

# KEMPOWER

## PALKITSEMIS- POLITIIKKA

**+ KEMPOWER**



## JOHDANTO

Tämä palkitsemispolitiikka sisältää Kempower Oyj:n ("Kempower" tai "yhtiö") hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet ja käytännöt.

Hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan ja on vastuussa sen toteuttamisesta. Hallitus arvioi palkitsemispolitiikkaa jatkuvasti varmistaakseen sen, että politiikka on yhtiön kasvustrategian mukainen ja palkitsee saavutetuista tuloksista. Hallitus ja palkitsemis- ja nimitysvaliokunta myös valvoo palkitsemispolitiikan toteutumista ja varmistaa, että palkkiot ovat yhtiön palkitsemispolitiikan mukaisia. Palkitsemispolitiikka on laadittu Suomen lain ja erityisesti arvopaperimarkkinalain (746/2012

muutoksineen), osakeyhtiölain (624/2006 muutoksineen), valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019 ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen julkaiseman Hallinnointikoodin mukaisesti.

Kempowerin palkitsemispolitiikka esitellään yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa vähintään joka neljäs vuosi ja aina kun siihen ehdotetaan merkittäviä muutoksia. Palkitsemisraportti esitellään vuosittain yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa, alkaen vuonna 2022.

## **PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS**

Kempowerin palkitsemis- ja nimitysvaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan ja sen mahdolliset olennaiset muutokset ja hallitus hyväksyy sen esiteltäväksi varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Palkitsemis- ja nimitysvaliokunta arvioi palkitsemispolitiikan asianmukaisuuden vähintään vuosittain. Hallitus seuraa yhtiön palkitsemiskäytäntöjä varmistaakseen, että ne ovat voimassa olevan palkitsemispolitiikan mukaiset. Hallitus päättää yhtiön palkitsemis- ja kannustinjärjestelmästä.

Osakkeenomistajat tekevät päätöksen yhtiökokouksessa, kannattavatko he esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Osakkeenomistajat eivät voi tehdä palkitsemispolitiikkaan muutosehdotuksia. Hallitus arvioi palkitsemispolitiikan muutostarpeet yhtiökokouksen päätösten ja yhtiökokouksessa esitettyjen kannanottojen perusteella.

Mikäli yhtiökokous ei hyväksy hallituksen esittämää palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu palkitsemispolitiikka esitetään viimeistään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Osakeyhtiölain mukaan yhtiökokous tai sen valtuuttamana yhtiön hallitus päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Silloin kun osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia annetaan osana toimitusjohtajan palkitsemista, tämä tapahtuu palkitsemispolitiikan puitteissa. Osake- ja/tai optio-ohjelmien ehdot valmistelee hallituksen palkitsemisvaliokunta.

Kempowerin palkitsemis- ja nimitysvaliokunta valmistelee ehdotukset hallituksen kaikkien jäsenten palkitsemiseksi ja varsinainen yhtiökokous tekee lopullisen päätöksen hallituksen palkitsemisestä vuosittain.

Hallitus nimittää toimitusjohtajan ja päättää toimitusjohtajan toimisopimuksesta. Hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunta valmistelee ehdotuksen sopimuksesta. Hallitus päättää myös toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta vuosittain tämän palkitsemispolitiikan puitteissa. Ehdotuksen toimitusjohtajan palkitsemisesta valmistelee palkitsemis- ja nimitysvaliokunta. Toimitusjohtajalla ei ole läsnäolo-oikeutta hallituksen tai palkitsemis- ja nimitys valiokunnan kokouksessa käsitellessä toimitusjohtajan palkitsemista.

Toteutunutta palkitsemista koskeva palkitsemisraportti esitetään yhtiökokoukselle vuosittain.

Yhtiö voi tehdä palkitsemispolitiikkaan muita kuin olennaisia muutoksia esittämättä niitä varsinaiselle yhtiökokoukselle. Palkitsemispolitiikkaa muutettaessa hallitus selostaa merkittävät muutokset ja yhtiökokous päättää hallituksen esittämästä muuttuneesta palkitsemispolitiikasta.

## PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Kempower pyrkii palkitsemaan johtoaan tavalla, joka kannustaa ja sitouttaa heitä yrityksen strategian edistämiseksi ja arvon luonnissa osakkeenomistajalle. Palkkioita ja palkkiokehitystä arvioidaan yrityksen menestyksen, yleisen talouskehityksen ja toimialan palkitsemiskäytäntöjen pohjalta. Keskeinen palkitsemisperiaate on kiinteän palkan lisäksi suoritukseen perustuva palkitseminen. Lisäksi palkitsemisessa on keskeistä johdon kokonaispalkitseminen. Kempowerin palkitsemistavat ovat seuraavat:

- Vuosittainen peruspalkka
- Lyhyen aikavälin kannustin (STI)
- Pitkän aikavälin kannustusjärjestelmä (LTI)
- Muut taloudelliset etuudet

## HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Kempowerin hallituksen jäsenten palkkiot valmistelee Kempowerin palkitsemis- ja nimitysvaliokunta ja vahvistaa varsinainen yhtiökokous. Yhtiökokous päättää vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa palkkiot sekä hallituksen puheenjohtajalle että muille hallituksen jäsenille.

Mikäli hallituksen jäsen on toimi- tai työsuhteessa yhtiöön, hänelle maksetaan normaali toimi- tai työsuhteeseen perustuva palkka.

## TOIMITUSJOHTAJA

Toimitusjohtajan palkitsemisen tavoitteena on ohjata yhtiön kasvustrategisten tavoitteiden toteuttamista ja palkita tavoitteiden saavuttamisesta, ja edistää yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja omistaja-arvon positiivista kehitystä.

Toimitusjohtajan palkitsemisen keskeiset periaatteet ovat:

- Vuosittainen peruspalkka sisältäen auto- ja puhelinedun;
- Lyhyen aikavälin kannustin (STI) perustuu vuosittaisten tavoitteiden saavuttamiseen;
- Pitkän aikavälin kannustusjärjestelmä (LTI), kuten osake- ja tai optio-ohjelmat; ja
- Muut taloudelliset etuudet kuten eläkejärjestelyt, lisävakuutukset tai muut henkilöstölle tarjottavat etuusjärjestelyt.

Toimitusjohtajan palkkion ja hänen palvelussuhteensa ehdot valmistelee palkitsemis- ja nimitysvaliokunta ja vahvistaa Kempowerin hallitus. Toimitusjohtajan irtisanomisaika ja irtisanomisajan palkka määräytyvät toimitusjohtajasopimuksen mukaan.

Toimitusjohtajasopimuksessa voidaan sopia enintään 6 kuukauden irtisanomisajasta ja enintään 6 kuukauden palkkaa vastaavasta irtisanomiskorvauksesta irtisanomisajan palkan lisäksi. Lisäksi toimitusjohtajasopimuksen tulee sisältää kilpailukielto. Irtisanomiskorvausta ei tarvitse maksaa, mikäli toimitusjohtajan sopimus päätetään toimitusjohtajan merkittävän sopimusrikkomuksen, toimitusjohtajan huolellisuusvelvoitteiden laiminlyömisestä tai toimitusjohtajaan sovellettavien olennaisten sääntöjen tai määräysten rikkomisen nojalla.

Toimitusjohtajan johtajasopimuksen päättyessä häntä koskee kilpailukielto.

Toimitusjohtaja kuuluu lyhyen aikavälin kannustejärjestelmään (STI), joka perustuu vuosittaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Kempowerin hallitus asettaa ja hyväksyy toimitusjohtajan taloudelliset tavoitteet vuosittain. Tavoitteet perustuvat yhtiön strategiaan ja voivat olla sidoksissa esimerkiksi kasvuun, kannattavuuteen ja/tai muihin strategian toteutumiseen perustuviin, ensisijaisesti numeerisiin mittareihin. Vuositulospalkkion tavoitetaso voi olla 15 % - 40 % kiinteästä vuosipalkasta ja enimmäismäärä enintään 30% - 80% vuosipalkasta.

Mahdollisten pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien on tarkoitus ohjata

toimitusjohtajaa yhtiön strategian toteuttamiseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa toimitusjohtaja yhtiöön. Hallitus päättää pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perustamisesta erikseen niin, että palkitseminen tukee optimaalisesti yhtiön voimassa olevaa strategiaa ja pitkän aikavälin omistaja-arvon kasvua.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät voivat olla esimerkiksi osakepohjaisia optio- tai osakepalkkio-ohjelmia ja palkkion ansainta voi perustua esimerkiksi osakkeen kurssikehitykseen tai kokonaistuottoon, yhtiön taloudellisiin tunnuslukuihin tai yhtiön strategisiin tavoitteisiin. Järjestelmien sitouttamisaika on aina vähintään kolme vuotta, ne tukevat osakkeenomistajien etua pitkällä aikavälillä. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perusteella toteutuvat palkkiot voivat muodostaa merkittävän osan toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta, mikäli yhtiön omistaja-arvon kehitys on erinomaista.

Osakepohjaiset palkkiojärjestelmät voivat sisältää osakeyhtiölain mukaisia luovutusrajoituksia, suosituksia tai sopimuspohjaisia velvoitteita tietyn osakemäärän omistamisesta tietyinä ajanjaksona.

Toimitusjohtajan palkkiota on mahdollista laskea erityistilanteissa. Hallituksella on oikeus kasvattaa tai laskea palkkion määrää poikkeuksellisista olosuhteista johtuen sinä ajanjaksona, jona etukäteen määritellyt ansaintakriteerien tavoitteet on saavutettu tai olisi saavutettu. Poikkeuksellisissa olosuhteissa hallituksella on oikeus harkintansa mukaan muuttaa sekä lyhyen että pitkän aikavälin suoriteperusteisen kannustimen määrää ja palkkion maksuajankohtaa. Lisäksi hallitus voi periä takaisin toimitusjohtajalta muuttuvia palkkioita väärinkäytöstilanteessa tai vääristelyjen taloudellisten tai muiden tietojen seurauksena.

Osana toimitusjohtajan palkitsemista on mahdollista tarjota lakisääteisistä eläke-eduista poikkeavia sopimuksia.

## POIKKEAMINEN PALKITSEMISPOLITIIKASTA

Yhtiö voi poiketa yhtiökokoukselle esitetystä palkitsemispolitiikasta, mikäli muutoin yhtiön pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisen ja strategian toteutumisen arvioidaan vaarantuvan. Poikkeaminen voi koskea palkitsemisen kaikkia osia.

Hallituksen palkitsemisen osalta poikkeamisesta päättää yhtiökokous ja toimitusjohtajan osalta yhtiön hallitus.

Mahdollisuus poiketa toimielinten palkitsemispolitiikasta on tarkoitettu sovellettavaksi vain poikkeuksellisissa olosuhteissa.

Poikkeamista voidaan harkita esimerkiksi seuraavissa tilanteissa:

- uuden toimitusjohtajan nimittäminen;
- merkittävä yritysjärjestely;
- muutokset lainsäädännössä, verotuksessa tai sääntelyssä; ja/tai
- merkittävä muutos yhtiön strategiassa.

Muutokset voivat koskea palkitsemisen osatekijöitä, työsuhteeseen tai johtajasopimukseen sovellettavia muita keskeisiä ehtoja ja kannustinjärjestelmien rakenteita ja mekanismeja sekä kannustinjärjestelmien aikajänteitä,

ansaintakriteereitä ja ansaintamahdollisuuksia sen mukaan, mitä katsotaan välttämättömäksi, jotta voidaan varmistaa Kempowerin arvonkehitys pitkällä aikavälillä.

Hallitus harkitsee huolellisesti poikkeamista palkitsemispolitiikasta ja siitä kerrotaan avoimesti osakkeenomistajille viimeistään seuraavassa palkitsemisraportissa, joka käsitellään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.