Sensofusion Oyj:n palkitsemispolitiikka

17.9.2026

Sensofusion Oyj:n toimielinten palkitsemispolitiikka, joka on laadittu esitettäväksi yhtiökokoukselle listautumisen yhteydessä. Laadittu osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain, valtiovarainministeriön asetuksen osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista (608/2019) sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Hallinnointikoodin 2026 mukaisesti.

1. Johdanto ja soveltamisala

Tätä palkitsemispolitiikkaa (**Politiikka**) sovelletaan Sensofusion Oyj:n hallitukseen ja toimitusjohtajaan (sekä toimitusjohtajan sijaiseen, mikäli sellainen on nimitetty). Politiikassa määritellään mainittujen toimielinten palkitsemisen periaatteet, osatekijät ja päätöksentekojärjestys. Muun henkilöstön, mukaan lukien johtoryhmän, palkitsemisesta päätetään hallituksen työjärjestyksen ja Yhtiön sisäisten palkitsemisperiaatteiden mukaisesti, eikä se kuulu tämän Politiikan lakisääteiseen soveltamisalaan.

2. Yhtiön strategian ja pitkän aikavälin etujen edistäminen

Tämän Politiikan mukainen palkitseminen on suunniteltu edistämään Yhtiön strategiaa, pitkän aikavälin taloudellista menestystä, kilpailukykyä ja osakasarvon suotuisaa kehitystä sekä mahdollistamaan sen, että Yhtiö pystyy houkuttelemaan ja sitouttamaan kasvunsa edellyttämää osaamista. Muuttuva palkitseminen sidotaan ennalta asetettuihin, mitattaviin tavoitteisiin, jotka ovat linjassa Yhtiön strategian, riskinottohalukkuuden ja säännösten noudattamiseen liittyvien velvoitteiden kanssa, eikä se saa koskaan kannustaa niiden vastaiseen riskinottoon. Toimitusjohtajan (ja toimitusjohtajan sijaisen, mikäli sellainen on nimitetty) palkitsemisen määrittämisen ja tarkistamisen periaatteet ovat Politiikan mukaan samat kuin työntekijöiden palkitsemisessa sovellettavat periaatteet, ottaen kuitenkin huomioon toimitusjohtajan (ja toimitusjohtajan sijaisen, mikäli sellainen on nimitetty) erityisen roolin ja vastuun, jotka vaikuttavat palkitsemisen tasoon.

3. Päätöksentekojärjestys

- Tämän Politiikan valmistelee hallitus. Hallitus arvioi säännöllisesti palkitsemisen asianmukaisuutta, ja Politiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään neljän (4) vuoden välein sekä aina, kun siihen tehdään olennaisia muutoksia; yhtiökokouksen päätös Politiikasta on neuvoa-antava.
- Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous hallituksen sen työjärjestyksen mukaisesti valmisteleman ehdotuksen perusteella.
- Hallitus valmistelee toimitusjohtajan palkitsemisen ja toimitusjohtajasopimuksen ehdot ja päättää niistä tämän Politiikan puitteissa.
- Muun henkilöstön palkitsemisesta päättää tilanteesta riippuen joko henkilöstöjohtaja (CHRO), toimitusjohtaja (CEO), toimitusjohtaja ja talousjohtaja (CFO) yhdessä tai hallitus hallituksen hyväksymän päätöksenteko- ja hyväksymismatriisin mukaisesti.

- Kukaan ei osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon. Hallituksen jäsenet, jotka ovat työ- tai toimisuhteessa Yhtiöön, eivät osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon tai sen valmisteluun, vaan päätöksen tekevät hallituksen riippumattomat jäsenet.
- Yhtiö julkaisee vuosittain toimielinten palkitsemisesta palkitsemisraportin, joka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa äänestystä varten.

4. Hallituksen palkitseminen

- Yhtiökokous päättää hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten vuosipalkkiosta ja mahdollisista kokouspalkkioista sekä mahdollisesta valiokuntatyöstä maksettavista palkkioista. Palkkiot voidaan maksaa kokonaan tai osittain Yhtiön osakkeina tai muina rahoitusvälineinä, jos yhtiökokous niin päättää.
- Hallituksen jäsenille korvataan heidän tehtäviensä hoitamisesta aiheutuvat kohtuulliset matka- ja muut kulut Yhtiön kulupolitiikan mukaisesti.
- Hallituksen jäsenet, jotka eivät ole työsuhteessa Yhtiöön, eivät osallistu Yhtiön lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin, ellei toisin päätetä, eikä hallituspalkkioista kerry eläkettä.

5. Toimitusjohtajan (ja toimitusjohtajan sijaisen, mikäli sellainen on nimitetty) palkitseminen

- **Kiinteä peruspalkka**: heijastaa tehtävän laajuutta ja vastuuta sekä markkinatasoa; hallitus tarkistaa sen säännöllisesti.
- **Etuudet ja eläke**: tavanomaiset luontoisedut; ei poikkeuksellisia etuuksia, ellei hallitus erikseen toisin päätä; eläke karttuu lakisääteisen eläkelainsäädännön (TyEL) mukaisesti; ei lisäeläkejärjestelyjä, ellei hallitus erikseen toisin päätä.
- **Irtisanomisaika, erokorvaus ja sairausajan palkka:** jos Yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan sopimuksen, toimitusjohtajalla on oikeus irtisanomisajan palkan lisäksi kuuden (6) kuukauden kiinteää palkkaa vastaavaan erokorvaukseen; erokorvausta ei kuitenkaan makseta, jos Yhtiö irtisanoo sopimuksen toimitusjohtajan olennaisen sopimusrikkomuksen vuoksi. Työkyvyttömyyden aikana toimitusjohtajalla on oikeus täyteen palkkaan enintään kolmen (3) kuukauden ajalta.
- **Mahdollinen pitkän aikavälin kannustin**: pitkän aikavälin kannustimista ei ole sovittu toimitusjohtajan kanssa eikä niitä ole luvattu toimitusjohtajalle, eivätkä ne ole osa toimitusjohtajan sovittua palkitsemista. Hallitus voi poikkeuksellisesti ja yksinomaisen harkintansa mukaan päättää tapauskohtaisesti myöntää pitkän aikavälin kannustimen esimerkiksi osakepohjaisten järjestelmien tai optio-ohjelmien kautta, joista päättää yhtiökokous tai hallitus yhtiökokouksen antaman valtuutuksen nojalla; kunkin järjestelmän perusteella myönnettävä enimmäismäärä määritellään järjestelmän ehdoissa. Kukin myöntäminen on kertaluonteinen, harkinnanvarainen päätös, eikä se luo oikeutta tuleviin myöntämisiin tai odotusta niistä.
- **Mahdollinen lyhyen aikavälin kannustin**: lyhyen aikavälin kannustimista ei ole sovittu toimitusjohtajan kanssa eikä niitä ole luvattu toimitusjohtajalle, eivätkä ne ole osa

toimitusjohtajan sovittua palkitsemista. Hallitus voi poikkeuksellisesti ja yksinomaisen harkintansa mukaan päättää myöntää toimitusjohtajalle bonuksen. Kukin tällainen myöntäminen on kertaluonteinen, harkinnanvarainen päätös, eikä se luo oikeutta tuleviin myöntämisiin tai odotusta niistä.

- **Lykkääminen, palkkion alentaminen tai peruuttaminen (malus) ja takaisinperintä**: jollei mahdollisten kannustinjärjestelmien ehdoista muuta johdu, hallitus voi lykätä muuttuvan palkitsemisen maksamista sekä alentaa, peruuttaa tai periä takaisin muuttuvan palkitsemisen, joka on myönnetty sellaisten tietojen perusteella, jotka osoittautuvat myöhemmin olennaisesti virheellisiksi.

6. Yleiset palkitsemisperiaatteet

Palkitseminen on markkinaehtoista, sisäisesti johdonmukaista ja sukupuolineutraalia vastaavissa tehtävissä. Lähtökohtaisesti muuttuvaa palkitsemista ei käytetä. Jos muuttuvaa palkitsemista kuitenkin käytetään poikkeuksellisesti lahjakkaiden henkilöiden pitämiseksi Yhtiön palveluksessa Yhtiön strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi, tällaisten henkilöiden Yhtiöön sitoutumisen edistämiseksi sekä tällaisten henkilöiden ja Yhtiön osakkeenomistajien etujen yhdenmukaistamiseksi, se sidotaan mitattaviin, ennalta sovittuihin tavoitteisiin, eikä se saa koskaan kannustaa riskinottoon, joka on ristiriidassa Yhtiön riskinottohalukkuuden, hallituksen hyväksymän Riskienhallintapolitiikan tai säännösten noudattamiseen liittyvien velvoitteiden kanssa. Näiden on myös oltava ohjaavia periaatteita päätettäessä mahdollisiin osakepohjaisiin kannustimiin sovellettavista ansainta-, sitoutumis- ja luovutusrajoitusjaksoista. Erokorvaus- ja irtisanomisehdot noudattavat markkinakäytäntöä; sitoumuksia, joista puuttuu selkeä irtautumismekanismi, vältetään. Lähipiirin kanssa tehtävät palkitsemisjärjestelyt käsitellään hallituksen hyväksymän lähipiiriliiketoimia koskevan politiikan mukaisesti. Jos hallitus päättää myöntää toimitusjohtajalle (tai toimitusjohtajan sijaiselle) pitkän ja/tai lyhyen aikavälin kannustimia, pitkän aikavälin kannustinten tulisi muodostaa suurempi osuus kokonaispalkitsemisesta kuin lyhyen aikavälin kannustinten. Muuttuva palkitseminen voi joka tapauksessa olla vuositasolla enintään 100 % toimitusjohtajan (tai toimitusjohtajan sijaisen) kiinteästä vuosipalkasta.

7. Väliaikainen poikkeaminen

Hallitus voi väliaikaisesti poiketa tästä Politiikasta, jos poikkeaminen on tarpeen Yhtiön pitkän aikavälin etujen, elinkelpoisuuden tai liiketoiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi esimerkiksi olennaisen yritysjärjestelyn tai uudelleenjärjestelyn taikka sääntelyn olennaisen muutoksen yhteydessä. Poikkeamista koskevassa päätöksessä on yksilöitävä ne Politiikan osat, joista poiketaan, sekä poikkeamisen syyt. Poikkeamisesta kerrotaan seuraavassa palkitsemisraportissa, ja poikkeamista voidaan soveltaa ainoastaan seuraavaan sellaiseen yhtiökokoukseen saakka, joka voi päättää tarkistetusta politiikasta.

8. Voimassaolo, esittäminen ja muutokset

Tämä Politiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi sekä aina, kun siihen tehdään olennaisia muutoksia, ja se on voimassa, kunnes tarkistettu politiikka on esitetty yhtiökokoukselle. Jos yhtiökokous ei kannata esitettyä Politiikkaa, tarkistettu politiikka esitetään viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Hallitus voi tehdä vähäisiä tai teknisiä päivityksiä, jotka eivät ole olennaisia muutoksia, esittämättä Politiikkaa yhtiökokoukselle.