesti, ja niitä ovat pääasiassa työntekijöille vuokratut tietokoneet ja puhelimet. IT-infrastruktuuri puolestaan ostetaan palveluna. Toimistotarvikkeiden käyttö on vähäistä, ja pienet elektroniset laitteet kierrätetään ohjeiden mukaisesti. Vuokratujen laitteiden kierrätyksestä vastaavat leasing-yritykset. Suurin osa laskuistamme lähetetään digitaalisessa muodossa, ja materiaaleja tulostetaan hyvin vähän. Näistä syistä emme ole kartoittaneet resurssejamme tarkemmin tai käyneet täsmentäviä keskusteluja resurssien käytöstä ja kiertotaloudesta.

RAPORTOITAVAT ESRS-AIHEET

YMPÄRISTÖ					SOSIAALINEN VASTUU				HYVÄ HALLINTO
E1 Ilmastonmuutos	E2 Pilaantuminen	E3 Vesi ja merten luonnonvarat	E4 Biodiversiteetti ja luonnon monimuotoisuus	E5 Kiertotalous	S1 Oma työvoima	S2 Arvoketjun työntekijät	S3 Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt	S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät	G1 Liiketoiminnan harjoittaminen
Ilmastonmuutokseen sopeutuminen	Ilman pilaantuminen	Vesi	Biologisen monimuotoisuuden vähenemisen suorat vaikutustekijät	Resurssien sisään-virtaukset, mukaan lukien resurssien käyttö	Työolot	Työolot	Yhteisöjen taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet	Tietoihin liittyvät vaikutukset	Yrityskulttuuri
Ilmastonmuutoksen hillintä	Veden pilaantuminen	Merten luonnonvarat	Vaikutukset lajien tilaan	Tuotteisiin ja palveluihin liittyvät resurssien ulosvirtaukset	Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Yhteisöjen kansalaisoikeudet ja poliittiset oikeudet	Kuluttajien henkilökohtainen terveys ja turvallisuus	Väärinkäytösten paljastajien suojele
Energia	Maaperän pilaantuminen		Vaikutukset ekosysteemien laajuuteen ja tilaan	Jäte	Muut työhön liittyvät oikeudet	Muut työhön liittyvät oikeudet	Alkuperäiskansojen oikeudet	Kuluttajien sosiaalinen inklusio	Eläinten hyvinvointi
	Elävien organismien ja elintarvikkeiden pilaantuminen		Vaikutukset ekosysteemi-palveluihin ja riippuvuudet niistä		S1 ja S2: Työolot	S1 ja S2: Työolot	S3: Yhteisöjen taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet	S4: Kuluttajat ja loppukäyttäjät, tietoihin liittyvät vaikutukset	Poliittinen vuorovaikutus ja lobbaustoiminta
	Huolta ja erityistä huolta aiheuttavat aineet				Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Yhteisöjen kansalaisoikeudet ja poliittiset oikeudet	Kuluttajien ja loppukäyttäjien henkilökohtainen turvallisuus	Suhteet tavarantoimittajiin
	Mikromuovit				Muut työhön liittyvät oikeudet	Muut työhön liittyvät oikeudet	Alkuperäiskansojen oikeudet	Kuluttajien ja loppukäyttäjien inklusio	Korruptio ja lahjonta
					S1 ja S2: Työolot	S1 ja S2: Työolot	S3: Yhteisöjen taloudelliset, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet	S4: Kuluttajat ja loppukäyttäjät, tietoihin liittyvät vaikutukset	
					Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet kaikille	Yhteisöjen kansalaisoikeudet ja poliittiset oikeudet	Kuluttajien ja loppukäyttäjien henkilökohtainen turvallisuus	
					Muut työhön liittyvät oikeudet	Muut työhön liittyvät oikeudet	Alkuperäiskansojen oikeudet	Kuluttajien ja loppukäyttäjien inklusio	

ESRS E1 Ilmastonmuutos

E1-1 Ilmastonmuutoksen hillintää koskeva siirtymäsuunnitelma

Enento on sitoutunut hillitsemään ilmastonmuutosta ja aikoo laatia järjestelmällisen siirtymäsuunnitelman, joka on yhdenmukainen eurooppalaisten kestävyysraportointistandardien (European Sustainability Reporting Standards, ESRS) periaatteiden kanssa. Olemme aloittaneet ilmastovaikutusten arvioinnin, ja lisäksi määrittelemme tarvittavat toimet, joilla tuemme maailmanlaajuisia päästövähennystavoitteita ja edistämme tehokkaita ilmastonmuutoksen hillintätoimia. Siirtymäsuunnitelmassa tullaan määrittelemään lähestymistapamme ilmastonmuutoksen hillitsemiseen ja varmistamaan, että se on yhdenmukainen strategiamme ja vastuullisuustavoitteidemme kanssa.

ESRS 2 GOV-3 Kestävyyteen liittyvän suorituskyvyn sisällyttäminen kannustinjärjestelmiin

Hallituksen jäsenten ja ylemmän johdon palkitsemisessa ei tällä hetkellä huomioida ilmastoon liittyviä seikkoja.

SBM-3, IRO-1 Ilmastoon liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Enento on analysoinut ilmastoon liittyvät vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet kaksoisolennaisuusarvioinnin yhteydessä. Kaksoisolennaisuusarviointi kuvataan tarkemmin kohdassa ESRS 2.

Olemme tunnistaneet olennaisiksi osa-aiheiksi ilmastonmuutoksen hillinnän ja energian. Olennaiset kielteiset vaikutukset aiheutuvat etupäässä arvoketjussamme muodostuvista päästöistä ja toimintamme energiankulutuksesta.

- Päästömme ovat pääasiassa scope 2 -päästöjä (ostettu energia toimistoja varten) ja scope 3 -päästöjä (epäsuorat päästöt ostetuista tavaroista ja palveluista, tuotantohyödykkeistä, liikematkoiista ja työntekijöiden työmatkoista). Pystymme vaikuttamaan näihin päästöihin suoraan vain rajallisesti, ja liikematkustus on edelleen jossain määrin välttämätöntä. Toimistomme on sijoitettu strategisesti alueille, joilla on hyvät julkiset liikenneyhteydet, mikä tukee kestävää työmatkaliikennettä. Liikematkojen päästöjä voimme vähentää ostamalla kestävää lentopolttoainetta (Sustainable Aviation Fuel, SAF).
- Käytämme energiaa omissa toiminnoissamme, toimitiloissamme ja datakeskuspalveluissamme. Suurimmissa toimistoissamme Helsingissä (pääkonttori), Tukholmassa ja Oslolla käytetään uusiutuvaa energiaa. Toimistot on suunniteltu energiatehokkaiksi ja niiden tilankäyttö on optimoitu. Pystymme vaikuttamaan energiankulutukseen ja energialähteisiin vain rajallisesti, sillä niihin vaikuttavat saatavilla olevat energialähteet kussakin toimipaikassa ja joidenkin toimistotilojen osalta vuokranantajien tekemät päätökset.

Ilmastonmuutokseen liittyviä olennaisia myönteisiä vaikutuksia, riskejä tai mahdollisuuksia ei havaittu. Enento analysoi ilmastoon liittyvät riskit niiden todennäköisyyden ja vakavuuden, aikahorisontin sekä riskiarvon perusteella. Tavoitteenamme on kehittää analyysia edelleen ja suorittaa ilmastoskenaarioanalyysi, jonka avulla voidaan tunnistaa ja arvioida siirtymäriskejä ja fyysisiä riskejä.

E1-2 Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät toimintaperiaatteet

Ympäristövaikutusten hallintaa ohjaa ympäristöpolitiikkamme, jossa käydään läpi ympäristönäkökohtien huomioiminen päätöksenteossa.

Olemme sitoutuneet päästöjen vähentämiseen, ja ympäristöpolitiikka ohjaa meitä esimerkiksi edistämään kestävää liikematkustamista sekä tavaroiden ja palvelujen hankintaa. Ympäristöpolitiikkamme koskee myös yhteistyökumppaneitamme ja toimittajiamme. Sisäisen ympäristöpolitiikkamme on hyväksynyt johtoryhmä.

E1-3 Ilmastonmuutosta koskeviin toimintaperiaatteisiin liittyvät toimet ja resurssit

Tukeaksemme vuodelle 2030 asetetun pitkän aikavälin nettonollatavoitteen saavuttamista olemme tunnistaneet päästölähteet ja päästömäärät sekä määritelleet Enenton hiilijalanjäljen. Olemme sitoutuneet hallitsemaan jatkuvasti ilmastovaikutustamme ja etsimään uusia tapoja vähentää päästöjä.

IT-LAITTEIDEN JÄRKEVÄMPI KÄYTTÖ

Uusien laitteiden hankkiminen lisää Enenton päästöjä. IT-laitteistopolitiikassa painotetaan uusien hankintojen ympäristövaatimuksia, kiertotaloutta ja energiatehokkuutta. IT-osasto on asettanut etusijalle elektronisten laitteiden uudelleenkäytön, kunnostamisen ja kierrätyksen, mikä on edistänyt pyrkimystämme vähentää elektroniikkajätettä ja edistää ympäristönsuojelua. Poliitiikka on johtanut myös energiatehokkaiden laitteisto- ja ohjelmistoratkaisujen käyttöönottoon sekä kustannussäästöihin, joita on saavutettu massalähetyksillä. Yhteistyössä toimittajien kanssa IT-osastomme painottaa kestäviä ja eettisesti hankittuja laitteistomateriaaleja. Yhdenmukaistamme toimintamenojen strategian vastuullisuustavoitteidemme kanssa. Jatkamme ympäristötavoitteidemme seurantaa ja integroimme ne osaksi toimintaamme IT-resurssien ja -palveluiden meneillään olevan yhdistämisen ja siirron yhteydessä. Panostamme politiikan toimeenpanossa edelleen siihen, että annamme esihenkilöille ja työntekijöille IT-resurssien tehokasta käyttöä käsittelevää koulutusta.

MATKUSTUSPOLITIikka SUOSII UUSIUTUVAA LENTOPOLTTOAINETTA

Lentoliikenne on edelleen yksi päästöjemme aiheuttaja, samoin kuin muut työmatkustukseen liittyvät päästölähteet, kuten taksit, majoitukset ja työntekijöidemme yksityisautoilla tekemät työmatkat.

Vuoden 2023 lopussa päivitimme matkustuspolitiikkaamme siten, että suosimme jatkossa lentoyhtiöitä, joiden lentolipuilla voi tukea kolmannen osapuolen sertifioiman kestävän lentopolttoaineen (SAF) käyttöä. Kun varaamme lentoja liikematoja varten, suosimme lentoyhtiöitä, joiden lippuja ostamalla voi tukea kestävän lentopolttoaineen käyttöä. Kestävä lentopolttoaine on kaupallisessa lentoliikenteessä tällä hetkellä käytössä oleva nestemäinen polttoaine, joka vähentää hiilidioksidipäästöjä jopa 80 prosenttia. Kestävän lentopolttoaineen käyttö on kehittyvä markkinatrendi, jonka menestys edellyttää suurempaa kysyntää. Uusiutuvan lentopolttoaineen käytön tukemiseksi haluamme lähettää vahvan viestin ilmailualalle ja tukea Euroopan vihreän kehityksen ohjelman (European Green Deal) tavoitetta lisätä kestävän polttoaineen osuutta lentopolttoaineessa.

Matkustuspolitiikassa määritetään selvät ehdot sille, milloin lentomatkustaminen on perusteltua. Lisäksi politiikka kannustaa henkilöstöämme käyttämään julkisia liikennevälineitä oman auton sijaan. Johtoryhmä on hyväksynyt matkustuspolitiikkamme.

SÄHKÖAUTOJEN LEASING ON VÄHENTÄNYT PÄÄSTÖJÄ

Leasingautopolitiikkamme mukaisesti siirryimme vuoden 2024 aikana vuokraamaan kaikki autot sen sijaan, että omistaisimme ne suoraan. Vuodesta 2025 alkaen kaikki yhtiömme autot ovat olleet leasingautoja. Hiilidioksidipäästöille on asetettu rajoituksia, joita tarkistamme vuosittain. Politiikka on linjassa sitoutumisemme kanssa ympäristön kestävyteen ja painottaa vaihtoehtoja, joilla on vähäisempi ympäristövaikutus, kuten sähköautoilla.

Työntekijöidemme on helppo saapua Helsingin pääkonttorillemme sekä Tukholman ja Oslon toimistoillemme julkista liikennettä käyttäen. Ponnisteluistamme huolimatta päästöjen vähentäminen tällä saralla on haastavaa, koska meillä on rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa siihen, miten työntekijämme kulkevat työmatkansa.

VASTUULLISIA TOIMISTOJA JA ARKISIA TAPOJA

Pyrimme valitsemaan vuokranantajamme huolella ja varmistamaan, että rakennuksemme ovat energiatehokkaita. Suurimmissa toimitoissamme Helsingissä (pääkonttori), Tukholmassa ja Oslolla käytetään uusiutuvaa energiaa. Vuonna 2023 muutimme Tukholman-toimistomme Waterfront Building -nimiseen rakennukseen, joka on LEED Gold -sertifioitu ja moderni, energiatehokas toimitila. Ilmastovaikutus ja tilankäytön tehostaminen olivat ratkaisevia tekijöitä uutta toimistotilaa valitessamme. Vuonna 2024 muutimme Helsingin-toimistomme uusiin tiloihin ja sovelsimme siinä samoja ilmastotavoitteita. Molempien toimitilojen vuokranantajat seuraavat neljännesvuosittain kiinteistön sähkönkulutusta, vedenkulutusta, kaukolämmön ja kaukojäähdytyksen (jos käytössä) kulutusta sekä jätehuoltoa.

E1-4 Ilmastonmuutoksen hillintään ja siihen sopeutumiseen liittyvät tavoitteet

Oman toimintamme hiilijalanjälki on pieni. Merkittävimmät ympäristövaikutukset aiheutuvat arvoketjun päästöistä (scope 3). Nykyinen strateginen tavoitteemme on saavuttaa nettonollapäästöt vuonna 2030 ja olla tavoitteessamme Science Based Target Initiative (SBTi) -aloitteen mukainen.

Pyrimme jatkuvasti vähentämään toimintamme päästöjä. Laadimme myös yleisen toimintasuunnitelman nettonollatavoitteen saavuttamiseksi ja pyrimme saamaan tavoitteellemme SBTi-aloitteen hyväksynnän. Nettonollatavoitteemme asetettiin heinäkuussa 2023 osaksi konsernin päivitettyä strategiaa.

Tavoitteen saavuttamisessa ensisijaisena apuna on päästöjen vuosittainen mittaaminen ja laskeminen. Kehitämme aktiivisesti omia mittaus- ja laskentaprosessejamme sekä -menetelmiämme parantaaksemme niiden tarkkuutta ja varmistaaksemme päästöjen kattavan seurannan. Tuemme näitä toimia myös seuraamalla tarkasti resurssien kulutusta.

E1-5 Energiankulutus ja energialähteiden yhdistelmä

Kulutamme energiaa toimistojemme toiminnoissa Pohjoismaissa. Tärkeimmät energian käyttömuodot ovat päivittäisissä toiminnoissa tarvittava sähkö, tilojen lämmitykseen käytettävä kaukolämpö ja tarvittaessa jäähdytys. Suurin osa kuluttamastamme sähköstä on peräisin uusiutuvista energialähteistä.

Enenton energian kokonaiskulutus oli 402,2 MWh, josta uusiutuvien energialähteiden osuus oli 304,1 MWh, mikä vastaa 76 prosenttia energian kokonaiskulutuksesta. Fossiilisiin energialähteisiin perustuvan energian osuus oli 86,0 MWh eli 21 prosenttia energian kokonaiskulutuksesta. Ydinvoimasta saadun energian osuus oli 12,2 MWh.

E1-5 ENERGIANKULUTUS JA ENERGIALÄHTEIDEN YHDISTELMÄ

	2025
Fossiilisen energian kokonaiskulutus (MWh)	86,0
Fossiilisten energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta (%)	21 %
Ydinvoimaan perustuvista lähteistä peräisin olevan energian kulutus (MWh)	12,2
Ydinvoimaan perustuvien lähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta (%)	3 %
Uusiutuvista lähteistä, mukaan lukien biomassa (sekä biologista alkuperää oleva teollisuus- ja yhdyskuntajäte, biokaasu, uusiutuva vety jne.), peräisin olevan polttoaineen kulutus (MWh)	0
Ostetun tai hankitun uusiutuvista lähteistä peräisin olevan sähkön, lämmön, höyryn ja jäähdytyksen kulutus (MWh)	304,1
Itse tuotetun, muusta kuin polttoaineesta peräisin olevan uusiutuvan energian kulutus (MWh)	0
Uusiutuvan energian kokonaiskulutus (MWh)	304,1
Uusiutuvien energialähteiden osuus energian kokonaiskulutuksesta (%)	76 %
Energian kokonaiskulutus (MWh)	402,2

LASKEMISPERIAATTEET

Kaikki scope 1- ja scope 2 -luokkiin kuuluva energiankulutus on luokiteltu fossiilisista lähteistä, ydinvoimasta tai uusiutuvista lähteistä peräisin olevaksi energiaksi. Ajoneuvoissamme käytetty polttoaine on raportoitu fossiilisista lähteistä peräisin olevana polttoaineena. Energiankulutusta koskevat luvut on muunnettu tiedoista, jotka on saatu ajokilometreistä tai käytetyistä litroista. Ajokilometrit on muunnettu litroiksi käyttämällä tietyiltä ajoneuvovalmistajilta saatuja keskimäärisiä kulutustietoja. Käytetyt litrat on muunnettu energiankulutukseksi MWh:na käyttäen Defran vuoden 2025 muuntokertoimia (nettolämpöarvo, ei vesihöyryn lämpöä, keskimääräinen bensiinin tai dieselin biopolttoaineseos).

Sähköajoneuvojen käyttämä energia on luokiteltu olevan peräisin fossiilisista lähteistä, ydinvoimasta tai uusiutuvista lähteistä käyttäen Association of Issuing Bodies -yhdistyksen (AIB) tietoja Ruotsin ja Energiaviraston tietoja Suomen jäännösjakaumasta vuonna 2024. Suurin osa käyttämästämme sähköstä oli peräisin uusiutuvista energialähteistä.

Käytimme uusiutuvaa kaukolämpöä toimistoissamme Helsingissä, Kalmarissa ja Tukholmassa. Turun-toimiston kaukolämmön toimittajana oli Turku Energia, joka ilmoitti tuottavansa 89 prosenttia lämmöstä uusiutuvista energialähteistä. Fossiilisen ja uusiutuvan lämmön osuus Norjassa sijaitsevan toimiston lämmityksestä on laskettu Norsk Fjernvarmen toimittamien Norjan kansallisten keskiarvotietojen perusteella. Jäähdytyksen osuus Norjassa on laskettu Norjan energiaministeriön kansallisten keskiarvotietojen perusteella. Ruotsissa kaikessa jäähdytyksessä käytettiin uusiutuvia energialähteitä.

EI-6 Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 -bruttopäästöt ja kokonaispäästöt

Enenton toiminnan hiilijalanjälki on pieni: sijaintiperusteiset kokonaispäästöt ovat 2 278,0 hiilidioksidiekvivalenttitonnia ja markkina-perusteiset 2 260,0 hiilidioksidiekvivalenttitonnia. Enento on data- ja analyysiyhtiö, joten suurin osa päästöistä tulee arvoketjusta (scope 3), erityisesti ostetuista tavaroista ja palveluista, IT-laitteista ja muista

tuotantohyödykkeistä, liikematroista ja työntekijöiden työmatkoista. Priorisoimme päästöjen vähentämisen näillä tietyillä alueilla hiilijalanjälkemme pienentämiseksi.

Scope 1 -päästömme muodostuvat ainoastaan leasingajoneuvoissa käytettyjen polttoaineiden palamisesta liikenteessä. Päästöt ovat peräisin Suomessa ja Ruotsissa vuonna 2025 käytettyjen leasingajoneuvojen polttoaineista (bensiini ja diesel). Muissa maissa, joissa Enento toimii, yhtiö ei omista eikä vuokraa ajoneuvoja. Enenton scope 1 -päästöjen kokonaismäärä vuonna 2025 oli 8,9 hiilidioksidiekvivalenttitonnia. Suomen osuus oli 71 prosenttia ja Ruotsin 29 prosenttia.

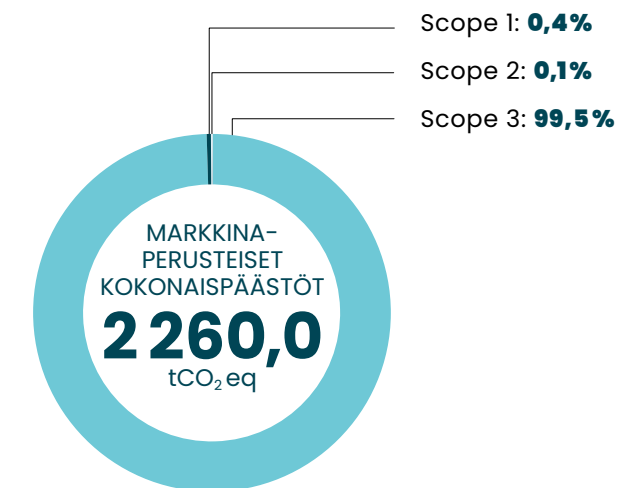
Toimintamme kuluttaa energiaa paikoissa, joissa toimistot sijaitsevat. Arviointi kattaa sähkön, kaukolämmön ja mahdollisen jäähdytyksen. Emme käytä toiminnassamme höyryä. Vuonna 2025 sijaintiperusteiset scope 2 -päästöt olivat yhteensä 19,6 hiilidioksidiekvivalenttitonnia ja markkinaperusteiset päästöt 1,6 hiilidioksidiekvivalenttitonnia. Lukujen välinen ero johtuu siitä, että olemme hankkineet merkittävästi uusiutuvaa energiaa. Suurin osa markkinaperusteisista päästöistä on peräisin lämmityksestä: Suomen osuus on 34 prosenttia ja Norjan 49 prosenttia. Norjan jäähdytyksestä on peräisin seitsemän prosenttia ja loput kymmenen prosenttia sähköajoneuvojen käytöstä.

Scope 3 -päästöjen kokonaismäärä vuonna 2025 oli 2 249,5 hiilidioksidiekvivalenttitonnia, joka vastaa 99,5 prosenttia markkinaperusteisista kokonaispäästöistä. Ostettujen tavaroiden ja palvelujen osuus oli 1 950,0 hiilidioksidiekvivalenttitonnia, joka vastaa 86 prosenttia scope 3 -päästöjen kokonaismäärästä. Tuotantohyödykkeiden osuus oli 25,0 hiilidioksidiekvivalenttitonnia, joka muodostaa yhden prosentin scope 3 -päästöistä. IT-laitteiden osuus tuotantohyödykkeiden kokonaispäästöistä oli 95 prosenttia, ja ostettujen huonekalujen osuus oli loput viisi prosenttia.

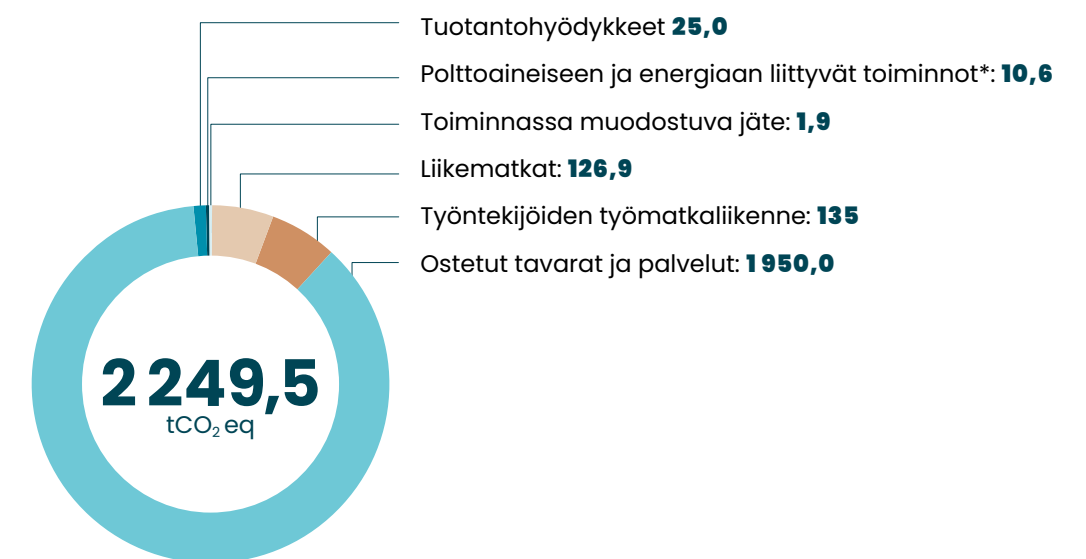
Muita merkittäviä scope 3 -päästölähteitä olivat liikematkat ja työntekijöiden työmatkat. Vuonna 2025 liikematrojen kokonaispäästöt olivat 126,9 hiilidioksidiekvivalenttitonnia, josta suurin osa oli peräisin lennoista. Enento tuki kestävän lentopolttoaineen käyttöä, mikä vähensi liikematrojen kokonaispäästöjä 30,2 hiilidioksidiekvivalenttitonnia. Työntekijöiden työmatkoista ja etätyöstä aiheutuvat päästöt

olivat vuonna 2025 yhteensä 135,0 hiilidioksidiekvivalenttitonnia, josta työmatkojen osuus oli 92 prosenttia ja etätyön osuus loput kahdeksan prosenttia. Työmatkapäästöistä 39 prosenttia aiheutui henkilöautoliikenteestä.

SCOPE 1, 2 JA 3 -PÄÄSTÖJEN OSUUDET



MERKITTÄVÄT SCOPE 3 -PÄÄSTÖT



*Jotka eivät sisälly scope 1 ja scope 2 -päästöihin.

EI-6 KASVIHUONEKAASUJEN SCOPE 1-, SCOPE 2- JA SCOPE 3 -BRUTTOPÄÄSTÖT JA KOKONAISPÄÄSTÖT

	2025	% kokonaiskasvi- huonekaasupäästöistä (markkinaperusteinen)
Scope 1 –kasvihuonekaasupäästöt		
Kasvihuonekaasujen scope 1 -bruttopäästöt (tCO ₂ -ekv.)	8,9	0,4 %
Säänneltyjen päästökauppajärjestelmien piiriin kuuluvien scope 1 -kasvihuonekaasupäästöjen prosenttiosuus (%)		
Scope 2 –kasvihuonekaasupäästöt		
Kasvihuonekaasujen sijaintiperusteiset scope 2 -bruttopäästöt (tCO ₂ -ekv.)	19,6	
Kasvihuonekaasujen markkinaperusteiset scope 2 -bruttopäästöt (tCO ₂ -ekv.)	1,6	0,1 %
Merkittävät scope 3 –kasvihuonekaasupäästöt		
Kasvihuonekaasujen epäsuorat (scope 3 –) kokonaisbruttopäästöt yhteensä (tCO ₂ -ekv.)	2 249,5	99,5 %
1 Ostetut tavarat ja palvelut	1 950,0	
2 Tuotantohyödykkeet	25,0	
3 Polttoaineeseen ja energiaan liittyvät toiminnot (jotka eivät sisälly scope 1- tai scope 2 -päästöihin)	10,6	
5 Toiminnessa muodostuva jäte	1,9	
6 Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen	126,9	
7 Työsuhteisten työntekijöiden työmatkaliikenne	135,0	
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt		
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (sijaintiperusteiset) (tCO ₂ -ekv.)	2 278,0	
Kokonaiskasvihuonekaasupäästöt (markkinaperusteiset) (tCO ₂ -ekv.)	2 260,0	

EI-6 LIIKEVAIHTOON PERUSTUVA KASVIHUONEKAASUINTENSITEETTI

	2025
Kasvihuonekaasuintensiteetti suhteessa liikevaihtoon	
Kasvihuonekaasujen (sijaintiperusteiset) kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon (tCO ₂ -ekv./M€)	14,92
Kasvihuonekaasujen (markkinaperusteiset) kokonaispäästöt suhteessa liikevaihtoon (tCO ₂ -ekv./M€))	14,80
Kasvihuonekaasuintensiteetin laskemiseen käytetty liikevaihto, miljoonaa euroa	152,7

LASKENTAPERIAATTEET

Enento soveltaa kasvihuonekaasujen laskennassa Greenhouse Gas (GHG) -protokollaa (Corporate Accounting and Reporting Standard ja Corporate Value Chain (Scope 3) Accounting and Reporting Standard). Menettelytapamme perustuu operatiiviseen määräysvaltaan. Olemme mitanneet kasvihuonekaasupäästömmme käyttämällä arvoketjuumme kuuluvilta yrityksiltä saatua uusinta dataa ja julkaisseet päästötiedot tämän perusteella. Päästötietojen raportointijakson pituus vastaa omaa raportointikauttamme (kalenterivuosi 2025) yhdenmukaisuuden varmistamiseksi.

Scope 1-, scope 2- ja scope 3 -päästömmme mitataan GHG-protokollan vähimmäisrajojen mukaisesti. Hiilidioksidin, metaanin, dityppioksidin, HFC-yhdisteiden, PCF-yhdisteiden, rikkiheksafluoridin ja tyypitrifluoridin kasvihuonekaasupäästöt huomioidaan mahdollisuuksien mukaan.

Scope 1 -päästöt sisältävät bensiini-, diesel- ja hybridimoottorilla toimivien leasingajoneuvojen polttoaineen kulutuksen. Sähköajoneuvojen päästöt sekä hybridiajoneuvojen sähköenergian osuus sisällytettiin scope 2 -päästöihin. Päästöt laskettiin ajoneuvon merkin, mallin ja polttoainetyypin perusteella joko vuoden 2025 ajettujen kokonaiskilometrien tai polttoaineen kokonaiskulutuksen (litroina) perusteella. Jos koko vuotta koskevia tietoja ei ollut, saatavilla olevat tiedot ekstrapoloitiin kattamaan 12 kuukautta. Päästökertoimet ovat peräisin Defralta (2025). Päästökertoimet valittiin niiden merkityksellisyyden ja luotettavuuden perusteella, ja ne ilmaistaan hiilidioksidiekvivalenttikiloina kilometriä tai litraa kohti. Vaikka ekstrapoloinnin takia luvuissa voi olla pieniä epätarkkuuksia, ne eivät vaikuta merkittävästi päästötuloksiin.

Scope 2 -päästöt syntyvät toimistojen energiankulutuksesta ja sisältävät sähkön, kaukolämmön ja mahdollisen jäähdytyksen. Päästöt laskettiin vuoden 2025 energian kokonaiskulutuksen (kWh tai MWh) perusteella. Jos toimistorakennuksista ilmoitettiin kokonaiskulutus eikä vuokralaiskohtaisia tietoja, osuutemme laskettiin käyttämämme pinta-alan perusteella. Jotkin tiedot ekstrapoloitiin kattamaan koko vuosi. Päästökertoimet saatiin toimittajakohtaisista

tiedoista, joiden antajina olivat Turku Energia, Gasum, Bixia, Kalmar Energi, Fortum. Sijaintiin perustuvat päästökertoimet johdettiin Energi-aviraston tiedoista, maakohtaisen energian LCA-tutkimuksista, jotka perustuvat IEA:n dataan, kaupunkikohtaisen kaukojäähdytyksen Hafs-lund LCA-tutkimuksista ja Energiateollisuuden tietoihin perustuvasta maakohtaisen kaukojäähdytyksen LCA-tutkimuksesta. Vaikka ekstra-poloinnin takia luvuissa voi olla pieniä epätarkkuuksia, ne eivät vaikuta merkittävästi kokonaispäästötuloksiin.

Markkinaperusteisten scope 2 -kasvihuonekaasupäästöjen osuudesta 62 prosenttia liittyi alkuperätakuilla varmennettuun ostettuun sähköön, 72 prosenttia lämmitykseen ja 83 prosenttia jäähdytykseen. Yhteensä alkuperätakuilla katettiin 69 prosenttia energiasta.

Scope 3 -päästöt kattavat kaikki muut epäsuorat päästöt 15-luokassa. Mukana olevat luokat on lueteltu taulukossa E1-6 Kasvihuonekaasujen scope 1-, scope 2- ja scope 3 -bruttopäästöt ja kokonaispäästöt. Laskelmien ulkopuolelle jätettiin seuraavat scope 3 -kategoriat:

- Tuotantoketjun alkupään kuljetukset ja jakelu (kategoria 4) – toimintaamme ei liity merkittäviä kuljetuksia tai jakelua.
- Tuotantoketjun alkupään vuokratut omaisuuserät (kategoria 8) – toimintaamme ei kuulu sellaisia tuotantoketjun alkupään vuokrattuja omaisuuseriä, jotka eivät jo sisälly muihin laskennan kategorioihin.
- Tuotantoketjun loppupään kuljetukset ja jakelu (kategoria 9) – toimintaamme ei liity merkittäviä kuljetuksia tai jakelua.
- Myytyjen tuotteiden jalostus (kategoria 10) – palvelumme eivät edellytä jalostusta.
- Myytyjen tuotteiden käyttö (kategoria 11) – ei mukana laskennassa tietojen puuttumisen vuoksi.
- Myytyjen tuotteiden käsittely käyttöiän lopussa (kategoria 12) – palveluihimme ei sisälly käsittelyä käyttöiän lopussa.
- Tuotantoketjun loppupään vuokratut omaisuuserät (kategoria 13) – toimintaamme ei kuulu loppupään vuokrattuja omaisuuseriä.
- Franchising (kategoria 14) – toimintaamme ei kuulu franchising-toimintaa.
- Investoinnit (kategoria 15) – toiminnassamme ei tehdä merkittäviä investointeja.

Scope 3 -päästöt laskettiin käyttämällä kategoriakohtaisia tietoja ja tunnustettuja päästökertoimia. Laskelmissa käytetyt toimintatiedot saatiin sisäisistä järjestelmistämme. Jos tarkkoja tietoja ei ollut saatavilla, laskelmissa käytettiin oletuksia. Käytetyt päästökertoimet saatiin pääasiassa maailmanlaajuisista tietokannoista. 46 prosenttia scope 3 -kasvihuonekaasupäästöistä on laskettu toimittajilta tai muilta arvo-ketjun kumppaneilta saadun ensisijaisen datan perusteella.

- Ostettujen tavaroiden ja palveluiden (kategoria 1) päästöt perustuvat toimittajakohtaisiin menotietoihin, ja niissä käytetään Cornerstone Sustainability Data Initiativen (2025), Climaqin (2025), Market Economics Limitedin (2023), Open CEDAn (2024) ja EXIOBASEn (2021) menoperusteisia kertoimia. Toimittajakohtaisia päästötietoja käytettiin silloin, kun ne olivat saatavilla ja ne katsottiin merkittäviksi.
- Tuotantohyödykkeiden (kategoria 2) päästöt, jotka kattavat ostetut IT-laitteet ja huonekalut, perustuvat toimittajakohtaisiin tietoihin Applelta, Logitechilta, Samsungilta, Jabralta ja HP:ltä. Jos mukana olivat LCA-tiedot, päästökertoimista poistettiin käyttövaihe ja käyttöiän loppu kaksinkertaisen laskemisen välttämiseksi. Laskelmissa käytettiin EPA:lta (2024) ja Climaqilta (2025) saatuja menoihin perustuvia kertoimia.
- Polttoaineisiin ja energiaan liittyvät toiminnot (kategoria 3) sisältävät sähkön, kaukolämmön ja kaukojäähdytyksen tuotannosta ja jakelusta syntyvät päästöt (WTT), sähkön siirto- ja jakeluhäviöt sekä polttoaineen tuotannon (WTT). Polttoaineiden päästökertoimien lähteinä käytettiin Defraa (2025) ja CO₂ Emissiefactoren Belgiumia (2024) ja energian lähteinä Defraa (2025).
- Toiminnassa muodostuvan jätteen (kategoria 5) päästöt perustuvat Helsingissä, Tukholmassa ja Oslolla sijaitsevien toimistojen jätemassatietoihin. Päästökertoimien lähteinä olivat HSY (2018), SYKE (2022) ja Defra (2025). Tiedot ekstrapoloitiin kattamaan toimistot Turussa ja Kalmarissa käyttäen keskiarvoja toimistoista, joiden tiedot olivat saatavilla.
- Liiketoimintaan liittyvä matkustaminen (kategoria 6) kattaa lennot, hotellimajoitukset, yksityisautoilun ja taksimatkat. Lentopäästöissä käytettiin Defran kertoimia ja huomioitiin ostetut SAF-sertifikaatit. Kestävään lentopolttoaineeseen (SAF) liittyvät

päästövähennykset laskettiin ostetusta määrästä saadun päästövähennysraportin perusteella. Vastaava vähennys kohdistettiin lentojen raportoituihin kokonaispäästöihin. Hotelliöypymisten päästöt laskettiin yöpymisten määrän perusteella Greenview Hotel Footprinting Tool -työkalun (2024, versio 1.1) avulla. Automatkojen päästöt perustuvat työntekijöiden autoilla ajettuihin kilometreihin, ja käytössä oli Defran (2025) päästökerroin. Taksimatkojen päästöt laskettiin käyttämällä menoihin perustuvia lukuja (viimeisen neljänneksen osuus ekstrapoloitu), ja päästökertoimet haettiin Cornerstone Sustainability Data Initiativesta (v1.4.0).

- Työsuhteisten työntekijöiden työmatkaliikenteen ja etätyön (kategoria 7) päästöt arvioitiin 241 henkilöstökyselyn vastauksen perusteella. Matkapäästöissä käytettiin Defran (2025) ja CO₂ Emissiefactoren Belgiumin (2025) kertoimia. Etätyöstä aiheutuvat päästöt laskettiin sähkönkäytön perusteella käyttäen Defran (2025) sähkön päästökertoimia.

Päästölaskennan suoritti ulkopuolinen palveluntarjoaja, ja sen vahvisti itsenäinen ulkopuolinen elin, joka on riippumaton varmennuspalvelun tarjoajasta.

E1-7 Päästöhyvityksillä rahoitettavat kasvihuonekaasujen poistot ja kasvihuonekaasupäästöjen hillintähankkeet

Vuonna 2025 emme kompensoineet päästöjämme päästöhyvityksillä.

ESRS S1 Oma työvoima

ESRS 2 SBM–3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Vuonna 2024 toteutetussa kaksoisolennaisuusarvioinnissamme havaittiin useita olennaisia omaan työvoimaan kohdistuvia myönteisiä vaikutuksia, ja siksi niistä raportoidaan vastuullisuusselvityksessämme. Omaan työvoimaan liittyviä olennaisia kielteisiä vaikutuksia, riskejä tai mahdollisuuksia ei tunnistettu.

Omaan työvoimaan liittyvät myönteiset vaikutukset ovat seuraavat:

- työehtosopimusneuvottelujen ja sopimusten tukeminen
- työn ja vapaa-ajan välisen tasapainon tukeminen
- työntekijöiden terveydestä ja työturvallisuudesta huolehtiminen
- sukupuolten välisen tasa-arvon ja palkkatasa-arvon varmistaminen
- kaikilla työntekijöillä yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen ja osaamisen kehittämiseen
- kattavat toimenpiteet ja nollatoleranssi väkivaltaa ja häirintää vastaan
- monimuotoinen työpaikka
- reilujen työehtojen tarjoaminen
- lakien ja sopimusten noudattaminen riittävän palkan varmistamiseksi ja palkkojen läpinäkyvyys
- työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun tukeminen
- yhdistymisvapauden tukeminen
- lainsäädännön ja sopimusten noudattaminen työajan kohtuullisuuden varmistamiseksi.

Edellä lueteltuihin myönteisiin vaikutuksiin johtavia toimenpiteitä ovat muun muassa toimet työntekijöiden hyvinvoinnin edistämiseksi, koulutuksen tarjoaminen ja johtamistaitojen kehittäminen sekä laki- sääteiset rakenteet. Nämä toimet kuvataan tarkemmin jäljempänä tässä luvussa. Toimet vaikuttavat tai voivat vaikuttaa myönteisesti kaikkiin omiin työntekijöihimme.

Koko vuoden aikana Enentossa oli keskimäärin 377 kokopäiväistä työntekijää (FTE). Näistä 166 oli Suomen yhtiöiden palveluksessa, 166 Ruotsin yhtiön palveluksessa, 41 Norjan yhtiön palveluksessa ja kolme Tanskan yhtiön palveluksessa. Keskimäärin kolme henkilöä työskenteli johdossa, 88 liiketoiminta-alueilla, 92 myyntiyksikössä, 65 markkinointi-, viestintä- ja asiakaspalvelutoiminnoissa, 52 IT- ja teknologiaosastolla, 41 data- ja analytiikkaosastolla ja 36 talous-, laki- ja henkilöstöosastoilla. Raportointikauden lopussa työntekijöiden määrä oli 375. Laskelmat sisältävät vakituiset, määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät.

Kaikki omaan työvoimaan kuuluvat työntekijät, joihin Enento yhtiönä voi olennaisesti vaikuttaa, lukeutuvat niiden tietojen piiriin, jotka on annettu ESRS:n mukaisesti. Emme ole tunnistaneet oman työvoiman ryhmiä, jotka saattaisivat olla erityisen alttiita yhtiön toimintojen mahdollisille kielteisille vaikutuksille. Emme myöskään ole tunnistaneet merkittäviä riskejä tai mahdollisuuksia, jotka vaikuttaisivat tiettyihin työntekijäryhmiin.

S1-1 Omaan työvoimaan liittyvät toimintaperiaatteet

Enento toimii Pohjoismaissa, joissa ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja ihmisten yhdenvertainen kohtelu on yleisesti erittäin hyvällä tasolla. Enento noudattaa toimintamaidensa lakeja ja asetuksia, yhtiöjärjestystä, Nasdaq Helsingin sääntöjä ja ohjeistuksia sekä pörssiyhtiöiden hallinnointikoodia. Vastuullisuuskysymyksiä ohjaavat konsernin eettiset periaatteet, ja lisäksi toimintaa ohjaavat hallituksen sekä johtoryhmän hyväksymät politiikat ja toimintatavat. Kaikki politiikkamme ja toimintatapamme koskevat kaikkia omia työntekijöitämme. Eettiset periaatteet sekä keskeiset konsernitason politiikat ja ohjeet on julkaistu Enenton verkkosivustolla. Sisäiset politiikat ja ohjeet on julkaistu intranetissämme.

Noudatamme arvojamme ja eettisiä periaatteitamme kaikessa toiminnassamme. Noudattamalla seuraavia pohjoismaisia politiikkojamme varmistamme prosessiemme oikeudenmukaisuuden: rekrytointipolitiikka, palkitsemispolitiikka, työympäristöpolitiikka, alkoholi- ja huume-politiikka sekä matkustuspoltiikka.

Enento kunnioittaa ihmisoikeuksia kaikin tavoin, eikä vuonna 2025 tapahtunut syrjintään tai muuhun epäreiluun kohteluun liittyviä rikkomuksia. Tuemme työehtosopimusneuvotteluja ja sopimuksia, työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua ja yhdistymisvapautta. Emme ole tunnistaneet omassa työvoimassamme, riskialttiit ja haavoittuvat ryhmät mukaan lukien, ryhmiä, joiden takia meidän tarvitsisi kiinnittää erityistä huomiota sitoutumiseemme ihmisoikeuksiin tai joiden yhdistymisvapaus tai oikeus työehtosopimusneuvotteluihin olisi vaarassa.

Enento toimii Pohjoismaissa, joissa ihmisoikeuksien kunnioittamisesta ja yhdenvertaisesta kohtelusta säädetään tiukoilla laeilla ja määräyksillä. Lisäksi eettisissä periaatteissamme todetaan yksiselitteisesti, että toimittajien ja työntekijöiden on kunnioitettava kansainvälisesti julistettujen ihmisoikeuksien suojelua ja varmistettava, etteivät he osallistu ihmisoikeusrikkomuksiin. Emme suvaitse työpaikalla minkäänlaista syrjintää, ja olemme sitoutuneet poistamaan ja torjumaan kaikenlaisen pakkotyön sekä lapsityövoiman ja orjuuden.

EETTISET PERIAATTEET

Toimittajiemme ja työntekijöidemme on kunnioitettava YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien periaatteiden mukaisia, kansainvälisesti julistettuja ihmisoikeuksia sekä YK:n Global Compact -aloitetta.

Eettisissä periaatteissamme kerrotaan liiketoimintaa, työnantajaa ja työntekijöitä koskevat eettiset periaatteet. Enenton ja kaikkien työntekijöidemme on noudatettava lakeja, sääntöjä ja eettisesti hyväksytyjä käytäntöjä.

Eettisissä periaatteissa on ohjeet työnantajan ja työntekijöiden eettisyyteen:

1. Syrjintäkielto, vaatimus yhdenvertaisuudesta
2. Tietojen jakaminen, avoimuus, läpinäkyvyys
3. Vastuut ja velvollisuudet
4. Oikeuksien ja omaisuuden suojeleminen
5. Osallistuminen sosiaaliseen mediaan.

Tarjoamme intranetimme kautta kaikille työntekijöillemme kolmannen osapuolen ylläpitämän anonyymin whistleblowing-ilmiantopalvelun. Tarkoituksena on rohkaista työntekijöitä ilmoittamaan epäilyistä väärinkäytöksistä tai muista toimista, jotka eivät ole eettisten periaatteidemme mukaisia.

HENKILÖSTÖPOLITIIKAT

Johtoryhmän hyväksymissä henkilöstöpolitiikoissamme (esim. rekrytointipolitiikka, työympäristöpolitiikka, alkoholi- ja huumepolitiikka sekä palkitsemispolitiikka) kuvataan periaatteet ja yhtiön säännöt kaikille työntekijöille ja konsulteille. Nämä periaatteet selventävät ja yhtenäistävät johtamisprosessia sekä kuvaavat, miten hyvää työnantajakuvaa ylläpidetään ja kehitetään.

Monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta, osallisuutta ja yhteenkuuluvuutta (diversity, equity, inclusion and belonging; DEIB) koskevien ohjeiden lähtökohtana on, että kaikki ovat samanarvoisia sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta, etnisestä alkuperästä, uskonnosta tai muusta vakaumuksesta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai iästä riippumatta. Ohjeita päivitetään vuosittain, ja ne ovat kaikkien työntekijöidemme saatavilla intranetissämme. Vuonna 2025 julkaisimme uuden pakollisen DEIB-verkkokoulutuksen, joka osoitetaan automaattisesti kaikille työntekijöillemme oppimisalustallamme ja on myös osa uusien työntekijöidemme verkkopohjaista perehdytysaineistoa.

Uskomme, että erilaiset taustat ja kokemukset ovat vahvuus ja edistävät sekä yhteistyötä että tietoon perustuvaa päätöksentekoa toiminnassamme. Uskomme, että yhdenvertainen työpaikka on houkutteleva työpaikka ja kilpailuetu. Mittaamme ja seuraamme DEIB-asioita joka toinen viikko tehtävissä pulssikyselyissämme. DEIB oli myös tärkeä osa We Lead Emotional Agency -johtamisohjelmaamme. Järjestämme säännöllisesti sisäisiä työpajoja ja puheenvuoroja, joissa korostamme erilaisia, osallistavan työpaikan edistämiseen liittyviä näkökulmia.

Rekrytointeissa noudatamme syrjimätöntä ja läpinäkyvää rekrytointipolitiikkaa ja -prosessia.

Uuden työntekijän kunnollinen perehdytys on Enentossa erittäin tärkeää. Jokaisella on henkilökohtainen, työtehtävän mukainen perehdytys suunnitelma sekä nimetty kaveri (Buddy), joka auttaa uutta työntekijää sopeutumaan yrityskulttuuriimme ensimmäisten kuukausien aikana. Vuonna 2025 paransimme perehdytysprosessia uudella verkkopohjaisella perehdytyskokemuksella, jossa uudet työntekijämme saavat ennen aloitustaan lyhyen perehdytysmateriaalin, joka toivottaa heidät tervetulleiksi organisaatioomme. Tämän lisäksi heitä odottaa varsinainen perehdytyspolku Enento Academy -oppimisalustallamme heidän ensimmäisenä päivänään. Perehdytys on tärkeää oppimisen ja oikeanlaisen kulttuurin luomisen kannalta. Sillä myös varmistetaan, että työntekijän on mahdollista onnistua uudessa tehtävässään.

Uskomme, että hyvinvointi on todella tärkeä osa tervettä yrityskulttuuria, onhan yksi arvoistamme We care & dare. Lähestymistapamme hyvinvointiin on kokonaisvaltainen ja pitää sisällään yksilöiden sosiaalisen, henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin sekä johtamisen, tiimiyhteistyön ja organisaatiokulttuurin. Käytössämme on myös työpaikan turvallisuuspolitiikka, jossa määritellään työtapaturmien ehkäisyn periaatteet organisaatiossamme.

Meillä on työsuojeluvaltuutettuja, jotka kokoontuvat säännöllisesti käsittelemään työoloja ja niihin liittyviä hankkeita. Lisäksi toimimme pohjoismaisen työympäristöpolitiikan mukaisesti. Sitä täydentävät kunkin maan paikalliset ohjeet, joilla pyritään ehkäisemään työperäisiä sairauksia. Tuemme työntekijöiden hyvinvointia myös tekemällä yhteistyötä työterveyshuollon kanssa.

Enentossa noudatetaan hybridityöskentelymallia, jossa yhdistyvät toimistolla ja etänä työskentelyn edut.

OPPIMINEN JA KEHITTÄMINEN – LUOMME PAIKAN, JOSSA KASVAMME YHDESSÄ

We grow together on yksi arvoistamme, ja olemme sitoutuneet jatkuvasti huomioimaan oppimisen ja kehittymisen sekä luomaan kasvumahdollisuuksia työntekijöillemme. Oppiminen ja kehittyminen Enentossa tarkoittaa oppimista työn ohessa, erilaisten koulutusten kautta sekä oppimista toinen toisiltamme.

Enento Academy -oppimisalustalla tarjoamme kaikille työntekijöille digitaalista koulutusta strategisista aiheista, kuten palveluistamme, tietoturvasta, vastuullisuudesta, yleisestä tietosuojasta-asetuksesta (GDPR), tekoälystä (artificial intelligence, AI) ja vaatimustenmukaisuudesta (compliance). Oppimisalusta on tärkeä työkalu, joka auttaa Enentoa tulemaan yhä ketterämmäksi ja antaa kaikille työntekijöillemme mahdollisuuden kasvaa ja oppia yksilöllisesti.

Vuonna 2025 tarjosimme työntekijöillemme monenlaisia oppimis- ja kasvumahdollisuuksia. Näihin kuuluivat muun muassa kaikille avoin vuonna 2024 käynnistetty ja vuonna 2025 jatkunut Emotional Agency (tunnetoimijuus) -ohjelma, kaikille tiimeille pidetty fokustyöpaja sekä

AI-osaamisen yleinen sekä syvällisempi kehittäminen LinkedIn Learning -alustan kautta. Lisäksi tuimme ammatillista kehitystä tarjoamalla monia uusia oppimismoduuleja Enento Academy-oppimisalustallamme, ja henkilöstömme pystyi myös osallistumaan ulkoiseen mentorointiohjelmaan parantaakseen taitojaan ja saadakseen arvokasta tietoa.

Tukeaksemme osaamisen kehittämistä tarjosimme myös verkko-pohjaista ja suullista englannin kielen koulutusta sekä Workplace Big Five Profile -tiimikehitystilaisuuksia yksilöllisen palautteen lisäksi. Edistimme hyvinvointia järjestämällä Auntie-hyvinvointiwebinaareja, säännöllisiä mindfulness -sesioita, ja juhlistimme Empowered People -kuukautta keskittyen työntekijöiden kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin ja tukeen.

Vuorovaikutushankkeet, kuten vuonna 2024 käynnistetyn Focus Tiger (henkinen ja aivojen terveys) -pilottiohjelman oppien vieminen kaikkiin tiimeihin fokustyöpajojen kautta, tiedonjako- ja inspiraatiotilaisuudet (Knowledge and Inspiration) sekä Voice of the Customer -tapahutuma kannustivat yhteistyöhön ja jatkuvaan oppimiseen.

Vuonna 2025 laajensimme kurssitarjontaa ja oppimispolkujamme Enento Academy-oppimisalustallamme tukeaksemme liiketoimintastrategiamme toteuttamista. Lisäksi tarjosimme verkkokoulutusta tietoturvasta hyödyntäen nano-oppimislähestymistapaa yhteistyössä ulkoisen kumppanimme kanssa. Nano-oppimisessa tietoa käydään läpi vähän kerrallaan ja yhteen asiaan keskittyen. Näin oppimisprosessi optimoidaan tutustumalla materiaaliin vaiheittain ja helposti haltuun otettavina osina. Jatkoimme lisäksi esihenkilöille tarkoitettua tietosuoja ja tietoturvaa käsittelevää erityiskoulutusta.

Yksi parhaista tavoista oppia on oppia toinen toisiltamme. Olemme useiden vuosien ajan järjestäneet sisäisiä tiedonjako- ja inspiraatiotilaisuuksia (Knowledge & Inspiration). Vuonna 2025 näitä sisäisten asiantuntijoiden ohjaamia tapaamisia järjestettiin 2–4 kuukaudessa lomakausien ulkopuolella. Niissä käsiteltiin strategisiin teemoihimme, toimintaamme, ratkaisuihimme, henkilöstöömme ja toimintoihimme liittyviä aiheita. Toukokuussa vietimme Empowered People -kuukautta, syyskuussa järjestimme kolmipäiväisen Voice of the Customer

-teemaviikon ja lokakuussa turvallisuusviikon. Uusin sisäisen oppimisen kanavamme on äskettäin perustettu 24 keinoäylähettilään monialainen ryhmämme, jonka tehtävänä on inspiroida ja levittää keinoälytietoa ja -mahdollisuuksia demojen, koulutusten ja viestintätilaisuuksien avulla.

Vuonna 2025 jatkoimme osallistumistamme verkstommentorointiohjelmaan yhdessä useiden muiden teknologiayritysten kanssa. Vuonna 2025 ohjelmassa oli mukana neljä osallistujaa. Mentorointi on loistava keino sekä ammatilliseen että henkilökohtaiseen kehittymiseen, ja erinomainen tapa jakaa tietoa ja kokemuksia yritysten välillä. Ohjelmaan osallistuminen on kaikille työntekijöille vapaaehtoista, ja siihen voi osallistua joko mentorina tai mentoroitavana.

Urakehitys ja sisäinen liikkuvuus ovat ratkaisevan tärkeitä hyvin toimivalle oppimisorganisaatiolle. Rekrytoinneissa pyrimme mahdollisuuksien mukaan huomioimaan sisäiset hakijat. Henkilöstökyselymme ovat osoittaneet, että sisäiset siirtymiset ovat erinomainen pysyvyyttä edistävä tekijä, sillä työntekijämme arvostavat mahdollisuutta pysyä yrityksessä ja kehittää tietojaan ja taitojaan uudessa tehtävässä. Vuonna 2025 yli viidesosa vakituista tehtävistämme täytettiin sisäisesti. Vaikka tämä merkitsee pientä laskua verrattuna vuoteen 2024, tavoitteemme vuodelle 2026 on säilyttää tai edelleen lisätä sisäisiä uramahdollisuuksia.

S1–2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa vaikutuksista omien työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa

Enento on yrityksenä riippuvainen korkeasti koulutetusta työvoimasta, jolla on erityisosaamista tietyillä alueilla. Yrityksen kasvu ja kehittyminen edellyttävät, että rekrytoimme ja pidämme palveluksessamme ihmisiä, joilla on oikeanlaista taitoa ja osaamista. Olemme vuorovaikutuksessa työntekijöidemme kanssa säännöllisten henkilöstökyselyjen ja palautetyökalujen, sisäisten viestintäkokousten ja -foorumien sekä työntekijöiden ja esihenkilöiden välisen säännöllisen vuoropuhelun ja Grow Talk -prosessien avulla.

Suoritamme kahden viikon välein henkilöstön pulssikyselyjä ja käsittelemme kyselyn pääaiheita johtoryhmässä vähintään neljännesvuosittain. Kyselyn tulokset ovat neljännesvuosittain esillä myös henkilöstöinfoissamme. Jos kiireellisiä asioita ilmenee, ne käsitellään välittömästi.

Johtoryhmämme vastaa viime kädessä siitä, että henkilöstön sitoutumiselle luodaan tarvittavat edellytykset. Operatiivisella tasolla tämä vastuu on jokaisella tiimipäälliköllä omassa tiimissään, ja työtä tukee HR-tiimi.

TYÖNTEKIJÄKOKEMUS – YSTÄVÄLLISYYS ON KULTTUURIMME VAHVUUS

Me Enentossa uskomme ystävälliseen kulttuuriin, joka perustuu luottamukseen ja psykologiseen turvallisuuteen. Haluamme, että työntekijämme tuntevat olevansa osallisia ja arvostettuja koko työuransa ajan. Tämä noudattaa myös arvojamme We build trust sekä We care & dare. Mittaamme luottamusta ja psykologista turvallisuutta joka toinen viikko tehtävillä henkilöstön pulssikyselyillä.

Edistämme ennakoluulotonta ja monimuotoisuutta arvostavaa kulttuuria, jossa on nollatoleranssi syrjinnälle ja kiusaamiselle. Meille ystävällinen kulttuuri tarkoittaa psykologista turvallisuutta, jonka on tieteellisesti osoitettu olevan yhtä tärkeä luovuutta ja tuottavuutta lisäävä tekijä kuin hyvät kompensatiomallit ja muut tarjotut edut. Syksyllä 2023 otimme psykologisen turvallisuuden uudeksi indeksiksi henkilöstön pulssikyselymme. Indeksi on ollut erittäin hyvällä tasolla. Indeksitulokset ovat nousseet ensimmäisen vuoden 7,9:stä 8,4:een, mikä on kolme pistettä vertailuarvoa parempi. Puhumme myös säännöllisesti psykologisesta turvallisuudesta: mitä se on, mitä se ei ole ja miten ihmiset vaikuttavat siihen. Enentossa jokaista kannustetaan olemaan oma itsensä ja rohkeasti kehittämään vakiintuneita käsityksiä. Jokaisen pitäisi myös pystyä osallistumaan hankkeisiin ja edistämään niitä strategiamme toteuttamiseksi.

Uuden työntekijän kunnollinen perehdytys on meille Enentossa erittäin tärkeää. Jokaisella on henkilökohtainen, työtehtävän mukainen perehdytysuunnitelma sekä nimetty kaveri (Buddy), joka auttaa uutta työntekijää ensimmäisten kuukausien aikana. Perehdytys on tärkeää oppi-

misen ja oikeanlaisen yrityskulttuurin luomisen kannalta. Sillä myös varmistetaan, että työntekijän on mahdollista onnistua uudessa tehtävässään. Vuonna 2025 meillä oli kaksi perehdytyspäivää, josta saimme erittäin hyvää palautetta osallistujilta. He kokivat tapahtuman antaneen hyödyllistä tietoa esimerkiksi liiketoimintastrategiastamme ja -prioriteeteistamme sekä kulttuuristamme ja arvoistamme.

Grow Talk -prosessi työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä jatkui vuonna 2025 ja tarjosi rungon jatkuville keskusteluille, joiden tavoitteena on edistää ammatillista kasvua ja tiimin menestystä. Prosessi alkoi vuosittaisella henkilökohtaisen tavoitteen asettamiskeskustelulla ensimmäisellä vuosineljänneksellä, jota seurasivat säännölliset tarkistukset vuoden aikana edistymisen arvioimiseksi ja tuen tarjoamiseksi. Keskusteluiden tarkoituksena on lisätä sitoutumista, selkeyttää kunkin työntekijän roolia yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa sekä varmistaa hyvinvointi ja kehittymismahdollisuudet työssä. Lisäksi vuoden aikana käytiin kahdesti muodolliset arviointikeskustelut edistymisen arvioimiseksi.

TYÖNTEKIJÖIDEN SITOUTUMINEN

Suhtaudumme työntekijöiden kuuntelemiseen vakavasti. Johtamisen laatu, luottamus, ystävällinen työympäristö, selkeät työtavoitteet ja osaamisen kehittäminen ovat keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden sitoutumiseen työhön ja työhyvinvointiin. Saadaksemme käsityksen työntekijöidemme sitoutumisen tasosta, teemme kahden viikon välein nimettömän pulssikyselyn, joka lähetetään kaikille työntekijöille. Kyselyt auttavat meitä mittaamaan yrityskulttuurimme aiheita ja osia, kuten luottamusta, työn merkityksellisyyttä, henkilökohtaista kehittymistä, työtyytyväisyyttä, johtamista, työtilannetta ja yhteishenkeä. Pulssin mittaaminen auttaa meitä saamaan reaaliaikaista tietoa henkilöstön sitoutumisesta ja ymmärtämään paremmin, millaisia toimia eri tasoilla on tehtävä. Kiireellisiin ongelmiin puututaan välittömästi. Henkilöstön pulssikyselyt antavat tiimeillemme ja koko organisaatiolle hyvän käsityksen siitä, miten voimme kehittää kulttuuriamme ja työskentelytapojamme tulevaisuudessa. Keskimääräinen vastausprosentti on ollut korkea. Vuoden 2025 aikana noin 94 prosenttia henkilöstöstämme vastasi kyselyyn, joten kyselyn tulokset antavat luotettavan käsityksen henkilöstömme sitoutumisesta.

Uskomme, että yhteistyön, tiimihengen ja One Enento -kulttuurin rakentamiseksi meidän on tärkeää tavata toisiamme ja viihtyä toisemme seurassa. Vuonna 2018 perustettu Nordic Activity Group on eri maiden ja osastojen työntekijöistä koostuva vapaaehtoinen tiimi. Tiimi suunnittelee ja järjestää vapaamuotoista toimintaa, esimerkiksi tapahtumia toimistolla töiden jälkeen. Antaaksemme tunnustusta esimerkillisestä yhteistyöstä olemme ottaneet käyttöön You Rock -ohjelman, jossa työntekijät voivat nimetä kollegansa, joka on ansainnut tunnustuksen ja pienen lahjan. Lisäksi järjestämme vuosittain Enento Awards -tilaisuuden, jossa palkitsemme työntekijöitä erinomaisista saavutuksista arvoihin liittyvissä kategorioissa, kuten osaamisen kehittäminen, tiimiyhteistyö ja erinomainen johtajuus.

S1–3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat omille työntekijöille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

Enento noudattaa lakeja ja työehtosopimuksia ja tarjoaa niiden vaatimukset ylittävät työehdot. Kohtelemme kaikkia tasapuolisesti ja turvaamme työsuhteet lainsäädännön mukaisesti. Monissa tapauksissa ylitämme lakisääteiset vaatimukset esimerkiksi tarjoamalla lisätukea mahdollisissa irtisanomistilanteissa, myöntämällä ylimääräisiä lomapäiviä uusille työntekijöille ja vakuuttamalla etätyöskentelyn. Nämä toimenpiteet hyödyttävät koko henkilöstöämme.

Meillä on eri kanavia, joiden kautta käymme vuoropuhelua työntekijöidemme kanssa: säännölliset henkilöstökyselyt ja palautetyökälut, sisäiset viestintäkokoukset ja -foorumit, säännöllinen vuoropuhelu sekä Grow Talk -prosessi työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä.

Käymme jatkuvaa vuoropuhelua ammattiliittojen ja työntekijöiden edustajien kanssa sekä noudatamme paikallista lainsäädäntöä. Työmarkkinaosapuolten vuoropuhelun takaavat luottamus, hyvä yhteistyö ja perusvaatimusten ylittäminen.

Lisäksi meillä on käytössä työpaikalla tapahtuvaa väkivaltaa ja häirintää ehkäisevät toimet, jotka ovat korkealla tasolla. Kahden viikon

välein toteutettava henkilöstön pulssikyselymme mittaa anonyymisti häirintää ja väkivaltaa. Työntekijät voivat myös keskustella ongelmista nimettömästi HR-tiimin edustajien kanssa kyselytyökalun avulla.

Työntekijöitämme rohkaistaan, ja esihenkilöitämme edellytetään, aktiivisesti edistämään kulttuuriamme, jossa kukin voi avoimesti tuoda esiin työssä kohtaamansa huolenaiheet, sillä yhtiönä arvostamme epäkohdat esiin nostavaa kulttuuria. Kaikki työntekijät voivat ilmoittaa eettisten periaatteiden rikkomuksista tai muista väärinkäytöksistä esihenkilölleen tai esihenkilönsä esihenkilölle. Kaikkien esihenkilöidemme vastuulla on neuvoa, miten toimitaan asianmukaisesti rikkomustapauksissa. Nämä prosessit viestitään työntekijöille vuosittain, ja työntekijöiden tietoisuutta prosesseista ja luottamusta niihin arvioidaan pulssikyselyllämme, jossa on erityisesti tähän aiheeseen liittyvä kysymys. Varmistamme, ettei eettisten periaatteiden rikkomisesta ilmoituksen tehneelle työntekijälle aiheudu kielteisiä työhön liittyviä seuraamuksia.

Yrityksellämme on myös whistleblowing-ilmiantokanava, jonka kautta työntekijämme voivat ilmoittaa epäillyistä rikkomuksista nimettömästi. Tarkoituksena on rohkaista työntekijöitämme ilmoittamaan epäillyistä väärinkäytöksistä tai muista toimista, jotka eivät ole eettisten periaatteidemme mukaisia. Pyrimme saavuttamaan läpinäkyvyyden ja korkean liiketoimintaetiikan tason. Työntekijämme ovat meille tärkein tietolähde mahdollisen toimia edellyttävän väärinkäytöksen paljastamisessa. Whistleblowing-kanava tarjoaa mahdollisuuden ilmoittaa epäilyistä väärinkäytöksestä luottamuksellisesti yhtiölle tai organisaatiolle. Se on tärkeä työkalu riskien vähentämisessä ja toimintamme luottamuksen ylläpitämisessä, sillä sen ansiosta voimme havaita mahdolliset väärinkäytökset ja ryhtyä niihin liittyviin toimiin jo varhaisessa vaiheessa. Anonyymiä whistleblowing-kanavaamme ylläpitää kolmas osapuoli, ja se on kaikkien työntekijöidemme käytettävissä intranetissä. Vuonna 2025 ei havaittu epäiltyjä ihmisoikeusrikkomuksia eikä työntekijöiden syrjintään tai muuhun epäreiluun kohteluun liittyviä rikkomuksia.

Hallitus vastaa päätöksenteosta ja yhtiön edellä mainittujen huolenaiheiden vaikutusten hallinnan valvonnasta. Vuonna 2025 Enenton hallituksen tarkastusvaliokunta oli velvollinen välittömästi käymään läpi ilmiäntoraportit, kuten häirintään, fyysiseen turvallisuuteen tai rikolliseen toimintaan liittyvät ilmoitukset, ja toimimaan niiden perusteella. Tarkastusvaliokunta arvioi vuosittain rakenteita, joiden avulla työntekijät voivat tuoda esiin huolenaiheita mahdollisista väärinkäytöksistä talousraportoinnissa tai muissa asioissa.

SI-4 Keskeiset toimet

Enenton menestykseen vaikuttavat yhtiön johto ja muu ammattitaitoinen henkilöstö sekä yhtiön kyky rekrytoida pätevää henkilöstöä sekä kehittää ja kouluttaa heitä ja pitää heidät yhtiössä. Jos emme kykene pitämään työntekijöitä tai rekrytoimaan uusia työntekijöitä, sillä voi olla haitallinen vaikutus yritykseemme.

Tietotyössä suurimman terveystriskin muodostavat huono työergonomia ja työpaineesta johtuva stressi. Hyvä työilmapiiri ja hyvä johtaminen sekä varhainen puuttuminen ongelmiin ehkäisevät sairauslomien tarvetta. Tämä oli edelleenkin yksi tärkeimmistä painopistealueistamme vuonna 2025. Olemme antaneet esihenkilöille koulutusta varhaisesta huolehtimisesta, lisänneet tietoisuutta näistä aiheista ja antaneet kaikille työntekijöille työkaluja, joiden avulla he voivat käsitellä aihetta.

Vuonna 2025 jatkoimme keskittymistämme vuonna 2022 uudistetun henkilöstöstrategiamme kolmeen painopistealueeseen: oppiminen ja kehittyminen, työntekijäkokemus ja erinomainen johtaminen. Näihin teemoihin perustuvat keskeiset toimenpiteet olivat seuraavat: jatkoimme kaikille työntekijöillemme suunnattua Emotional Agency (tunnetoimijuus) -koulutusohjelmaa, järjestimme kaikkien tiimiemme kanssa fokustyöpajat edistääksemme hyviä ja toimivia työnteon tapoja ja tukeaksemme jokaisen hyvinvointia sekä suoritusta, järjestimme Empowered People -kuukauden parantaaksemme organisaatiomme hyvinvointia ja osaamista sekä tuimme tiimejämme Workplace Big Five Profile -persoonallisuusprofiilityökalun ja pulssikyselyiden avulla.

HYVINVOINTI

Hyvinvointi on todella tärkeä osa tervettä yrityskulttuuria. Työntekijöiden hyvinvoinnin, sitoutumisen ja tyytyväisyyden huomioiminen lisää tuottavuuttamme ja vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta, mikä parantaa liiketoiminnan tulosta yleisesti. Tämän vuoksi lähestymistapamme asiaan on kokonaisvaltainen pitäen sisällään yksilöiden henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin sekä johtamisen, tiimiyhteistyön ja organisaatiokulttuurin. Tukimuodot ovat helposti kaikkien työntekijöiden saatavilla.

Yleisesti ottaen sairauspoissaoloprosenttimme ovat toimialan vertailuarvoa pienempiä. Yksittäiset pidemmät poissaolot vaikuttavat merkittävästi prosenttilukuun maissa, joissa henkilöstömäärämme on pieni. Nämä poissulkien sairauspoissaoloprosenttimme kokonaiskehitys on säilynyt hyvin alhaisena kaikissa maissamme. Suurimmat riskimme liittyvät stressiin ja työuupumukseen, ja siksi kiinnitämme niihin erityistä huomiota. Teemme yhteistyötä työterveyshuollon kanssa ja tapaamme heitä säännöllisesti, jotta pystymme seuraamaan varhaisia merkkejä. Olemme myös määrittäneet hälytystoimia yksittäisille sairauslomille, ja meillä on prosessi niiden vähentämiseksi.

Vuoden aikana jatkoimme henkilöstömme terveyden ja hyvinvoinnin edistämistä kokouksettomilla keskiviikkoamuilla ja viikoittaisella hyvinvointitunnilla. Hyvinvointitunti tarkoittaa, että työntekijöillä on viikossa tunti vapaata aikaa käytettäväksi mihin tahansa työntekijän itse valitsemaan terveyttä edistävään toimintaan. Vuonna 2023 esihenkilöiden kanssa tehtyä We Lead Emotional Agency -ohjelmaa tarjottiin kaikille työntekijöillemme myös vuonna 2025 nimellä Emotional Agency (tunnetoimijuus) -ohjelma. Uusille esihenkilöille tarjosimme We Lead Emotional Agency -ohjelmaa. Jatkoimme tiimien kehittämistyöpajoja, joissa hyödynsimme Workplace Big Five Profile -persoonallisuusprofiilityökalua sekä Focus Tiger pilottiohjelman oppeja. Myös suositut aamumeditaatio- ja mindfulness-hetkemme jatkuivat.

Toukokuussa toteutimme Empowered People -kuukauden, joka on koko konsernin laajuinen aloite strategisen painopistealueemme, Empowered People, vahvistamiseksi. Tavoitteena oli lisätä tietoisuutta ja sitoutumista keskeisiin teemoihin, kuten hyvinvointiin, arvojemme

mukaiseen toimintaan ja yhteiseen menestykseen. Kuukauden aikana kannustimme osallistumaan monipuolisiin aktiviteetteihin, jotka oli suunniteltu energisoimaan sekä kehoa että mieltä. Ohjelma yhdisti digitaaliset webinaarit ja paikan päällä järjestetyt tapahtumat toimitoissamme. Aikataulu sisälsi muun muassa Auntien mielen hyvinvointisessioita, Firstbeatin "Load of Life" -webinaarin sekä tietoisuuskäsiä mindfulnessista, ravitsemuksesta ja hyvästä ergonomiasta. Osana kasvua ja sisäistä liikkuvuutta edistäviä toimiamme keskustelimme myös siitä, miten työntekijät voivat edistää uraansa Enento-konsernin sisällä. Tarjosimme myös ulkoliikuntaa ja luovia maalausharjoituksia.

Empowered People -aloite edistää yhteisöllisyyttä, pohdintaa ja henkilökohtaista kasvua työntekijöiden keskuudessa. Teemakuukaudesta on tullut arvostettu perinne, joka vahvistaa kulttuuriamme ja tukee kestävästä työympäristöstä.

Työskentelemme ympäristössä, jossa suuri työmäärä voi toisinaan aiheuttaa ongelmia työn ja vapaa-ajan tasapainottamisessa. Seuraamme jatkuvasti työmäärää ja stressiin liittyviä aiheita henkilöstön pulssikyselyn avulla, ja ryhdymme tarvittaessa varhain toimiin. Lisäksi esihenkilömme saavat vuosittain koulutusta, jossa käsitellään varhaista puuttumista ja mahdollisten sairastumisten ennaltaehkäisyä.

Työn ja yksityiselämän tasapaino sekä stressinhallinta ovat tärkeä osa työhyvinvointiamme. Kaikki esihenkilömme ovat käyneet koulutuksen ja noudattavat prosessia, jossa ryhdytään varhaisessa vaiheessa huolehtimaan sellaisista tiimin jäsenistä, joilla on merkkejä stressistä tai hyvinvointiongelmista. Keskitymme luomaan tiimeihin psykologista turvallisuutta, jotta voimme puhua avoimesti stressiin liittyvistä asioista, sekä korostamaan palautumisen ja työn prioriteettien selkeyden merkitystä.

Yksi tapa edistää työntekijöidemme hyvinvointia on tarjota joustava hybridityöympäristö. Työntekijöidemme mukaan työn ja vapaa-ajan tasapaino on yksi tärkeimmistä tekijöistä stressin hallinnassa ja vähentämisessä. Hybridityöskentelymallimme yhdistää toimistolla ja etänä työskentelyn edut. Vuonna 2025 muutimme Osllossa uusiin tiloihin, jotka noudattavat Tukholman ja Helsingin toimistojemme ideolo-

giaa. Keskeisellä paikalla sijaitsevat toimistomme on suunniteltu sellaisiksi, että niissä on hyvä tehdä yhteistyötä ja myös tilaa keskittymistä vaativaan työskentelyyn.

Hybridityöskentelykäytäntömme edellyttää, että toimistolla työskennellään vähintään kahtena päivänä viikossa, esihenkilöiden kohdalla tämä on kolme päivää viikossa. Tiimeillämme on valtuudet nimetä omat lähityöpäivänsä tehtävien luonteen sekä projekteihin tai asiakkuuksiin liittyvien tarpeidensa perusteella.

Vuodesta 2021 lähtien olemme tarjonneet kaikille työntekijöillemme ennakoivaa mielen hyvinvoinnin palvelua nimeltä Auntie. Tämä on digitaalinen matalan kynnyksen mielenterveyspalvelu, joka tarjoaa ennaltaehkäisevää tukea strukturoitujen valmennuspakettien avulla. Yhteistyön tavoitteena on parantaa työntekijöiden kokonaisvaltaista hyvinvointia ja resilienssiä. Työntekijät voivat tavata terveydenhuollon ammattilaisen viisi kertaa vuodessa ja saada työkaluja esimerkiksi stressinhallintaan. Auntie-palvelusta ei luovuteta käyttäjien tietoja henkilöstöosastolle tai esihenkilölle. Palautteen perusteella tiedämme kuitenkin, että palvelua käytetään laajalti ja että se on hyvin pidetty, sillä kokonaisarvosana on 9,2 parhaan mahdollisen ollessa 10. Lisäksi kaikki palvelua käyttäneet suosittelisivat sitä muille.

Enento tarjoaa Suomessa laajan työterveyshuollon ja kattavat terveyspalvelut kaikille työntekijöille. Ruotsissa ja Norjassa järjestelmä keskittyy enemmän ennaltaehkäiseviin palveluihin ja turvallisen työympäristön varmistamiseen, ja se nojautuu enemmän julkiseen terveydenhuoltoon. Enento kuitenkin täydentää sitä tarjoamalla laajempia terveydenhuollon palveluja. Kaikki työntekijämme kaikissa toimipisteissämme noudattavat samoja turvallisuusmääräyksiä työskennellessään tiloissamme.

Sellaisia tapauksia varten, joissa työntekijä tarvitsee enemmän apua terveysongelmiinsa ja saattaa siksi olla poissa töistä pidempään, meillä on jäsenelty prosessi ja paikallisten terveydenhuollon toimijoiden tarjoamat hyvät palvelut. Näitä tilanteita käsitellään yhdessä esihenkilön, henkilöstöosaston ja työterveyshuollosta vastaavan kumppanin kanssa.

Panostaminen hyvinvointiin jatkuu myös vuonna 2026. Vuoden aikana korostamme eri aiheita esimerkiksi henkilöstön pulssikyselystä saadun palautteen perusteella. Puhumme edelleen myös palautumisesta, yhteistyöstä ja psykologisesta turvallisuudesta. Kaikille työntekijöillemme tarkoitettu Emotional Agency (tunnetoimijuus) -koulutusohjelma jatkuu, ja tavoitteena on, että kaikki työntekijät suorittavat sen vuoden 2026 loppuun mennessä.

Suomen Asiakastieto, joka on tytäryhtiömme Suomessa, voitti vuonna 2025 WorkPlace Awards 2025 -palkinnon sekä sai jo toisena vuotena peräkkäin MIELI ry:n Hyvän mielen työpaikka -merkin. Lisäksi yritys oli yksi HumanPower 2025-kilpailun Inhimillisin työpaikka -kategorian finalisteista.

ERINOMAINEN JOHTAMINEN – KASVUN JA HYVINVOINNIN AVAINTEKIJÄ

Enentossa uskomme, että erinomainen johtaminen on työntekijöidemme kasvun ja hyvinvoinnin avaintekijä. Arvostamme valmentavaa johtamiskulttuuria, joka pitää sisällään luottamuksen ja vaikutusmahdollisuudet sekä säännöllisen palautteen. Esihenkilöt vaikuttavat tiimin yhteistyöhön ja viime kädessä sekä yksilön että tiimin menestykseen. Henkilöstökyselyt osoittavat, että erinomainen johtaminen on tärkeää työntekijöidemme yleisen sitoutumisen kannalta.

Vuodesta 2023 alkaen olemme investoineet We Lead Emotional Agency -johtamisohjelmaan, joka antaa esihenkilöillemme paremmat taidot ja valmiudet menestyä tehtävässään. Nämä aiheet olivat asialistalla myös esihenkilöille suunnatuissa kuukausittaisissa HR-tapaamisissa vuonna 2025. Näissä tunnin mittaisissa tilaisuuksissa esihenkilöt ja johtajat perehtyivät henkilöstöön liittyviin aiheisiin ja prosesseihin ja saivat myös tilaisuuden keskustella heidän tärkeiksi kokemistaan asioista. Keskityimme erityisesti seuraaviin aiheisiin: psykologinen turvallisuus, luottamuksen rakentaminen, työhön keskittymisen ja hybriditiimien edistäminen, oppimis- ja kasvuajattelun rakentaminen, hyvinvointi, suorituksen johtaminen, haastaviin tilanteisiin ja suoritukseen puuttuminen, tavoitteiden asettaminen ja palautteen antaminen. Lisäksi olemme korostaneet muutoksenkyvykkyyttä sekä yksilö- että tiimitasolla vahvistaaksemme sopeutumiskykyä ja yhteistyötä.

Jatkuva panostuksemme johtajien kehittämiseen näkyy henkilöstön pulssikyselymme johtajuusindeksin tuloksessa, joka on erittäin korkea ja selvästi vertailuarvon yläpuolella (8,4; ylittää vertailuarvon 8,0). Indeksillä mitataan esimerkiksi sitä, antaako esihenkilö säännöllisesti palautetta, onko hänellä selkeät odotukset työntekijää kohtaan ja onko hän tarvittaessa tavoitettavissa. Indeksillä mitataan myös esihenkilön ja työntekijän välisen luottamuksen ja yhteistyön tasoa.

Kaiken kaikkiaan We Lead Emotional Agency -ohjelmalla ja panostuksella esihenkilöidemme kehittämiseen on tähän mennessä saavutettu erittäin hyviä tuloksia: esihenkilöiden johtamisosaaminen on parantunut ja monimuotoisuus sekä osallisuus ovat vahvistuneet työskentelykulttuurissamme. Sama Emotional Agency -ohjelma käynnistettiin koko henkilöstön kanssa vuonna 2024 ja jatkoimme sitä myös vuonna 2025, jotta saamme muodostettua yritykseemme entistä paremman tunneilmaston ja kulttuurin. Jatkamme ohjelmaa myös vuonna 2026.

S1-5 Omaan työvoimaan liittyvät tavoitteet

Vastuullisuustrategiamme ja tavoitteemme ovat linjassa konsernistrategiamme kanssa.

Oman henkilöstömme osalta avainasemassa on tavoite edistää voimaannuttavaa ja vastuullista työpaikkaa. Tähän sisältyy monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistäminen, hyvinvoinnin ja psykologisen turvallisuuden parantaminen sekä luottamukseen, kasvuun ja voimaannuttamiseen perustuvan kulttuurin tukeminen arvojemme mukaisesti: We build trust, We care & dare ja We grow together.

Henkilöstöstrategiaamme ohjaava ensisijainen mitattava tavoite on työntekijöiden sitoutumisindeksi. Se kertoo onnistumisesta työntekijäkokemuksen, johtamisen ja työpaikkakulttuurin tärkeillä osa-alueilla. Tavoite tukee sitoumustamme vähentää kielteisiä vaikutuksia, edistää myönteisiä tuloksia ja hallita olennaisia työvoimaan liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia. Tavoite koskee kaikkia työntekijöitämme.

Työntekijöiden sitoutumisindeksi antaa laajan kuvan työntekijöiden hyvinvoinnista, osallistamisesta ja tyytyväisyydestä. Se kuvaa suoriutumista useilla keskeisillä alueilla: johtaminen, henkilökohtainen kehitys, itsensä johtaminen ja sopivuus työhön, monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja inklusio, osallistuminen ja itsenäisyys, merkityksellisyys ja sitoutuminen, työtilanne ja luottamus sekä psykologinen turvallisuus.

Työntekijöiden sitoutumista mittaavana työkaluna käytetään pulssikyselyä. Se yhdistää työntekijöiden palautteen kaikilla painopistealueilla indeksin kokonaispistemääräksi. Tavoite asetetaan vuosittain, ja tavoitteena on aina saavuttaa vähintään vertailutaso työntekijöiden sitoutumisessa. Lähtötasona on indeksi vuodelta 2022, jolloin pulssikysely otettiin Enentossa käyttöön mittaustyökaluna.

Vastuullisuustuloksia tarkastellaan koko henkilöstön kanssa läpi vuoden, kun taas erityisesti työntekijöihin liittyvistä asioista keskustellaan tarkemmin ammattiliiton ja työntekijöiden edustajien kanssa.

AVAINLUVUT JA TAVOITTEET VUODELLE 2025

Vuonna 2025 sitoutumisindeksin tavoite oli 7,8, ja saavutimme tavoitteen, sillä sitoutumisindeksi oli 8,0. Vuoden 2026 tavoite on 7,9.

S1-6 Yrityksen työsuhteisten työntekijöiden ominaisuudet

Tilikauden lopussa Enentossa oli yhteensä 375 työntekijää. Raportointikauden aikana 22 vakituista työntekijää päätti työsuhteensa omasta tahdostaan. Vapaaehtoinen vaihtuvuus oli 5,8 prosenttia, mikä on selvästi edellisvuosia alempi luku. Laskusuunta korostaa onnistumista eri hankkeissamme, joiden tavoitteena on ollut vahvistaa henkilökunnan sitoutumista ja pitää työntekijät yhtiömme palveluksessa.

TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄ SUKUPUOLITTAIN, 31.12.2025

Sukupuoli	Työntekijöiden lukumäärä
Mies	198
Nainen	177
Muu	0
Ei ilmoitettu	0
Työntekijöitä yhteensä	375

TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄ MAITTAIN, 31.12.2025

Maa	Työntekijöiden lukumäärä
Suomi	167
Ruotsi	166
Norja	40
Tanska	2
Työntekijöitä yhteensä	375

TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄ SOPIMUSTYYPIN MUKAAN SUKUPUOLITTAIN ERITELTYNÄ

31.12.2025	Mies	Nainen	Muu	Ei raportoitu	Yhteensä
Työntekijöiden määrä	198	177	0	0	375
Vakituisia työntekijöitä	191	164	0	0	355
Määräaikaisia työntekijöitä	7	13	0	0	20
Vaihtelevan työajan piiriin kuuluvia työntekijöitä	3	11	0	0	14
Kokoaikaisia työntekijöitä	192	162	0	0	354
Osa-aikaisia työntekijöitä	3	4	0	0	7

TYÖNTEKIJÖIDEN MÄÄRÄ SOPIMUSTYYPIN MUKAAN MAITTAIN ERITELTYNÄ

31.12.2025	Suomi	Ruotsi	Norja	Tanska	Yhteensä
Työntekijöiden määrä	167	166	40	2	375
Vakituisia työntekijöitä	158	156	39	2	355
Määräaikaisia työntekijöitä	9	10	1	0	20
Vaihtelevan työajan piiriin kuuluvia työntekijöitä	6	8	0	0	14
Kokoaikaisia työntekijöitä	156	156	40	2	354
Osa-aikaisia työntekijöitä	5	2	0	0	7

Työntekijöiden määrää 31.12.2025 koskevat tiedot ovat peräisin henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä. Tiedoissa ovat mukana kaikki aktiiviset työntekijät: vakituiset, määräaikaiset, kokoaikaiset, osa-aikaiset ja tuntityöntekijät. Jokainen henkilö lasketaan yhdeksi työntekijäksi. Henkilömäärää käytetään, kun työntekijöiden määrä jaetaan pienempiin alaryhmiin.

Henkilötyövuosi (Full Time Equivalent, FTE) lasketaan talousennustejärjestelmästä saatavien tietojen avulla. Henkilötyövuodet määritetään yhdistämällä työntekijöiden työajat täysipäiväisiksi eli 100-prosenttiseksi. Esimerkiksi kaksi 50-prosenttisesti työskentelevää työntekijää raportoidaan yhtenä henkilötyövuotena, kun taas henkilöstömäärää laskettaessa heidät lasketaan kahdeksi työntekijäksi. Henkilötyövuosilla saadaan likimääräinen tieto, jossa huomioidaan aktiivinen työaika ja pitkät poissaolot, mutta jossa ei huomioida lyhyitä poissaoloja, väliaikaisia työn muutoksia ja ylityötä. Raportoidut henkilötyövuodet edustavat kuukausittaisten todellisten henkilötyövuosien keskiarvoa, jotka on kirjattu tammikuusta joulukuuhun 2025.

Työntekijöiden vapaaehtoiseen vaihtuvuuteen on laskettu mukaan vain vakituiset työntekijät. Vaihtuvuus lasketaan vertaamalla vuoden aikana omaehtoisesti irtisanoutuneiden vakituisten työntekijöiden määrää vakituisten työntekijöiden määrään 1.1.2025. Tämä mittari osoittaa niiden vakituisten työntekijöiden prosenttiosuuden, jotka irtisanoutuivat organisaatiosta vapaaehtoisesti vuoden aikana.

S1-8 Työehtosopimusneuvottelut ja työmarkkinaosapuolten vuoropuhelu

Noin 98 prosenttia työntekijöistämme kuului työehtosopimusten piiriin. Ruotsissa on kaksi työehtosopimusta ja Suomessa yksi. Työehtosopimusten piiriin kuuluvat kaikki Enento Groupin työntekijät, lukuun ottamatta työntekijöitä Tanskassa ja suurimmaksi osaksi ylimmän johdon jäseniä. Vaikka kaikki ylimmässä johdossa ei kuulu paikallisten työehtosopimusten piiriin, heidän kohdallaan pääsääntöisesti noudatetaan paikallisessa työehtosopimuksessa määriteltyjä ehtoja.

Suomessa työntekijöiden edustaja edustaa kaikkia työntekijöitä. Ruotsissa eri ammattiliitoilla on omat edustajansa. Liittoihin kuulumattomat jäsenet ovat edustettuina samalla tavalla ja samoilla oikeuksilla (esim. muutosneuvottelujen aikana).

S1-9 Monimuotoisuuden mittarit

YLIMMÄN JOHDON SUKUPUOLIJAKAUMA 2025

	Mies		Nainen		Muu		Ei ilmoitettu	
	Määrä	%	Määrä	%	Määrä	%	Määrä	%
Hallitus	5	62	3	38	0	0	0	0
Johtoryhmä	5	56	4	44	0	0	0	0
Yhteensä	10	59	7	41	0	0	0	0

TYÖNTEKIJÖIDEN IKÄJAKAUMA

	Määrä	%
alle 30 vuotta	35	9
30–50 vuotta	215	57
yli 50 vuotta	125	33

S1-10 Riittävä palkka

Enento noudattaa lakeja ja sopimuksia varmistaakseen reilun palkan ja palkitsemisen. Riittävästä palkasta säädetään lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa. Enenton maksamat palkat ylittävät työehtosopimuksissa sovitut vähimmäispalkat. Keskimääräinen mediaanipalkkamme on 101 prosenttia verrattuna vertailuarvon mediaaniin. Vuonna 2024 tehty tehtävien luokitus mahdollistaa kaikkien Enenton työtehtävien palkkavertailun. Henkilön palkka voidaan korjata välittömästi. Vuodesta 2025 lähtien Enento on vaiheittain ottanut käyttöön palkkatietojen läpinäkyvyysdirektiivin mukaisia toimia varmistaakseen täyden vaatimustenmukaisuuden määräajassa.

S1-11 Sosiaalinen suojelu

Sosiaalinen suojelu koskee koko henkilöstöämme. Konserni noudattaa lakeja ja työehtosopimuksia, ja yhtiön ehdot ylittävät ne.

S1-13 Koulutusta ja taitojen kehittämistä koskevat mittarit

KOULUTUS SEKÄ SÄÄNNÖLLISET TULOS- JA URAKEHITYSARVIOINNIT OMILLE TYÖNTEKIJÖILLE

		Mies	Nainen	Muu	Ei ilmoitettu	Yhteensä
Säännöllisiin tulos- ja urakehitysarviointeihin osallistuneet työntekijät	%	100	100	N/A	N/A	100
Keskimääräinen koulutustuntien määrä työntekijää kohden (kokonaiskoulutustunnit / henkilöstön kokonaismäärä)						2,1

S1-14 Terveyttä ja turvallisuutta koskevat mittarit

Työterveyspalveluja tarjotaan kaikille työntekijöillemme Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa. Terveysthuollon taso vaihtelee hieman maittain erilaisten lakisääteisten vaatimusten ja tunnustettujen standardien vuoksi.

Enentossa ei ole vaaralliseksi kuvattuja työtehtäviä, ja tapaturmien mahdollisuus on todettu hyvin vähäiseksi. Sairauspoissaolot ovat matalalla tasolla. Organisaatiossamme oli vuoden 2025 aikana kuusi työhön liittyvää pitkäaikaista sairauslomaa. Sairauspoissaoloja on kaikissa maissa toimialan vertailuarvoa vähemmän, tosin laskentamenetelmät vaihtelevat eri maissa.

Omia työntekijöitä tai muita konsernin toimipisteissä työskenteleviä henkilöitä ei kuollut työperäisten vammojen tai työperäisten terveysongelmien vuoksi. Omille työntekijöille ei myöskään kirjattu työtapa-
turmia, joten oman työvoiman kirjattavien työtapaturmien osuus oli 0 prosenttia. Työntekijöillä ei myöskään ollut kirjattavia työperäisiä terveysongelmia. Työperäisten vammojen ja työtapaturmista johtu-

vien kuolemantapausten sekä työperäisten terveysongelmien ja niistä johtuvien kuolemantapausten vuoksi menetettyjen päivien määrä oli 0.

S1-15 Työ- ja yksityiselämän tasapainoa koskevat mittarit

Kaikilla työntekijöillä on oikeus lakisääteiseen perhevapaaseen. Vuonna 2025 perhevapaata käytti noin 7 prosenttia työntekijöistä. Vaikka naiset (8 %) pitivät perhevapaata hieman enemmän kuin miehet (7 %), näiden kahden ryhmän välinen ero oli suhteellisen pieni. Tämä on melko yleistä Pohjoismaissa.

PERHEVAPAITA PITÄNEET TYÖNTEKIJÄT

	%
Mies	7
Nainen	8
Muu	0
Ei ilmoitettu	0
Yhteensä	7

S1-16 Ansiotuloa koskevat mittarit (palkkaero ja kokonaisansiot)

Ansiotuloa koskevia mittareita analysoimalla saadaan keskeiset tiedot sukupuolten välisestä palkkatasa-arvosta ja kokonaisansioiden jakaumasta. Jos poikkeamille ei löydy selkeitä ja perusteltuja selityksiä, ryhdytään korjaaviin toimenpiteisiin oikeudenmukaisten ja tasa-puolisten palkkakäytäntöjen varmistamiseksi.

Syksyllä 2024 otimme käyttöön uuden tehtävien viitekehysmallin. Vuonna 2025 teimme analyysijä palkkatasa-arvosta valmistautuaksemme palkkatietojen läpinäkyvyyssdirektiiviin, joka astuu voimaan vuonna 2026. Kaikki organisaatiomme tehtävät on luokiteltu systemaattisesti, mikä varmistaa, että samanarvoiset tehtävät ovat vertailukelpoisia yrityksen sisällä. Alustava analyysi osoittaa, että raaka-palkkaerot sukupuolten välillä johtuvat pääasiassa rakenteellisista eroista. Tarkemmalla palkkaeroanalyysillä emme tunnistaneeet sukupuolta tilastollisesti merkittäväksi tekijäksi palkkavaihtelulle.

Vuotuisen kokonaisansion suhdeluku on noin 5. Tulos tarkoittaa sitä, että korkeinta ansiota saava henkilö ansaitsee 5 kertaa yhtiön työntekijöiden mediaanipalkan. Luku saadaan muuntamalla kaikki kiinteät kuukausipalkat euroiksi ja vertaamalla suuripalkkaisimman henkilön ansiota kaikkien muiden työntekijöiden mediaaniin pois lukien suuripalkkaisin henkilö, tuntipalkat ja provisioon perustuvat palkat. Kokonaisansion suhdelukua on arvioitu käyttäen vain kiinteitä kuukausipalkkoja datan saatavuuden vuoksi määräytyssä aikarajassa.

S1-17 Tapaukset, valitukset ja vakavat ihmisoikeusvaikutukset

Vuonna 2025 ei havaittu epäiltyjä ihmisoikeusrikkomuksia eikä työntekijöiden syrjintään tai muuhun epäreiluun kohteluun liittyviä rikkomuksia. OECD:n monikansallisten yritysten kansallisiin yhteyspisteisiin ei myöskään tehty valituksia. Koska syrjintää, häirintää tai valituksia ei ollut, Enento ei maksanut sakkoja eikä vahingonkorvauksia tällaisista tapauksista eikä saanut niistä rangaistuksia.

Myöskään omaan työvoimaan ei liittynyt vakavia ihmisoikeusongelmia tai -tapauksia, joten Enento ei maksanut sakkoja eikä vahingonkorvauksia tällaisista tapauksista eikä saanut niistä rangaistuksia.

ESRS S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät / tietosuoja, yksityisyyden suoja ja tietoturva

ESRS 2 SBM–3 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Kaksoisolennaisuusarvioinnissamme kuluttajien ja loppukäyttäjien tietosuoja ja tietoturva tunnistettiin olennaiseksi aiheeksi, josta on raportoitava vastuullisuusraportissamme, koska sillä voi olla kielteinen vaikutus kuluttajiin ja loppukäyttäjiin. Kuluttajien ja loppukäyttäjien tietosuojaan ja tietoturvaan liittyviä kielteisiä vaikutuksia saattaisi esiintyä, mikäli kuluttajatietoja käsiteltäisiin väärin tai jos tietoturvaa loukattaisiin.

Asiakkaitamme ovat suuret rahoitus- ja pankkialan yritykset, tukku- ja vähittäiskauppiat, julkiset palvelut, pienet ja keskisuuret yritykset sekä kuluttajat. Meillä on noin 450 000 kuluttaja-asiakasta ja noin 74 000 yritysasiakasta. Asiakkaista kerrotaan tarkemmin kohdassa ESRS 2 SBM–1. Kaikki kuluttajat ja/tai loppukäyttäjät, joihin Enento voi olennaisesti vaikuttaa, kuuluvat ESRS2:n mukaisen julkaisemisen piiriin.

Pyrimme aina pysymään askeleen edellä, kun on kyse asiakkaidemme, heidän asiakkaidensa ja loppukäyttäjien koskemattomuuden ja tietojen turvaamisesta. Pyrimme varmistamaan tietojen luottamuksellisuuden, saatavuuden ja eheyden, mikä on ratkaisevaa liiketoimintamme jatkumiselle ja tavoitteidemme saavuttamiselle.

Enenton tietoturvaa hallitaan kattavan tietoturvallisuuden hallintajärjestelmän (Information Security Management System, ISMS) avulla. Järjestelmää seurataan jatkuvasti ja siitä raportoidaan johdolle. Ulkopuoliset tilintarkastajat tarkistivat ISMS:n riippumattomasti, ja helmikuussa 2025 saimme ISO/IEC 27001 -sertifikaatin, mikä todentaa kansainvälisesti tunnustettujen tietoturvastandardien noudattamisen organisaatiossamme.

ISMS sisältää vankkojen tietojen luottamuksellisuuden, eheyden ja saatavuuden suojaamiseksi suunniteltujen järjestelmien ja prosessien toteutuksen. Näihin toimenpiteisiin kuuluvat pääsynhallinta, salaus, palomuurit ja tunkeutumisen havaitsemisjärjestelmät, säännölliset päivitykset ja korjaukset, tietojen varmuuskopiointi ja palautus sekä tietoturvan valvonta.

Asiakkaidemme ja yhteiskunnan luottamus on meille erittäin tärkeää ja haluamme varmistaa, että tapamme käsitellä henkilötietoja takaa tietojen turvallisuuden. Käsittelemme henkilötietoja lainsäädännön mukaisesti. Näin varmistamme lain noudattamisen ja vähennämme myös käsittelemiimme henkilötietoihin kohdistuvaa riskiä.

Emme ole tunnistaneeet kuluttaja- tai loppukäyttäjryhmiä, joille toimintomme ja/tai tuotteemme aiheuttaisivat muita suuremman vahingon vaaran. Yksikään tunnistamistamme olennaisista riskeistä tai mahdollisuuksista, jotka johtuvat kuluttajiin ja loppukäyttäjiin kohdistuvista vaikutuksista ja heihin riippuvista tekijöistä, ei liity tiettyihin ihmisryhmiin.

S4–1 Poliitikat

Tietoturvan ja tietosuojan varmistaminen edellyttää organisaatiota ja prosesseja, jotka tukevat määrätietoista ja järjestelmällistä suhtautumista näihin aiheisiin. Tietoturvatyötämme ohjaavat sisäinen tietoturvapoliittikkamme ja ohjeemme. Vastaavasti tietosuojatyötämme ohjaavat sisäiset tietosuojapolitiikkamme ja ohjeemme. Kaikkien yhteistyökumppaneiden on noudatettava lakeja ja sopimuksia. Lisäksi työ sopimuksiin sisältyy salassapitovelvollisuus.

Politiikkamme ja ohjeemme kattavat kaikki kuluttajat ja loppukäyttäjät. Emme ole tunnistaneeet tiettyä kuluttaja- tai loppukäyttäjryhmää, mukaan lukien riskiryhmät ja haavoittuvassa asemassa olevat ryhmät, joka tarvitsisi erityistä huomiota tietoturvan ja tietosuojan osalta.

Laadukkaiden palveluiden tarjoaminen ja luotettava toiminta tarkoittavat myös sitä, että on varmistettava tietoturva ja henkilötietojen suojaus. Siksi on tärkeää, että asiakkailta saadut ja asiakkaita koskevat luottamukselliset tiedot pysyvät luottamuksellisina. Edellytämme, että asiakkaamme huomioivat tietosuojan ja yksityisyyden suojan käyttäessään tietojamme. Asiakkaamme sitoutuvat asiakassopimuksissa noudattamaan tietosuojavaatimuksia. Teemme jatkuvasti töitä varmistaksemme, että tietoja käytetään hyvien tietojenkäsittelykäytäntöjen mukaisesti hyödyntämällä järjestelmiemme teknisiä ratkaisuja, käyttäjille suunnattuja ohjeita ja muita vastaavia keinoja. Enento seuraa aktiivisesti tietojensa käsittelyä, ja jos yhtiö havaitsee sopimuksen vastaista käyttöä, se puuttuu asiaan välittömästi.

Oikeus henkilötietojen suojaan on kirjattu EU:n perusoikeuskirjan kahdeksanteen artiklaan, ja me Enentolla pyrimme tekemään parhaamme henkilötietojen suojaamiseksi. Hallinnoimme tietosuojaa politiikoilla, joihin kuuluvat yleinen tietosuojapolitiikka ja tietosuojan hallintapolitiikka. Henkilötietojen kerääminen, käyttö, säilyttäminen, suojaaminen ja luovuttaminen on selitetty näissä sisäisissä politiikoissa. Lisäopastusta, kuten ohjeita, on kaikkien työntekijöiden saatavilla. Käsittelemällä henkilötietoja lainsäädännön mukaisesti Enento paitsi varmistaa lain noudattamisen myös vähentää konsernin käsittelemiin henkilötietoihin kohdistuvia riskejä.

Monet vastuullisuustyötämme ohjaavat politiikat ovat nähtävissä yhtiömme verkkosivustolla osoitteessa www.enento.com. Siellä ei kuitenkaan ole yleistä tietosuojapolitiikkaa, tietosuojan hallintapolitiikkaa eikä IT-laitteisto-, tietoturva-, matkustus- ja rekrytointipoliitikoja, joiden sisältämiä yksityiskohtaisia tietoja yhtiö ei pidä ulkoisten sidosryhmien kannalta olennaisina. Yksityisyyttä ja tietosuojaa koskevat käytäntömme on kuitenkin kuvailtu verkkosivustollamme. Eettiset periaatteet ja keskeiset konsernitason ohjeet on julkaistu Enenton verkkosivustolla. Sisäiset politiikat ja ohjeet on julkaistu intranetissämme. Työntekijämme, asiakkaamme ja toimittajamme voivat ilmoittaa eettisten periaatteiden ja toimittajien eettisten toimintaohjeiden epäilyistä rikkomuksista whistleblowing-ilmiantokanavan kautta myös nimettömästi.

EETTISET TOIMINTAPERIAATTEET

Toimittajiemme ja työntekijöidemme on kunnioitettava YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien periaatteiden mukaisia, kansainvälisesti julistettuja ihmisoikeuksia sekä YK:n Global Compact -aloitetta.

Eettisissä periaatteissamme kuvataan liiketoimintaa, työnantajaa ja työntekijöitä koskevat eettiset periaatteet. Enenton ja kaikkien työntekijöidemme on noudatettava lakeja, sääntöjä ja eettisesti hyväksytyjä käytäntöjä.

Enentossa asiakkaita ja rekisteröityjä kohdellaan tasapuolisesti ja objektiivisesti. Enento ja sen työntekijät ymmärtävät, että vaatimus objektiivisesta kohtelusta rekisterien pitämisen yhteydessä perustuu lakiin. Yrityksiä tai henkilöitä koskevien arviointien on perustuttava tutkittuihin todisteisiin. Työntekijämme eivät anna palautteen tai yhteydenoton epämiellyttävän sävyn vaikuttaa työtehtäviinsä.

Työntekijä ei saa osallistua sellaisen asian käsittelyyn, jossa hänellä on eturistiriita tai edes mahdollinen eturistiriita omien henkilökohtaisten etujensa ja Enentoon liittyvän ammatillisen suhteensa välillä.

Toimimme luottamusta edellyttävällä alalla, joten tietoturva ja yksityisyyden kunnioittaminen ovat keskeisessä asemassa toiminnassamme. Käsitlemme tietoja huolellisesti lain vaatimalla tavalla

ja varmistamme yksityisyyden suojan henkilötietojen käsittelyssä. Enento toimii avoimesti, mutta säilyttää luottamuksellisuuden. Se ei kerro tai luovuta luottamuksellisia tietoja osapuolille, joilla ei ole niihin oikeutta. Työntekijöidemme on noudatettava tietoturvaan liittyviä ohjeitamme ja politiikkojamme. Työsopimuksissa on salassapitovelvollisuutta koskeva ehto.

Enento kantaa aina vastuun palveluntuotantoprosesseistaan. Riskienhallintaamme kuuluu korkeiden standardien asettaminen toimittajillemme ja kolmansien osapuolten tietojen luovuttajille laadun, tietoturvan, tietosuojan ja eettisyyden näkökulmasta sekä ulkoisen lainsäädännön ja vaatimusten mukaisesti. Eettiset periaatteemme koskevat kaikkia yhteistyökumppaneitamme. Vuonna 2023 Enento julkaisi toimittajille tarkoitetut eettiset toimintaohjeet, jotka sisältävät toimittajakohtaisia vaatimuksia. Korkeat laatu-, tietoturva-, tietosuoja- ja eettiset vaatimuksemme koskevat kaikkia toimittajiamme ja kolmansien osapuolten tietojen luovuttajia. Valintakriteerit perustuvat hankintojen tarkistusluetteloon, ja ne sisältyvät vuosittain päivitettävään hankintapolitiikkaamme. Sen mukaan kaikki hankinnat on toteutettava siten, että täytämme eettisen, ympäristöllisen ja sosiaalisen vastuullisuuden standardit koko toimitusketjussa.

Edellytämme, että kaikki toimittajamme ja alihankkijamme kunnioittavat ihmisoikeuksia ja sitoutuvat noudattamaan toimittajia koskevia eettisiä toimintaohjeitamme sekä allekirjoittamaan ne aloittaessaan yhteistyön kanssamme. Tämän takia teemme tiivistä yhteistyötä kaikkien arvoketjuumme kuuluvien kumppaneiden kanssa ja arvioimme kaikki uudet kumppanit due diligence- ja riskinäkökulmasta omien arvojemme ja eettisten ohjeidemme mukaisesti. Vuonna 2025 ei ollut yhtään vahvistettua korruptiotapausta.

Toimittajat valitaan tarpeidemme perusteella. Kun tarvetta ilmenee, käynnistämme tarjouspyyntöprosessin kyseisen tarpeen valintakriteereiden perusteella. Kriteerit luetaan hankintojen tarkistusluettelossa, ja ne sisältyvät vuosittain päivitettävään hankintapolitiikkaamme. Liitämme kaikkiin uusiin sopimuksiin toimittajien eettiset toimintaohjeet.

TIETOTURVAPOLITIikka

Enenton tietoturvatyötä tukevassa tietoturvapoliitikassa määritetään Enenton hallituksen vaatimukset. Tietoturva sisältää toimet, joilla varmistetaan tietojen luottamuksellisuus, saatavuus ja eheys. Lähestymistapamme tietoturvaan on riskiperusteinen, ja suojatoimien on aina oltava oikeassa suhteessa tietovarantojen arvoon. Enento määrittelee tietojen arvon luokittelun avulla. Puutteellinen tietoturva voi johtaa tietovuotoon, joka voi vaikuttaa haitallisesti liiketoimintaamme ja heikentää merkittävästi kumppaneidemme ja työntekijöidemme luottamusta meihin.

Mahdollisessa vaaratilanteessa tärkein tehtävämme on aina asiakkaidemme tietojen turvallisuudesta huolehtiminen. Pyrimme viestimään ja keskustelemaan aina mahdollisimman avoimesti ja ennakkoivasti.

Hallitukselle ja johtoryhmälle tiedotetaan tietoturvatyön tilasta ja riskien vähentämisestä neljännesvuosittain. Hallitukselle toimitettavassa raportissa määritellään tietoturvallisuuden hallintajärjestelmän tila standardin ISO/IEC 27001 mukaisesti. Järjestelmä sisältää tapahtuneet asiat, jotka ovat merkittävästi vaikuttaneet liiketoimintaan sekä olennaisten ja toteutettujen toimintojen, arviointien ja auditoitien tuloksiin. Tietoturvatyö esitellään tarkastusvaliokunnalle kaksi kertaa vuodessa.

Kokonaisvastuu Enenton tietoturvasta on toimitusjohtajallamme. Hänen vastuullaan on varmistaa, että turvallisuustoiminnolla on riittävät resurssit asianmukaisen tietoturvajärjestelmän kehittämiseen ja ylläpitämiseen. Turvallisuuspäällikkö vastaa asianmukaisen tietoturvan kehittämisestä ja ylläpidosta. Tämä sisältää turvallisuusohjeet, turvallisuustietoisuusohjelman ja asiaankuuluvan raportoinnin tietoturvaohjeiden täytäntöönpanosta ja noudattamisesta.

YLEINEN TIETOSUOJAPOLITIikka JA TIETOSUOJAN HALLINTAPOLITIikka

Enento käsittelee henkilötietoja yleisen tietosuoja-asetuksen (General Data Protection Regulation, GDPR) ja muun sovellettavan tietosuojalainsäädännön mukaisesti, mukaan lukien paikalliset tietosuojalaitmaissa, joissa toimimme. Kunnioitamme yleisessä tietosuoja-asetuksessa vahvistettuja tietojenkäsittelyperiaatteita ja käsittelemme henkilötietoja turvallisesti käyttäen erilaisia teknisiä ja organisatorisia toimenpiteitä, joilla varmistamme riskin mukaisen turvallisuustason. Meillä on käytössä kaksi tietosuojapolitiikkaa (yleinen tietosuojapolitiikka ja tietosuojan hallintapolitiikka) sekä useita niitä täydentäviä ohjeita. Yleisessä tietosuojapolitiikassa keskitytään yleisessä tietosuoja-asetuksessa asetettuihin lakisääteisiin vaatimuksiin ja esitetään tietosuojan perusteet, esimerkiksi henkilötietojen määritelmä, käsittelyn oikeusperuste, rekisteröityjen oikeudet ja tietojen käsittelyn periaatteet. Tietosuojan hallintapolitiikassa selitetään hallintarakenne, joka tukee Enentoa sen pyrkiessä noudattamaan yleisen tietosuoja-asetuksen ja muun tietosuojalainsäädännön mukaisia velvollisuuksiaan. Molemmat tietosuojapolitiikkamme sekä täydentävät ohjeet käydään läpi vuosittain.

Enento on nimennyt tietosuojavastaavan, jonka työtä tukee kaikkien Enento-maiden ja yksiköiden tietosuojaedustajien muodostama ryhmä. Enento arvioi tietosuojan vaikutustenarvioinneilla käsittelytoimet, jotka aiheuttavat suuren riskin yksilöiden oikeuksille ja vapauksille ja päivittää käsittelytoimien selosteita tarpeen mukaan.

S4-2 Prosessit, jotka koskevat yhteydenpitoa kuluttajien ja loppukäyttäjien kanssa

Enento vahvistaa luotettavuuttaan ja toimintojensa sosiaalista hyväksyttävyyttä arvostamalla niiden rekisteröityjen oikeuksia, joiden tietoja se käsittelee. Enento kunnioittaa näitä oikeuksia ja pyrkii varmistamaan, että rekisteröidyt voivat käyttää rekisteröidyn oikeuksiaan halutessaan. Kaikissa Enenton yksiköissä on käytössä prosessi, jonka mukaisesti rekisteröityjen oikeuksia koskevat pyynnöt käsitellään.

Enento on johdon hyväksymässä tietosuojakäytännössä määritellyt periaatteet ja menettelyt, joilla se pyrkii tarjoamaan laadukkaita palveluja ja korkeatasoisen tietosuojan. Tietosuojakäytäntömme on saatavilla konsernin verkkosivustolla osoitteessa www.enento.com/privacy-policy.

Rekisteröidyille ilmoitetaan heidän tietojensa käsittelystä tietosuojatiedoiteilla, ellei Enento-yksikköä ole jostain syystä vapautettu GDPR-asetukseen perustuvasta tiedonantovelvollisuudesta. Tällöin tiedot annetaan joka tapauksessa aina yhtiön verkkosivustolla. Verkkosivustoilla olevissa tietosuojatiedoiteissa kuvataan yhtiön suorittama käsittely ja kerrotaan esimerkiksi, mitä tietoja yhtiö käsittelee, mihin tarkoituksiin ja kuinka kauan. Lisäksi tietosuojatiedoiteissa selitetään, miten rekisteröidyt voivat käyttää rekisteröidyn oikeuksiaan. Enento on kunkin maan paikallisen lainsäädännön mukaisesti velvollinen esimerkiksi ilmoittamaan rekisteröidylle, kun hänelle on kirjattu ensimmäinen maksuhäiriömerkintä tai kun kolmas osapuoli kerää hänen henkilötietojaan järjestelmistämme. Tiedotamme kuluttajille ja loppukäyttäjille jatkuvasti tietosuojasta ja tietoturvasta verkkosivustollamme.

S4-3 Prosessit kielteisten vaikutusten korjaamiseksi ja kanavat kuluttajille ja loppukäyttäjille huolenaiheiden esiin tuomiseksi

Työntekijämme, asiakkaamme ja toimittajamme voivat ilmoittaa eettisten periaatteiden ja toimittajien eettisten toimintaohjeiden epäillyistä rikkomuksista whistleblowing-ilmiantokanavan kautta myös nimettömästi.

Kaikkien työntekijöidemme on ilmoitettava intranetin kautta mahdollisimman pian kaikista epäillyistä tietoturvaan liittyvistä ongelmista, jotka voivat vaikuttaa kielteisesti yhtiöömme ja tietoihimme.

Enentolla on erityinen prosessi mahdollisten tietoturvaloukkausten raportoimiseksi, tutkimiseksi ja dokumentoimiseksi. Prosessiin sisältyy pikainen ilmoittaminen rekisterinpitäjille tapauksissa, joissa Enento

käsittelee näiden tietoja. Prosessi kattaa tarvittaessa myös tapausten ilmoittamisen tietosuojaviranomaiselle. Enento antaa työntekijöille koulutusta tietosuojasta ja tietosuojaan liittyvistä sisäisistä prosesseista. Käsittelytoimintoja seurataan ja tunnistetut riskit dokumentoidaan. Lisäksi niihin kohdennetaan korjaustoimenpiteitä vakuusasteen perusteella. Jos tietokannoissamme havaitaan virhe, se korjataan mahdollisimman pian. Olemme luoneet virheiden korjaukselle asianmukaiset käytännöt.

S4-4 Toimet

Enento antaa kattavat ja läpinäkyvät tiedot palveluistaan ja noudattaa uusia lakeja toimiakseen sääntelyn mukaisesti, jotta se voi hallita kuluttajien ja loppukäyttäjien tietosuojaan ja tietoturvaan liittyviä olennaisia riskejä. Kaikki tietosuojapolitiikkamme sekä täydentävät ohjeet käydään läpi vuosittain.

TIETOJEN HANKINTA JA KÄSITTELY

Enento hankkii tietonsa vain luotettavista lähteistä. Tietolähteitämme ovat rekisteröidyt, viranomaiset ja luotettavat kumppanit. Tietojen rekisteröinti perustuu lakiin tai toimittajien kanssa tehtyihin sopimuksiin. Tietojen korkea laatu on turvattu sopimuksilla. Tietojen hankinta- ja tallennusprosesseja kehitetään jatkuvasti, jotta tietojen laatu säilyy hyvänä myös tulevaisuudessa.

Tietojärjestelmiemme ja tarjoamiemme palvelujen suunnittelussa ja rakentamisessa on huomioitu tietoturva ja tietosuoja. Tiedonkäsittelyprosesseja valvotaan ja parannetaan jatkuvasti. Tietojärjestelmissä on otettu huomioon henkilöstön tarve käsitellä tietoja omissa tehtävissään, minkä takia käyttöoikeuksiin on luotu eri tasoja.

Enenton tarjoamat palvelut tuotetaan ammattimaisesti ja luottamuksellisesti. Henkilöstön ammattitaito varmistetaan jatkuvalla koulutuksella, johon sisältyy myös tietosuojakoulutusta. Henkilöstö on sitoutunut pitämään salassa kaikki työn kautta saamansa luottamukselliset tiedot.

Arvioimme käsittelytoimia, jotka aiheuttavat korkean riskin yksilöiden oikeuksille ja vapauksille, suorittamalla tietosuojaa koskevia vaikutustenarviointeja ja päivitämme käsittelytoimien selosteitamme tarvittaessa.

HENKILÖTIETOJEN MUODOSTAMAT TIETORYHMÄT

Henkilöluottotiedot

Henkilöluottotiedot ovat luottotietoja yksityisestä luonnollisesta henkilöstä, josta käytetään myös nimitystä rekisteröity. Henkilöluottotietojen käsittelyä säännellään tiukasti paikallisella lainsäädännöllä. Laeissa määritellään esimerkiksi, mitä henkilötietoja Enento saa käsitellä, mihin tarkoituksiin ja kuinka kauan. Henkilöluottotiedot koostuvat pääasiassa viranomaisten vahvistamista maksuhäiriötiedoista ja joillakin lainkäyttöalueilla olemassa olevista lainoista.

Henkilötietoja käsitellään hyvien käsittelykäytäntöjen mukaisesti, ja näitä käytäntöjä seurataan ja kehitetään jatkuvasti. Enento on neuvotellut tietosuojaviranomaisten kanssa useista henkilöluottotietojen käsittelyyn liittyvistä käytännön asioista.

Henkilöluottotietoihin pääsyn mahdollistavien palvelujemme käyttö edellyttää aina asiakassopimusta. Asiakassopimuksen perusteella tietojen käyttäjille annetaan henkilökohtaiset käyttäjätunnukset, joiden avulla on mahdollista tehdä luottotietotiedustelu kuluttajasta. Kuluttajasta tehtävän luottotietotiedustelun yhteydessä asiakas ilmoittaa henkilöluottotietojen käyttötarkoituksen, joka rekisteröidään. Tällä tavoin pyrimme varmistamaan, että henkilöluottotietoja käytetään lain mukaisesti.

Liiketoiminnassa mukana olevien henkilöiden henkilötiedot

Liiketoiminnassa mukana oleva henkilö on rekisteröity, joka on tai on ollut esimerkiksi yrityksestä vastuussa oleva henkilö, yrityksen omistaja tai tosiasiallinen edunsaaja. Liiketoiminnassa mukana olevien rekisteröityjen henkilötietoja voidaan käsitellä eri lainsäädännön mukaisesti kuin kuluttajien henkilötietoja, mutta tiedot ovat silti henkilötietoja ja niitä käsitellään sen mukaisesti.

Liiketoiminnassa mukana olevien rekisteröityjen henkilötiedot on hankittu pääasiassa paikallisista virallisista rekistereistä. Tietoa

liiketoiminnassa mukana olevista rekisteröidyistä saadaan myös yrityksiltä.

Yritystiedot

Tiedot liiketoimintaa harjoittavista yrityksistä ovat usein julkisia ja helposti kaikkien saatavilla ja yritystietoja käytetään Enentossa useisiin tarkoituksiin. Yrityksille on tärkeää, että yrityksistä on saatavissa riittävästi luotettavaa ja ajantasaista tietoa. Enentolle on erittäin tärkeää, että sen tietoja käyttäville asiakkaille annetaan oikeat tiedot yrityksen taloudellisesta tilanteesta. Tämän varmistamiseksi käsittelemme yritystietoja ammattimaisesti, hyvän käsittelytavan mukaisesti ja tietokannoissa olevien yritysten edun huomioiden. Datamme pohjana on laaja valikoima virallisia rekistereitä. Täydennämme pohjadataamme ainutlaatuisemmalla yrityksiltä itseltään, ulkopuolisilta kumppaneilta, pankeilta ja muista ei-julkisista lähteistä kerätyllä datalla. Lisäksi keräämme ja jalostamme strukturoimatonta internettistä löytyvää dataa.

TOIMET VUONNA 2025

Vuonna 2025 jatkoimme sisäisten prosessien ja ohjeiden päivitystä ja kehittämistä sekä niihin liittyvän tietoisuuden lisäämistä. Tavoitteena on edelleen ottaa käyttöön yhdenmukaisempia prosesseja eri puolilla Enentoa paikallisen lainsäädännön vaatimukset huomioiden. Kaikkien Enenton yhtiöiden tietosuojatiedotteet on uusittu ja julkaistu yhtiöiden verkkosivuilla, ja olemme lisäksi julkistaneet uuden AI-verkkokoulutuksen työntekijöillemme. Seuraamme jatkuvasti sääntelyn kehitystä EU:ssa ja ryhdymme tarvittaviin toimiin mukauttaaksemme ohjeistuksemme ja prosessimme vastaamaan uuden lainsäädännön vaatimuksia.

Osana sitoutumistamme korkeimpien tietoturvastandardien ylläpitämiseen ja sidosryhmiemme luottamuksen lisäämiseen, Enento toteutti vuoden 2024 aikana kattavan prosessin valmistautuakseen ISO/IEC 27001 -sertifiointiin. Enento sai tämän sertifikaatin onnistuneesti helmikuussa 2025. Tämä kansainvälisesti tunnustettu tietoturvakäytäntö tarjoaa systemaattisen lähestymistavan luottamuksellisten tietojen suojaamiseen sekä luvattomaan pääsyyn, tietomurtoihin ja kyberuhkiin liittyvien riskien lieventämiseen. Sertifiointiprosessiin sisäl-

tyi vankkojen käytäntöjen, valvontatoimien ja prosessien käyttöönotto, joiden tarkoituksena on parantaa tietoturvaa ja olla yhdenmukaisia maailmanlaajuisen parhaiden käytäntöjen kanssa. Tämän sertifikaatin saavuttaminen korostaa sitoutumistamme mahdollisten riskien lieventämiseen, kuluttajien luottamuksen vahvistamiseen ja kilpailutumme varmistamiseen markkinoillamme.

TOIMIEN TEHOKKUUDEN ARVIOINTI

Erinomaisen asiakaspalvelun ja asiakaskeskeisen ajattelutavan varmistamiseksi Enento käyttää asiakaskokemusalustaa kaikissa asiakaskokemushankkeissa. Toteutamme säännöllisesti asiakaskyselyitä tyytyväisyyden ja uskollisuuden mittaamiseksi. Ylätasolla tutkimme esimerkiksi pitkäaikaisia asiakassuhteita ja syvemmillä tasolla perehdymme muun muassa myynnin jälkeiseen tai asiakaspalvelun vuorovaikutukseen. Palautteen avulla tunnistamme prosesseissa, tuotteissa ja palveluissa tarvittavat toimenpiteet ja parannustarpeet.

Vuonna 2025 tapahtui 17 tietoturvaloukkausta, jotka olivat seurausta asiakastietojen menetyksestä Enentossa. Emme ole saaneet ulkopuolisilta tahoilta Enenton vahvistamia valituksia emmekä valituksia sääntelyelimiltä. Enento ei ole saanut asiakkaiden tietosuojaa koskevia vahvistettuja valituksia.

OLENNAISTEN VAIKUTUSTEN HALLINTAAN KOHDISTETUT RESURSSIT

Enento on nimennyt tietosuojavastaavan, jonka työtä tukee kaikkien Enenton toimintamaiden ja yksiköiden tietosuojaedustajien muodostama ryhmä. Työntekijämme ovat yhdessä näiden asiantuntijoiden kanssa sitoutuneet kehittämään tietosuojaa Enentossa ja pitämään tiedot turvassa. Kaikki Enenton uudet työntekijät ja konsultit osallistuvat pakollisiin tietoturva- ja tietosuojakoulutuksiin liittyessään organisaatioon. Jatkuvaa tietoisuuskoulutusta tarjotaan koko työsuhteen tai toimeksiannon ajan.

ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen

ESRS 2 IRO–1 Olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet

Kaksoisolennaisuusarvioinnissa Enento on analysoinut liiketoiminnan harjoittamiseen liittyviä olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia ja ottanut huomioon kriteerejä, kuten sijainti, toiminta, toimiala ja liiketoimen rakenne. Pohjoismaisilla markkinoilla (Suomi, Ruotsi, Norja ja Tanska) toimivana pörssiyhtiönä Enento toimii tiukkojen hallinnointivaatimusten mukaisesti ja noudattaa Suomen osakeyhtiölakia, arvopaperimarkkinalakia, kirjanpitolakia, Nasdaq Helsinki Oy:n sääntöjä ja yhtiön yhtiöjärjestystä. Lisäksi Enento noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistyksen vuonna 2025 julkaisemaa listayhtiöiden hallinnointikoodia.

Enento toimii yritys- ja kuluttajatietopalveluiden, vakuuksien arvomäärittämisen, kiinteistötietojen, myynnin ja markkinoinnin tietopalvelujen sekä kuluttajien luottotietojen markkinoilla, joita kaikkia säännellään tarkasti ja joilla toiminta on luvanvaraista. Koska yhtiö noudattaa korkeita hallinnointistandardeja ja toimii laajasti säännellyssä toimintaympäristössä, liiketoiminnan harjoittamiseen liittyviä olennaisia riskejä tai kielteisiä vaikutuksia ei ole tunnistettu.

Vuonna 2024 tehdyn kaksoisolennaisuusarvioinnin tuloksena olemme tunnistaneeet myönteisen vaikutuksen, joka liittyy liiketoiminnan harjoittamiseen ja erityisesti yrityskulttuuriin:

- Enenton yrityskulttuuri tukee eettisiä liiketoimintakäytäntöjä ja noudattaa niitä.

Yrityskulttuurimme vaikuttaa kaikkiin työntekijöihin ja tukee eettisiä liiketoimintakäytäntöjä. Eettisellä toiminnalla ja yrityskulttuurilla voi olla myönteinen vaikutus työntekijöiden ja osakkeenomistajien sitoutumiseen. Enento päivittää säännöllisesti yhtiön politiikkoja ja niihin liittyviä asiakirjoja.

ESRS 2 GOV–1 Hallintoelinten rooli

Tietoja hallinto- ja valvontaelinten roolista ja asiantuntemuksesta liittyen liiketoiminnan harjoittamiseen on kohdassa ESRS 2 [sivulla 5](#).

G1–1 Liiketoiminnan harjoittamista koskevat toimintaperiaatteet ja yrityskulttuuri

Vastuullisuuskysymyksiä ohjaavat konsernin eettiset periaatteet, ja lisäksi toimintaa ohjaavat hallituksen sekä johtoryhmän hyväksymät politiikat ja toimintaohjeet. Myös kaikilta yhteistyökumppaneilta edellytetään lakien ja sopimusten noudattamista. Eettiset periaatteet sekä keskeiset konsernitason politiikat ja ohjeet on julkaistu Enenton verkkosivustolla. Sisäiset politiikat ja ohjeet on julkaistu intranetissämme.

Enento Groupin työympäristöpolitiikalla pyritään edistämään hyvää ja turvallista työympäristöä. Tervettä työympäristöä on pidettävä luonnollisena ja kiinteänä osana koko liiketoimintaamme, jolloin työympäristöön liittyvät haasteet on käsiteltävä suoraan osana päivittäistä toimintaa. Tavoitteena on luoda fyysisesti, psykososiaalisesti ja organisatorisesti terve ja kehittyvä työpaikka kaikille työntekijöillemme.

EETTISET PERIAATTEET JA TOIMITAJIEN EETTISET TOIMINTAOHJEET

Enenton hallitus hyväksyi eettiset periaatteet ensimmäisen kerran vuonna 2015. Niitä on päivitetty viimeksi joulukuussa 2024. Eettisiin periaatteisiin sisältyvät myös korruption ja lahjonnan vastaiset asiat. Vuodesta 2023 lähtien Enentolla on ollut täydentävät, toimittajillamme tarkoitetut eettiset toimintaohjeet.

Edellytämme, että kaikki toimittajamme ja alihankkijamme sitoutuvat noudattamaan toimittajia koskevia eettisiä toimintaohjeitamme sekä allekirjoittamaan ne aloittaessaan yhteistyön kanssamme. Enento

torjuu korruptiota ja edistää avointa kilpailua markkinoilla. Riskiarvioinnissamme ei ole havaittu merkittäviä korruptioon liittyviä riskejä.

Toimittajiemme ja työntekijöidemme on kunnioitettava YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien periaatteiden (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) mukaisia, kansainvälisesti julistettuja ihmisoikeuksia sekä YK:n Global Compact -aloitetta. Toimittajiemme odotetaan noudattavan Yhdistyneen kuningaskunnan Modern Slavery Act -lakia. Politiikassa edellytetään, että yhteistyökumppaneillamme on oma yritysvastuupolitiikka ja että he osoittavat, miten he toimivat ennakoivasti noudattaessaan vastuullisuuden ja ihmisoikeuksien due diligence -periaatteita. Tämä heidän on tehtävä esittämällä vastuullisuusselvitys tai vastaava, seuraamalla ja vähentämällä ympäristövaikutuksiaan sekä estämällä rikollinen toiminta, kuten lahjonta ja rahanpesu.

Teemme tiivistä yhteistyötä kaikkien arvoketjuun kuuluvien kumppaneidemme kanssa ja arvioimme kaikki uudet kumppanit due diligence- ja riskinäkökulmasta yhtiön arvojen ja eettisten periaatteiden mukaisesti. Toimittajat valitaan tarpeidemme perusteella. Kun tarvetta ilmenee, käynnistämme tarjouspyyntöprosessin kyseisen tarpeen valintakriteereiden perusteella. Kriteerit luetellaan hankintojen tarkistusluettelossa, ja ne sisältyvät vuosittain päivitettävään hankintapolitiikkaamme. Liitämme kaikkiin uusiin sopimuksiin toimittajien eettiset toimintaohjeet.

Toimintaohjeiden ylläpitämiseksi tunnistamme vastuullisuusriskien arviointimallin avulla toimittajiemme vastuullisuusriskit ja seuraamme, miten toimittajat noudattavat toimittajien eettisiä toimintaohjeita toimittajahallinnan ohjelmissamme. Nämä toimittajahallinnan ohjelmat ovat jäsennelty tapa tarkistaa, miten tärkeimmät toimittajamme tekevät riskiarviointeja, perustavat ja valvovat hallintorakenteita sekä pyrkivät keventämään markkinoiden tarjonnan kaupallisia ehtoja.

WHISTLEBLOWING-POLITIikka

Väärinkäytösten ilmoittamista koskevien sääntelyvaatimusten mukaisesti tarjoamme kaikkien työntekijöidemme käyttöön intranetissä nimettömän ilmoituskanavan, jota ylläpitää kolmas osapuoli. Whistleblowing-politiikka sisältää ohjeet sisäisille selvityksille, jotka koskevat ilmoituksia väärinkäytöksistä, sopimattomasta tai laittomasta toiminnasta. Ensisijaisena tarkoituksena on varmistaa ilmoitusten luottamuksellinen, turvallinen ja puolueeton tutkinta sekä käsitellä ilmoitetut väärinkäytökset, mikäli ne todetaan aiheellisiksi. Poliitiikan tarkoituksena on kannustaa työntekijöitämme kertomaan avoimesti kaikista kohtaamistaan väärinkäytöksistä esihenkilölleen tai muulle yhtiön johdolle. Lisäksi työntekijöillä on mahdollisuus käyttää nimeänsä ilmoituskanavaa, jos he kokevat, etteivät he voi henkilökohtaisesti ilmoittaa tällaisista väärinkäytösepäilyistä tai toimista, jotka eivät ole eettisissä periaatteissamme annettujen ohjeiden mukaisia.

Työntekijämme, asiakkaamme ja toimittajamme voivat ilmoittaa eettisten periaatteiden ja toimittajien eettisten toimintaohjeiden epäillyistä rikkomuksista ilmoituskanavan kautta nimettömästi. Vuoden 2025 aikana ei ilmoitettu korruptio- tai lahjontatapauksista eikä muista eettisten liiketoimintakäytäntöjen rikkomuksista. Enento ei ollut mukana kilpailua rajoittavaan toimintaan tai kartelli- ja monopoliikäytäntöihin liittyvissä oikeustoimissa.

Korruption torjunnan osalta ei ole ilmoitettu erityisiä tavoitteita tai indikaattoreita, mutta yhtiö seuraa eettisten periaatteiden ohjeiden noudattamista.

EETTISISSÄ PERIAATTEISSA ANNETAAN OHJEET SEURAAVIIN ASIOIHIN:

Yhtiön eettisyys:

1. Lainsäädännön, sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen
2. Puolueettomuus ja objektiivisuus
3. Tietoturva, tietosuoja ja luottamuksellisuus
4. Ihmisoikeudet, työvoima ja korruption torjunta
5. Enenton asema yhteiskunnassa ja markkinoilla.

Työnantajan ja työntekijöiden eettisyys:

1. Syrjintäkielto, vaatimus yhdenvertaisuudesta
2. Tietojen jakaminen, avoimuus, läpinäkyvyys
3. Vastuut ja velvollisuudet
4. Oikeuksien ja omaisuuden suojeleminen
5. Osallistuminen sosiaaliseen mediaan.



Enento Group Oyj

| Puh. +358 10 270 7200
| Elielinaukio 5 B
| 00100 Helsinki
| Y-tunnus 2194007-7
| enento.com/sijoittajat

Lisää tietoa vastuullisuudestamme:
www.enento.com/sustainability