

Palkitsemisraportti

Palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan puheenjohtajan kirje

Hyvät osakkeenomistajat,

Hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan puheenjohtajana minulla on ilo esitellä Kempowerin palkitsemisraportti vuodelta 2022. Raportin on tarkastanut hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunta ja sen on hyväksynyt osaltaan yhtiön hallitus. Osakkeenomistajat tekevät neuvoo antavan päätöksen palkitsemisraportin hyväksymisestä yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 2023.

Kempowerin palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, joka esiteltiin neuvoo antavalle päätökselle varsinaisessa yhtiökokouksessa 13.4.2022. Yhtiön palkitsemista ohjaa oikeudenmukaisuus, kilpailukykyisyys ja yhtiön kasvustrategian toteuttaminen. Tavoitteena

on tarjota kaikille kempowerilaisille sekä innostava työpaikka että merkityksellistä työtä liikenteen vihreän siirtymän edistämiseksi.

Palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan vuoden 2022 tärkeimmät tehtävät olivat yhtiön kokonaispalkitsemisen tarkastelu ja markkinavertailu, johtoryhmän palkitseminen, lyhyen- ja pitkän aikavälin tavoitteiden ja palkkiotasojen asettaminen vuodelle 2023, hallituksen ja johtoryhmän nimitysasiat, henkilöstön osakesäästöohjelman suunnittelu, ja erityisteemana yrityskulttuuri ja sen kehittäminen osana yrityksen kasvustrategiaa. Toivomme, että jokainen kempowerilainen rakentaa omalta osaltaan yrityskulttuuria, joka tukee kasvua ja vastaa yrityksen tarpeisiin voimakkaan kasvun mukana. Haluamme myös yhdistää osakkeenomistajien ja henkilöstön intressit yhtiön pitkäaikaiseen kehittämiseen. Vuoden 2022 joulukuussa ilmoitimme suunnitelmasta lanseerata

uusi osakesäästöohjelma, jolla kannustamme jokaista kempowerilaista hankkimaan ja omistamaan yhtiön osakkeita.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tulos oli vuodelta 2022 erittäin hyvä, koska järjestelmän suoritustuloksissa painottui kannattava kasvu. Yrityksen kasvu on ollut vahvaa ja kannattavaa. Vuonna 2022 yhtiö saavutti 209 miljoonan euron tilauskertymän ja liikevaihto oli 104 miljoonaa euroa, jossa on kasvua 279 % edellisvuoteen verrattuna. Kempower on jo johtava toimija pohjoismaisilla DC-latausmarkkinoilla markkinoilla ja saavuttaa markkinaosuutta nopeasti muualla Euroopassa, jossa liikevaihdon kasvu oli 898 % edellisvuoteen verrattuna. Lisäksi liikevaihdon kasvu muualla maailmassa alkoi kiihtyä vuoden lopulla. Vuonna 2023 yhtiö jatkaa liiketoiminnan laajentamista Euroopassa ja Pohjois-Amerikassa, ja myyntikumppaneiden kasvun tukemista muilla alueilla.

Nopeasti kansainvälistyvä toiminta asettaa yhtiön palkitsemiseen uusia vaatimuksia. Tavoitteemme on varmistaa Kempowerin houkuttelevuus työnantajana kansainvälisillä markkinoilla. Tarvitsemme alan parhaat resurssit kasvustrategiamme toteuttamiseen.

Tahdon kiittää kaikkia kempowerilaisia vuoden 2022 erinomaisista tuloksista ja kasvustrategiamme vauhdittamisesta. Markkinaosuutemme kasvoi voimakkaasti ja voimme suhtautua luottavaisesti rooliimme liikenteen vihreän siirtymän eturintamassa.

Vesa Laisi

Palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan puheenjohtaja

1. Johdanto

Tämä palkitsemisraportti vuodelta 2022 on Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ("Hallinnointikoodi") mukaisesti laadittu palkitsemisraportti. Kempower esittää tässä selvityksessä yhtiön hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle tilikauden 2022 aikana maksetut ja tilikauden 2022 perusteella maksettavaksi erääntyvät palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Lisäksi raportti kuvaa palkitsemista koskevaa päätöksentekoa ja sitä koskevia keskeisiä periaatteita Kempowerilla.

Päätöksentekoprosessin kuvaus

Varsinainen yhtiökokous tekee päätöksen hallituksen palkitsemisesta vuosittain. Kempowerin palkitsemis- ja nimitysvaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan ja sen mahdolliset olennaiset muutokset ja hallitus hyväksyy sen esiteltäväksi varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Palkitsemispolitiikka esiteltiin ensimmäistä kertaa vuoden 2022 yhtiökokouksessa. Kempowerin palkitsemispolitiikka esitellään yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa vähintään joka neljäs vuosi ja aina kun siihen ehdotetaan merkittäviä muutoksia.

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

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten palkitsemisesta ja sen perusteista. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitseminen muodostuu kuukausipalkasta, tulospalkkiosta ja osakepohjaisista kannustimista. Myös koko Kempowerin henkilöstö kuuluu tulospalkkio-ohjelmaan (lyhyen aikavälin kannustin), joka sisältää henkilökohtaisiin tavoitteisiin yhdistetyt yhtiötasoiset tavoitteet.

Palkitsemisen periaatteet 2022

Kempowerin vuoden 2022 palkitsemisraportti perustuu hallituksen vuonna 2021 hyväksymään yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikkaan, joka käsiteltiin vuoden 2022 yhtiökokouksessa.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti 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 palkitsemisessä on keskeistä johdon kokonaispalkitseminen. Kempowerin palkitsemistavat ovat seuraavat:

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

Tilikauden 2022 aikana palkitsemispolitiikkaa noudatettiin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessä. Toimitusjohtajalle vuoden 2022 aikana maksetun, mutta vuoden 2021 ansaintajaksoon perustuvan tulospalkkion osalta noudatettiin vuoden 2021 tavoitteiden toteutumiseen perustuvan aiemman bonusjärjestelmän ehtoja. Asiaa käsitellään tarkemmin myös jäljempänä kohdassa 3. Hallituksen jäsenten tai toimitusjohtajan palkkioita ei päätetty lykätä, jättää kokonaan tai osittain maksamatta palkkioita tai periä niitä takaisin.

Palkitsemisen ja liiketoiminnan kehitys 2018–2022

Hallinnointikoodin mukaan toimielinten palkitsemisraportissa on kuvattava vertailukelpoisella tavalla, miten hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ovat kehittyneet vähintään viiden edellisen tilikauden aikana, verrattuna työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja konsernin tai yhtiön taloudelliseen kehitykseen saman ajanjakson aikana.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu, miten Kempowerin hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ovat suhteellisesti kehittyneet edellisten tilikausien aikana verrattuna Kempower-konsernin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen sekä Kempower-konsernin

taloudelliseen kehitykseen saman ajanjakson aikana. Kehitys on kuvattu tunnuslukujen kehitysindeksilukuja vertaamalla.

Yhtiön taloudellinen kehitys on ilmaistu esittämällä Kempower-konsernin liikevaihdon ja tilauskertymän kehitys tilikausien 2018–2022 välillä. Kempower listautui First North Growth Market Finland -markkinapaikalle joulukuussa 2021.

Hallituksen jäsenmäärä on seitsemän (7). Hallituksella on kaksi valiokuntaa, tarkastusvaliokunta ja palkitsemis- ja nimitysvaliokunta. Valiokuntien jäsenmäärä, 4 tarkastusvaliokunnassa ja 5 palkitsemis- ja nimitysvaliokunnassa, on pysynyt samana koko tarkastelujakson ajan.

Tomi Ristimäki aloitti yhtiön toimitusjohtajana helmikuussa 2019.

	2022	2021	2020	2019	2018
Hallituksen palkkiot EUR	245 375	217 792	12 000	0	0
Toimitusjohtajan palkkiot EUR	361 085	192 792	135 384	86 105	0
Keskimääräinen työntekijän palkkio* EUR	77 987	74 431	64 758	68 724	61 135
Liikevaihto TEUR	103 644	27 400	3 252	327	20
Tilaukertymä TEUR	208 891	37 388	7 092	483	6

* Maksetut palkat ja bonukset tilinpäätöksen mukaan jaettuna kokopäiväisten työntekijöiden lukumäärällä.

2. Hallituksen palkkiot tilikaudella 2022

Kempower Oyj:n varsinainen yhtiökokous päätti 13.04.2022, että hallituksen puheenjohtajalle maksetaan palkkiona 45 000 euroa vuodessa, varapuheenjohtajalle 35 000 euroa vuodessa ja hallituksen muille jäsenille 35 000 euroa vuodessa. Oikeus hallituksen vuosipalkkioon kertyy ajan kulumisen perusteella ja suoritetaan kalenterikuukausittain yhtä suurin erin (vuosipalkkio/12). Tämän lisäksi suoritetaan osallistujille erillinen kokouspalkkio määrältään 500 euroa kokousta kohden pois lukien lyhyet kokoukset ja sähköpostikokoukset. Matkakulut korvataan Kempowerin matkustuspolitiikan mukaisesti.

Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan lisäksi 5 000 euroa vuodessa hallituspalkkion päälle ja palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan puheenjohtajalle 2 500 euroa vuodessa.

Hallituksen jäsenille ei ole annettu hallitustyöskentelystä optioita, osakepalkkioita tai muita osakeperusteisia palkkioita.

Hallituksen jäsenille ei ole maksettu yhtiökokouksen päättämän vuosipalkkion ja kokouspalkkioiden lisäksi mitään muita taloudellisia etuuksia. Yhtiön hallituksen palkkioihin ei liity eläkemaksuja.

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkiot (EUR)	Muut taloudelliset etuudet	Vuosipalkkiot yhteensä (EUR)
Antti Kemppi, puheenjohtaja	40 750	0	40 750
Tero Era, jäsen	33 250	0	33 250
Juha-Pekka Helminen, jäsen	33 250	0	33 250
Kimmo Kemppi, jäsen	32 750	0	32 750
Teresa Kemppi-Vasama, jäsen	33 250	0	33 250
Vesa Laisi, jäsen	35 125	0	35 125
Eriikka Söderström, jäsen	37 000	0	37 000
YHTEENSÄ	245 375	0	245 375

Kempowerin osakkeenomistajien yksimielisellä päätöksellä 22.10.2021 päätettiin, että kiinteät hallituspalkkiot edellisen hallituskauden ajanjaksolta 1.12.2021 – 31.3.2022 sekä joulukuulta 2021 maksettavaksi suunnitellut kokouspalkkiot maksetaan kokonaisuudessaan rahana. Tämän perusteella kukin hallituksen jäsen sitoutui sijoittamaan vähintään 50 prosentin osuuden 1.12.2021 – 31.3.2022 sekä joulukuulle 2021 suunnitelluista kokouspalkkioista Kempower Oyj:n osakkeisiin yhtiön listautumisannissa.

3. Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2022

Tilikaudella 2022 maksetut palkkiot

Kempowerin toimitusjohtajan Tomi Ristimäen palkitseminen tilikaudella 1.1.2022 – 31.12.2022 muodostui peruspalkasta, luontoiseduista sekä liiketoiminnallisten tavoitteiden täyttymiseen liittyvästä bonuspalkkiosta.

Hallituksen jäsen	Hallituspalkkiot etukäteismaksu 1.12.2021 – 31.3.2022 (EUR)	Osakemerkkinät listautumisannissa (kpl)	Osakemerkkintöjen arvo listautumisannissa (EUR)
Antti Kemppi, puheenjohtaja	17 500	17 501	100 456
Tero Era, jäsen	14 167	8 710	49 995
Juha-Pekka Helminen, jäsen	14 167	17 501	100 456
Kimmo Kemppi, jäsen	14 167	56 620	324 999
Teresa Kemppi-Vasama, jäsen	14 167	17 501	100 456
Vesa Laisi, jäsen	15 000	31 097	178 497
Eriikka Söderström, jäsen	15 833	29 181	167 499
Yhteensä	105 000	178 111	1 022 357

Toimitusjohtajalle suoritettavat palkkiot ja etuudet tilikaudella 1.1.2022 – 31.12.2022

Kiinteä peruspalkka EUR / vuosi	Luontoisetuudet, EUR / vuosi		Muuttuvat palkitsemisen osat, EUR / vuosi	Toimitusjohtajan kokonais palkkiot EUR / vuosi
	Autoetu	Puhelinetu	Maksettu tulospalkkio perustuen vuoteen 2021	
171 401	13 529	240	175 915	361 085

Toimitusjohtaja kuuluu Kempowerin yleiseen vuosittaiseen bonusohjelmaan. Tilikaudella 2022 toimitusjohtajalle maksettiin tulospalkkio vuoden 2021 bonusohjelman mukaisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella hallituksen tekemän arvion ja päätöksen mukaisesti.

Toimitusjohtajalle tilikauden 2021 perusteella maksetun tulospalkkion tavoitteet perustuivat osin Kempower-konsernin liikevaihtoon ja tilauskantaan sekä osin henkilökohtaisiin hallituksen päättämiin tavoitteisiin, jotka liittyivät johtamisjärjestelmään sekä kannattavuuteen. Yhtiötason tavoitteiden saavuttamisella oli 70 %:n painoarvo toimitusjohtajan bonusohjelmassa. Toimitusjohtajalle vuoden 2022 aikana maksettu, vuoden 2021 tavoitteiden saavuttamiseen sidottu tulospalkkio 175 915 euroa vastasi 12 kuukauden peruspalkkaa..

Toimitusjohtajalle vuonna 2022 maksetun kiinteän vuosipalkan ja luontoisetujen osuus palkitsemisen kokonaisuudesta oli 51 % ja maksettujen lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden osuus 49 %.

Kulukorvaukset suoritetaan toimitusjohtajalle yhtiön matkustuspolitiikan ja muiden käytäntöjen mukaisesti.

Toimitusjohtajan kiinteä peruspalkka vuodelle 2023 on 266 580 euroa. Uusi palkka perustuu vertailututkimukseen vastaavanlaisten listattujen yhtiöiden toimitusjohtajien palkkauksesta.

Tilikaudella 2023 maksettavat tilikauteen 2022 perustuvat palkkiot

Toimitusjohtaja kuului Kempowerin lyhyen aikavälin kannustejärjestelmään (STI), jonka perusteella maksettava tulospalkkio suoritetaan huhtikuussa 2023. Toimitusjohtajalle maksetaan bonuspalkkiona vuoden 2022 bonusohjelman perusteella yhteensä noin 116 000 euroa, joka vastaa 5,2 kuukauden kiinteää peruspalkkaa.

Palkitsemispolitiikan mukaan hallituksella on tietyissä tilanteissa oikeus kasvattaa tai laskea palkkion määrää. Yllä mainitun palkkion lisäksi hallitus päätti myöntää ylimääräisen tulospalkkion toimitusjohtajalle ja koko Kempowerin henkilöstölle vuoden 2022 vahvan suorituksen vuoksi katsoen ylimääräisen tulospalkkion tukevan tavoitteiden saavuttamista ja strategian toteutumista myös jatkossa. Toimitusjohtajan lisäpalkkio 93 000 euroa perustuu yhtiötason tavoitteisiin ja maksetaan Kempowerin osakkeina keväällä 2023 osana koko henkilöstön osakesäästöohjelmaa. Yhdistämällä sekä vuoden 2022 bonusohjelman että ylimääräisen tulospalkkion vuodelta 2022 keväällä 2023 suoritetaan yhteensä 210 000 euroa tulospalkkiota, mikä vastaa 9,4 kuukauden kiinteää peruspalkkaa vuonna 2023.

Toimitusjohtajalle tilikauden 2022 perusteella maksettavan tulospalkkion tavoitteet perustuivat osin Kempower-konsernin liikevaihtoon ja tilauskertymään (yhteensä 70 % kokonaistavoitteista) sekä osin henkilökohtaisiin

ja hallituksen päättämiin tavoitteisiin, jotka liittyivät operatiivisten suunnitelmien sekä tiettyjen strategisten kärkihankkeiden toteuttamiseen.

Tilikaudelta 2022 toimitusjohtajalle maksettava tulospalkkio perustuu hallituksen tekemään arvioon ja päätökseen tavoitteiden toteutumisesta.

Muut etuudet

Henkilöstöanti

Lokakuussa 2021 yhtiö toteutti suunnatun osakeannin, joka tehtiin osakkeenomistajien merkintäetuoikeudesta poiketen Kempowerin työntekijöiden sitouttamiseksi laskemalla liikkeeseen 5 789 uutta osaketta henkilöstöannissa. Merkintähinta henkilöstöannissa oli 100,00 euroa osakkeelta ennen 26.11.2021 rekisteröityä maksutonta osakeantia, jossa jokaista olemassa olevaa osaketta kohden annettiin 53 uutta osaketta. Toimitusjohtajan merkittämien osakkeiden määrä maksuttoman osakeannin jälkeen oli 15 768 osaketta. Henkilöstöantiin osallistuneet Kempowerin työntekijät mukaan lukien toimitusjohtaja ovat allekirjoittaneet osakassopimuksen, jossa he ovat muun muassa sitoutuneet myymään osakkeensa yhtiölle, jos heidän työsuhteensa Kempowerilla päättyy tietyissä tilanteissa ja sitoutuneet luovutusrajoituksiin, joiden perusteella he eivät

saa myydä, luovuttaa, lahjoittaa tai pantata merkittämäänsä osakkeita ilman Yhtiön hallituksen lupaa 31.12.2024 saakka.

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä

Vuonna 2022 Kempowerin hallitus päätti perustaa uuden osakepohjaisen kannustinjärjestelmän toimitusjohtajalle ja konsernin avainhenkilöille. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvonn kehittämiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Osakepalkkiojärjestelmässä 2022–2024 on yksi kolmen vuoden mittainen ansaintajakso, tilikaudet 2022–2024. Hallitus voi päättää vuosittain uusista ansaintajakoista. Ansaintajakson 2022–2024 palkkiot perustuvat Kempowerin osakkeen kokonaistuottoon vuosina 2022–2024 ja konsernin liikevaihtoon vuonna 2024. Ansaintajakson perusteella vuonna 2025 maksettavien palkkioiden tavoitetaso mukainen enimmäismäärä toimitusjohtajalle vastaa arviolta yhteensä enintään 14 000 Kempowerin osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus. Mikäli yhtiö ylittää merkittävästi asetetut tavoitteet, palkkion absoluuttinen enimmäismäärä voi vastata arvoltaan yhteensä enintään noin 17 500 Kempowerin osaketta.

Toimitusjohtajalla ei ole mitään muuta henkilökohtaista osakkeisiin tai optioihin tai muihin osakkeisiin oikeuttaviin erityisiin oikeuksiin perustuvaa palkitsemisjärjestelmää.

Henkilöstön osakesäästöohjelma

Joulukuussa 2022 Kempower ilmoitti suunnittelevansa konsernin koko henkilöstön osakesäästöohjelmaa. Tarkoituksena on tarjota osakesäästöohjelmaa kaikille ohjelmassa määritellyille Kempowerin työntekijöille niissä maissa, joissa ohjelmaan osallistumiselle ei ole lainsäädännöllisiä, hallinnollisia tai verotuksellisia esteitä.

Osakesäästöohjelman tarkoituksena on tarjota konsernin henkilöstölle mahdollisuus säästää osa säännöllisestä palkastaan yhtiön osakkeiden hankintaan. Kannustamalla työntekijöitä hankkimaan ja omistamaan yhtiön osakkeita yhtiö pyrkii vahvistamaan Kempowerin osakkeenomistajien ja työntekijöiden yhteyttä sekä edistää työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista yhtiön toimintaan. Hallituksen tarkoituksena on, että osakesäästöohjelma käynnistyisi vuoden 2023 aikana.

Irtisanominen ja erokorvaus sekä eläke

Toimitusjohtaja on valittu tehtävänsä toistaiseksi. Kempowerin toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimuksen molemminpuolinen

irtisanomisaika on kolme kuukautta ja toimitusjohtajalla on työvelvoite irtisanomisaikana, ellei muutoin kirjallisesti sovita.

Jos toimitusjohtajasopimuksen irtisanominen tapahtuu Kempowerin toimesta, toimitusjohtaja on tietyin edellytyksin oikeutettu kuuden kuukauden kuukausipalkkaa vastaavaan kertakorvaukseen.

Johtoryhmän muiden jäsenten johtajasopimusten irtisanomisaika on kolmesta kuuteen kuukautta Kempowerin irtisanoessa johtajasopimuksen ja kahdesta kolmeen kuukautta johtoryhmän jäsenen irtisanoessa johtajasopimuksen.

Kempowerilla on oikeus vapauttaa johtoryhmän jäsen työvelvoitteesta irtisanomisaikana. Kempowerin irtisanoessa johtoryhmän jäsenen johtajasopimuksen, tietyt johtoryhmän jäsenet ovat tietyin edellytyksin oikeutettuja kertakorvaukseen, joka vastaa heidän neljän ja kuuden kuukauden välillä olevaa kuukausipalkkaansa.

Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy eläkelain mukaan. Toimitusjohtajan kanssa ei ole sovittu erityisistä lisäeläke-eduista.