

Palkitsemisraportti

Palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan puheenjohtajan kirje



Hyvät osakkeenomistajat,

Hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan puheenjohtajana minulla on ilo esitellä Kempowerin palkitsemisraportti vuodelta 2023. Raportin on tarkastanut hallituksen palkitsemis- ja nimitysvaliokunta ja sen on hyväksynyt osaltaan yhtiön hallitus. Osakkeenomistajat tekevät neuvoa antavan päätöksen palkitsemisraportin hyväksymisestä yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 2024.

Kempowerin palkitseminen perustuu palkitsemispolitiikkaan, joka esiteltiin neuvoa antavalle päätökselle varsinaisessa yhtiökokouksessa 13.4.2022. Yhtiön palkitsemista ohjaa oikeudenmukaisuus, kilpailukykyisyys ja yhtiön kasvustrategian toteuttaminen. Tavoitteena on tarjota kaikille kempowerilaisille työpaikka, joka on innostava, ja antaa jokaiselle mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan ja tehdä merkityksellistä työtä liikenteen vihreän siirtymän edistämässä.

Palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan vuoden 2023 tärkeimmät tehtävät olivat yhtiön kokonaispalkitsemisen markkinavertailu, johtoryhmän palkitseminen, lyhyen- ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien tavoitteiden ja palkkio- tasojen asettaminen vuodelle 2024, hallituksen

ja johtoryhmän nimitysasiat ja seuraaja-suunnittelu, sekä henkilöstön osakesäästö-ohjelman suunnittelu. Valiokunta käynnisti myös organisaation monimuotoisuus, yhdenvertaisuus, osallisuus ja yhteenkuuluvuus (DEIB) suunnittelun yhdessä johdon kanssa ja jatkoi toissa vuonna aloitettua yrityskulttuuriohjelmaa 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 2023 joulukuussa ilmoitimme suunnitelmasta lanseerata uusi ohjelmakausi 2024–2027 vuonna 2023 perustettuun osakesäästö-ohjelmaan. Henkilöstön osakesäästöohjelman tavoitteena on kannustaa kempowerilaisia hankkimaan ja omistamaan yhtiön osakkeita.

Kempowerin kasvu jatkui kannattavana myös vuonna 2023. Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tuotto henkilöstölle oli vuodelta 2023 erittäin hyvä, koska järjestelmän suoritusmittareissa painottui kannattava kasvu. Vuonna 2023 yhtiö saavutti 284 miljoonaa euron liikevaihdon, jossa on kasvua 174 % edellisvuoteen verrattuna. Operatiivinen liiketulos kasvoi 40,7 milj. euroon, kun se

edellisenä vuonna oli 6,7 milj. euroa. Kempower on vahvistanut markkina-asemaansa johtavana toimijana pohjoismaisilla DC-latausmarkkinoilla ja kasvattanut markkinaosuutta nopeasti muualla Euroopassa, jossa liikevaihdon kasvu oli 354 % edellisvuoteen verrattuna. Pohjois-Amerikan toiminnot Pohjois-Carolinassa saatiin suunnitellussa aikataulussa käyntiin. Vuonna 2024 yhtiö jatkaa liiketoiminnan laajentamista Euroopassa ja Pohjois-Amerikassa, ja myyntikumppaneiden kasvun tukemista muilla alueilla.

Nopeasti kasvava ja kansainvälistyvä toimintamme asettaa yhtiön palkitsemiseen uusia vaatimuksia. Tavoitteemme on varmistaa Kempowerin houkuttelevuus työnantajana kansainvälisillä markkinoilla. Tarvitsemme alan parhaat resurssit kasvustrategiamme toteuttamiseen. Huomioimme myös ympäristö- ja sosiaalisen vastuun sekä hyvään hallintotapaan (ESG) liittyviä asioita uudessa pitkän aikavälin kannustinohjelmassa.

Tahdon kiittää kaikkia kempowerilaisia vuoden 2023 erinomaisista tuloksista ja kasvustrategiamme toteuttamisesta. Olemme vahvasti mukana liikenteen vihreän siirtymän eturintamassa.

Vesa Laisi

1. Johdanto

Tämä palkitsemisraportti vuodelta 2023 on Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ("Hallinnointikoodi") mukaisesti laadittu palkitsemisraportti. Kempower esittää tässä selvityksessä yhtiön hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle tilikauden 2023 aikana maksetut ja tilikauden 2023 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 lopullisen 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 lopullisen päätöksen hallituksen palkitsemisesta vuosittain.

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten palkitsemisesta ja sen perusteista. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitseminen muodostuu kuukausipalkasta ja etuisuuksista, vuosibonuksesta sekä pitkän aikavälin osakepohjaisesta kannustinohjelmasta. Lisäksi koko Kempowerin henkilöstö kuuluu vuosibonus-ohjelmaan (lyhyen aikavälin kannustin), joka sisältää sekä henkilökohtaisia että yhtiötason tavoitteita. Tämän lisäksi sekä johto että koko henkilöstö voi osallistua Kempowerin pitkän aikavälin osakesäästöohjelmaan.

Palkitsemisen periaatteet 2023

- Palkitsemispolitiikan mukaisesti Kempower pyrkii palkitsemaan johtoaan tavalla, joka kannustaa ja sitouttaa heitä yrityksen strategian toteuttamisessa ja arvon luonnissa osakkeenomistajalle. Palkitsemista ja palkkiokehitystä arvioidaan yhtiön menestyksen, yleisen talouskehityksen ja toimialan palkitsemiskäytäntöjen pohjalta. Keskeinen palkitsemisperiaate on kiinteän palkan lisäksi suorituksen perustuvat muutuvat palkkiot. Lisäksi palkitsemisessa on keskeistä johdon kokonaispalkitseminen. Kempowerin palkitsemistavat ovat seuraavat:

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

Tilikauden 2023 aikana palkitsemispolitiikkaa noudatettiin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa. Toimitusjohtajalle vuoden 2023 aikana maksetun, mutta vuoden 2022 ansaintajaksoon perustuvan tulospalkkion osalta noudatettiin vuoden 2022 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 2019–2023

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.

Yhtiön taloudellinen kehitys on ilmaista esittämällä Kempower-konsernin liikevaihdon ja tilauskertymän kehitys tilikausien 2019–2023 välillä. Kempower listautui First North Growth Market Finland -markkinapaikalle joulukuussa 2021.

Hallituksen jäsenmäärä kauden alussa oli seitsemän (7), ja hallitus täydentyi yhdellä uudella jäsenellä elokuussa ollen kauden lopussa kahdeksan (8). Hallituksella on kaksi valiokuntaa, tarkastusvaliokunta ja palkitsemis- ja nimitysvaliokunta. Valiokuntien jäsenmäärä, neljä (4) tarkastusvaliokunnassa ja kauden alussa viisi (5) palkitsemis- ja nimitysvaliokunnassa, uuden hallituksen jäsenen liittyttyä valiokuntaan elokuussa oli valiokunnan jäsenmäärä kauden lopussa kuusi (6)

	2023	2022	2021	2020	2019
Hallituksen palkkiot EUR	327 674	245 375	217 792	12 000	0
Toimitusjohtajan palkkiot EUR	493 456	361 085	192 792	135 384	86 105
Keskimääräinen työntekijän palkkio* EUR	70 845	68 196	74 431	64 758	68 724
Liikevaihto TEUR	283 614	103 644	27 400	3 252	327
Tilaukertymä TEUR	275 305	208 891	37 388	7 092	483

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

2. Hallituksen palkkiot tilikaudella 2023

Kempower Oyj:n varsinainen yhtiökokous päätti 30.3.2023, 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 hallituksen jäsenille suoritetaan erillinen kokouspalkkio kokoukseen osallistumisesta seuraavasti:

- kokouspalkkio on 500 euroa kokoukselta, jos kokous on hallituksen jäsenen kotimaassa tai jos kokous on virtuaalokokous,
- kokouspalkkio on 1 000 euroa kokoukselta, jos kokous on samalla mantereella kuin hallituksen jäsenen kotimaa, mutta ei hänen kotimaassaan, ja
- kokouspalkkio on 1 500 euroa kokoukselta, jos kokous on eri mantereella kuin hallituksen jäsenen kotimaa.

Matkakulut korvataan Kempowerin matkustuspolitiikan mukaisesti.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot tilikaudella 1.1.–31.12.2023:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkiot (EUR)	Muut taloudelliset etuudet	Vuosipalkkiot yhteensä (EUR)
Antti Kemppi, puheenjohtaja	51 500	0	51 500
Tero Era, jäsen	41 500	0	41 500
Juha-Pekka Helminen*, jäsen	11 750	0	11 750
Kimmo Kemppi, jäsen	41 000	0	41 000
Teresa Kemppi-Vasama, jäsen	41 500	0	41 500
Vesa Laisi, jäsen	44 000	0	44 000
Eriikka Söderström, jäsen	46 500	0	46 500
Olli Laurén, jäsen	35 750	0	35 750
Tuula Rytilä, jäsen	14 174	0	14 174
Yhteensä	327 674	0	327 674

* Hallituksen jäsen maaliskuuhun 2023 asti.

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.

3. Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2023

Tilikaudella 2023 maksetut palkkiot

Kempowerin toimitusjohtajalle Tomi Ristimäelle maksetut palkkiot tilikaudella 1.1.2023–31.12.2023 muodostuivat peruspalkasta, luontoiseduista sekä liiketoiminnallisten tavoitteiden täyttymiseen liittyvästä vuosibonuksesta.

Toimitusjohtaja kuuluu Kempowerin yleiseen vuosittaiseen bonusohjelmaan. Tilikaudella 2023 toimitusjohtajalle maksettiin tulospalkkio vuoden 2022 bonusohjelman mukaisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella hallituksen tekemän arvion ja päätöksen mukaisesti.

Toimitusjohtajalle tilikauden 2022 perusteella maksetun vuosibonuksen tavoitteet perustuivat osin Kempower-konsernin liikevaihtoon ja tilauskantaan sekä osin henkilökohtaisiin hallituksen päättämiin tavoitteisiin, jotka liittyivät johtamisjärjestelmään sekä kannattavuuteen. Yhtiötason taloudellisten tavoitteiden saavuttamisella oli 70 %:n painoarvo ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisella 30 %:n painoarvo. Toimitusjohtajalle vuoden 2023 aikana maksettu, vuoden 2022 tavoitteiden saavuttamiseen sidottu tulospalkkio 118 068 euroa vastasi 5,3 kuukauden 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 93 387 euroa perustui yhtiötason tavoitteisiin ja maksettiin Kempowerin osakkeina keväällä 2023 osana koko henkilöstön osakesäästöohjelmaa. Yhdistämällä sekä vuoden 2022 bonusohjelman että ylimääräisen tulospalkkion vuodelta 2022 keväällä 2023 suoritettiin yhteensä 211 455 euroa tulospalkkiota, mikä vastasi 9,4 kuukauden kiinteää peruspalkkaa vuonna 2023.

Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ja etuudet tilikaudella 1.1.2023–31.12.2023

Kiinteä peruspalkka EUR / vuosi	Luontoisetuudet, EUR / vuosi		Muuttuvat palkitsemisen osat, EUR / vuosi		Toimitusjohtajan kokonaispalkkiot EUR / vuosi
	Autoetu	Puhelinetu	Maksettu tulospalkkio perustuen vuoteen 2022	Osakesäästö- ohjelman lisäbonus	Yhteensä
267 675	14 086	240	118 068	93 387	493 456

Toimitusjohtajalle vuonna 2023 maksetun kiinteän vuosipalkan ja luontoisetujen osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 57 %, maksettujen lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden osuus 24 % ja osakesäästöohjelman lisäbonuksen osuus 19 %.

Kulukorvaukset suoritetaan toimitusjohtajalle yhtiön matkustuspolitiikan ja muiden käytäntöjen mukaisesti.

Toimitusjohtajan kiinteä peruspalkka vuodelle 2024 on 325 380 euroa. Uusi palkka perustuu vertailututkimukseen vastaavanlaisten listattujen yhtiöiden toimitusjohtajien palkkauksesta.

Tilikaudella 2024 maksettavat tilikauteen 2023 perustuvat palkkiot

Toimitusjohtaja kuului Kempowerin lyhyen aikavälin kannustejärjestelmään (STI), jonka perusteella maksettava tulospalkkio suoritetaan huhtikuussa 2024. Toimitusjohtajalle maksetaan bonuspalkkiona vuoden 2023 bonusohjelman perusteella yhteensä noin 163 260 euroa, joka vastaa 6 kuukauden kiinteää peruspalkkaa.

Toimitusjohtajalle tilikauden 2023 perusteella maksettavan tulospalkkion tavoitteet perustuivat osin Kempower-konsernin liikevaihtoon, tilauskantaan (yhteensä 70 % kokonaistavoitteista) ja myyntikatemarginaaliin (yhteensä 30 % kokonaistavoitteista).

Tilikaudelta 2023 toimitusjohtajalle maksettava tulospalkkio perustuu hallituksen tekemään arvioon ja päätökseen tavoitteiden toteutumisesta.

Muut etuudet

Henkilöstöanti

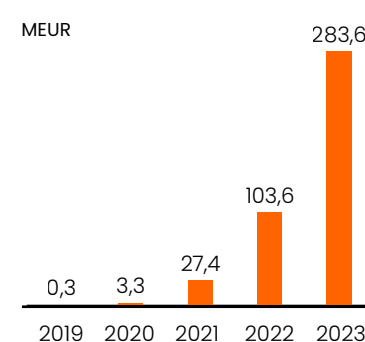
Lokakuussa 2021 yhtiö toteutti suunnatun osakeannin, joka tehtiin osakkeenomistajien merkintäetuoikeudesta poiketen Kempowerin työntekijöiden sitouttamiseksi laskemalla liikkeeseen 5 789 uutta osaketta henkilöstöannissa. Merkintähinta henkilöstöannissa oli 100,00 euroa osakkeelta ennen 26.11.2021 rekisteröityä maksutonta osakeantia, jossa jokaista olemassa olevaa osaketta kohden annettiin 53 uutta osaketta. Toimitusjohtajan merkitsemien 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 merkitsemiään osakkeita ilman Yhtiön hallituksen lupaa 31.12.2024 saakka.

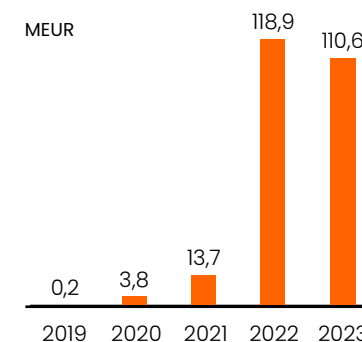
Osakepohjainen kannustinjärjestelmä (2022–2024)

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

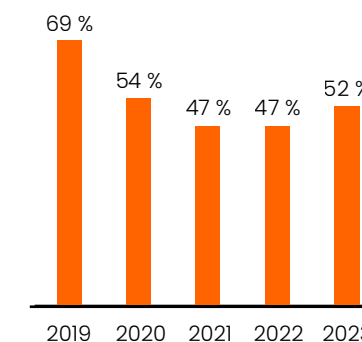
Liikevaihto



Tilauskanta



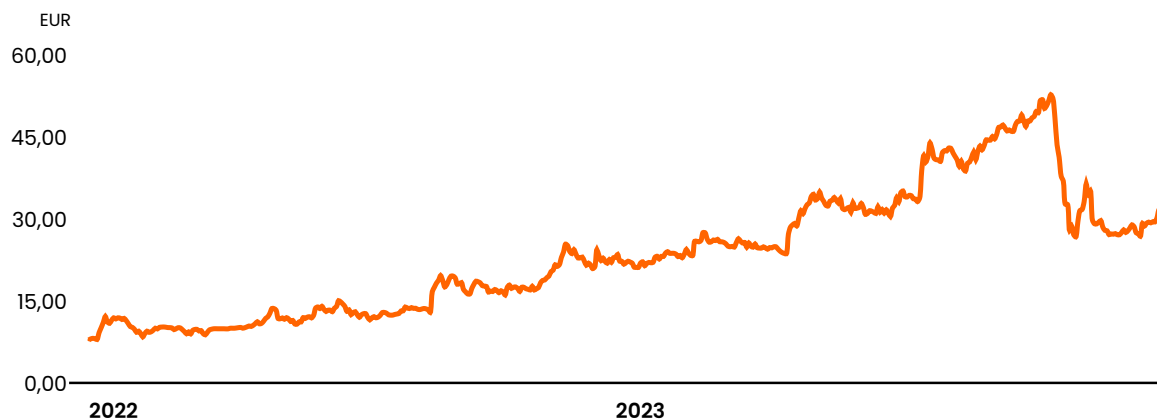
Myyntikatemarginaali



Osakepalkkiojärjestelmässä 2022–2024 on yksi kolmen vuoden mittainen ansaintajakso, tilikaudet 2022–2024.

Ansaintajakson 2022–2024 palkkiot perustuvat Kempowerin osakkeen kokonaistuottoon vuosina 2022–2024 ja konsernin liikevaihtoon vuonna 2024. Ansaintajakson perusteella maksettavien palkkioiden tavoitetason 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.

Osakkeen kurssikehitys



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

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä (2023–2025)

Vuonna 2023 Kempowerin hallitus päätti jatkaa osakepohjaista kannustinjärjestelmää uudella kolmivuotiskaudella 2023–2025. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon kehittämiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä. Ohjelma on suunnattu yhtiön johdolle ja avainhenkilöille.

Osakepalkkiojärjestelmässä 2023–2025 on yksi kolmen vuoden mittainen ansaintajakso, joka kattaa tilikaudet 2023–2025. Ansaintajakson palkkiot perustuvat Kempowerin osakkeen kokonaistuottoon vuosina 2023–2025 ja konsernin liikevaihtoon vuosina 2023–2025. Ansaintajakson perusteella maksettavien palkkioiden tavoitetason mukainen enimmäismäärä toimitusjohtajalle vastaa arviolta yhteensä enintään 12 400 Kempowerin osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus.

Henkilöstön osakesäästöohjelma

Vuonna 2023 Kempowerin hallitus päätti perustaa henkilöstön osakesäästöohjelman Kempowerin ja sen tytäryhtiöiden työntekijöille. Henkilöstön osakesäästöohjelman tavoitteena on kannustaa työntekijöitä hankkimaan ja omistamaan Kempowerin osakkeita. Tarkoituksena on myös yhdistää osakkeenomistajien ja työntekijöiden intressit sekä lisätä työntekijöiden motivaatiota ja pitkäaikaista sitoutumista yhtiöön.

Osakesäästöohjelma rakentuu vuosittain alkavista ohjelmakausista, joissa kussakin on 12 kuukautta kestävä säästöjakso ja säästöjaksoa seuraava omistusjakso. Henkilöstön osakesäästöohjelmaa tarjotaan kaikille Kempowerin työntekijöille ja johdolle niissä maissa, joissa osallistumiselle ei ole lainsäädännöllisiä tai hallinnollisia esteitä. Ohjelmassa työntekijöillä on mahdollisuus säästää osuus palkastaan säännöllisesti ja sijoittaa nämä säästöt Kempowerin osakkeisiin.

Kolmen vuoden säästökauden jälkeen yhtiö palkitsee osallistujat maksamalla yhden osakkeen jokaista kahta (2) säästettyä osaketta kohden.

Irtisanominen ja erokorvaus sekä eläke

Toimitusjohtaja on valittu tehtävänsä toistaiseksi. Kempowerin toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimuksen molemminpuolinen irtisanomisaika on kolme kuukautta ja toimitusjohtajalla on työvelvoite irtisanomis-aikana, ellei muutoin kirjallisesti sovita.

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

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