

Vastuullisuus- raportti 2023



02

Lataamassa parempaa tulevaisuutta



Vastuullisuus lyhyesti

Ilmastovaikutus

Meillä on vihreää sähköä



0 t

kaatopaikkajätettä

Hiilineutraalius vuoteen 2035 mennessä

Vastuulliset tuotteet



Kierrätettävyyssaste tehoyksikölle 99,72 % ja satelliitille

99,71 %

Paras työpaikka tulevaisuuden ammattilaisille



7 826

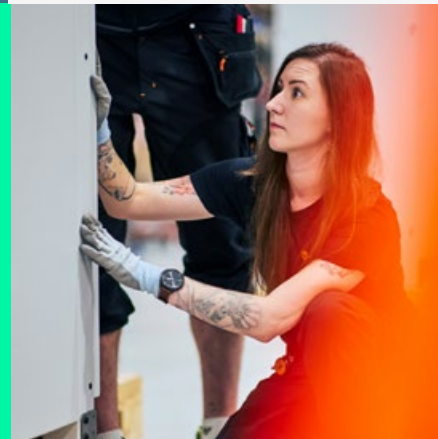
koulutustuntia henkilöstölle



CO₂-päästövähennys

39,4 %

verrattuna 2021 tasoon



Elinkaari-analyysi

tehty satelliitille ja tehoyksikölle



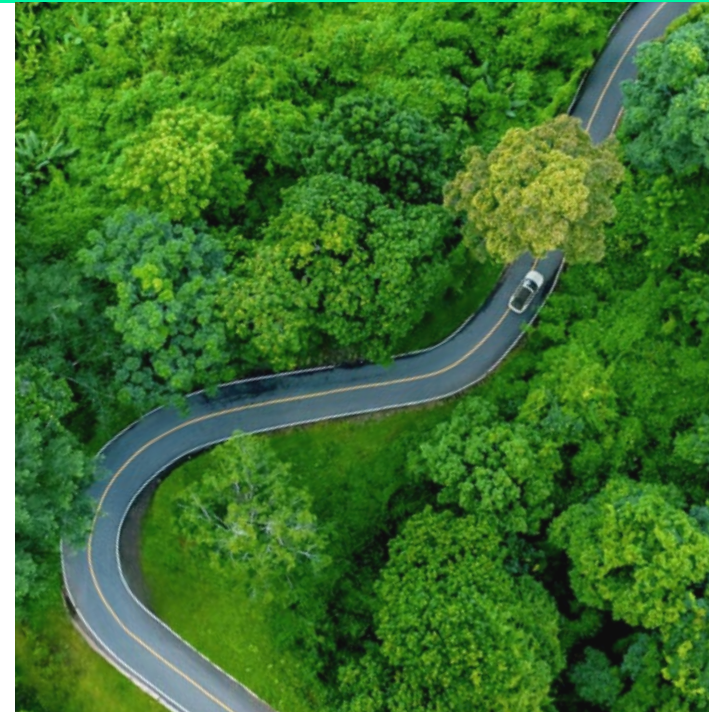
LUT-yliopiston kanssa perustettu yhteinen tutkimuskeskus Kempower Electric Mobility Research Center (EMRC)

Vastuullisuus- strategia

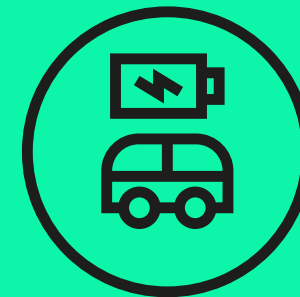
Kempowerilla vastuullisuus on liiketoimintamme ytimessä. Uskomme, että pikalatausteknologiamme tarjoaa luotettavaa ja intuitiivista päästötöntä liikkuvuutta kohti puhtaampaa, turvallisempaa ja hiilineutraalia yhteiskuntaa. Positiivinen kädenjälkemme ylittää tuotteidemme jalanjäljen. Parannamme ympäristöön, yhteiskuntaan ja hyvään hallintotapaan (ESG) liittyvää suorituskykyämme ja kehitämme raportointiamme uusimpien ESRS-standardien mukaisesti lisätäksemme Kempowerin vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien läpinäkyvyyttä. Otamme vakavasti vastuullisen liiketoiminnan kehittämisen, joka tukee nopeaa kasvuaamme.

Vastuullisuusstrategiamme perustuu kolmeen keskeiseen painopistealueeseen: Ilmastovaikutus, Vastuulliset tuotteet ja Paras työpaikka tulevaisuuden ammattilaisille. Olemme määritelleet ja asettaneet selkeät tavoitteet kullekin painopistealueelle ja sitoutuneet samalla tavoin kuuteen meille tärkeään YK:n kestävän kehityksen tavoitteeseen. Toimimme sitoumuksemme mukaisesti edetäksemme kunnianhimoisesti painopistealueillamme.

Samaan aikaan päästömääräykset kiristyvät, megatrendit ja kuluttajien mieltymykset kiihdyttävät markkinoiden kasvua ja sähköautokanta kasvaa nopeasti Euroopassa ja Pohjois-Amerikassa. Siksi olemme linjanneet toimintamme ja tavoitteemme kansallisten ja kansainvälisten ilmastomuutoksen hillinnän sitoumusten mukaisiksi. Haluamme vaikuttaa olennaisesti ja myönteisesti maailman tärkeimpiin kestävyys- ja ilmastohaasteisiin.



Ilmastovaikutus
100 % hiilineutraali
vuoteen 2035 mennessä



Vastuulliset tuotteet
Mahdollistamassa
täysin sähköisen liikenteen
ympäristön kannalta kestävästi



Paras työpaikka
tulevaisuuden
ammattilaisille



Vuonna 2023 onnistuimme edistämään tavoitteitamme keskeisillä painopistealueillamme. Omassa toiminnassamme etenimme kohti tavoitetta olla hiilineutraali vuoteen 2035 mennessä pienentämällä vuotuista suhteellista jalanjälkeämme. Olemme nyt lähempänä fossiilittoman sähkön tavoitteemme saavuttamista vuoteen 2025 mennessä. Laajensimme loppuasiakkaillemme toimitettua lataussähköinfrastruktuuria, mikä mahdollistaa vähäpäästöisten sähköajoneuvojen käytön lisääntymisen ja hiilikuorman vähentämisen eri ajoneuvosektoreilla. Koska kasvamme nopeasti ja aiomme laajentua uusille markkina-

Teimme myös ensimmäistä kertaa kokonaisuudessaan Kempowerin kaksoisolennaisuus-arvioinnin, eli prosessin, jossa tunnistetaan ja arvioidaan olennaiset kestävyysvaikutukset, riskit ja mahdollisuudet European Sustainability Reporting -standardien (ESRS) mukaisesti.

alueille, päivitimme kyselyn perusteella toimittaja- ja palveluntarjoajaluokituksemme kestävyysluokituksella ja suunnitelimme toimintamme sen mukaisesti. Valtaosa ensimmäisen tason toimittajistamme on paikallisia.

Lisäksi etenimme kiitettävästi tavoitteessamme olla paras työpaikka ammattilaisille. Vuonna 2023 koulutimme edelleen esimiehiämme ja henkilöstöämme, järjestimme harjoittelupaikkoja opiskelijoille, keskityimme työturvallisuuteen ja huolehdimme korkeasta työtötyväisyydestä: työntekijöidemme työpaikkansa suositteluindeksi, employee Net Promoter Score (eNPS) ylitti tavoitteen.

Teimme myös ensimmäistä kertaa kokonaisuudessaan Kempowerin kaksoisolennaisuus-arvioinnin, eli prosessin, jossa tunnistetaan ja arvioidaan olennaiset kestävyysvaikutukset, riskit ja mahdollisuudet European Sustainability Reporting -standardien (ESRS) mukaisesti.

Tulevaisuuden visiomme on jatkaa sähköisen liikunnan edistämistä ja laajentamista latausteknologiamme – maailman halutuimpien sähköautojen latausratkaisujen – avulla ja samalla sähköistää liikennettä kohti parempaa ja vihreämpää tulevaisuutta.



Vastuullisuuden tavoitteet ja edistyminen

Painopistealueet

Pitkän aikavälin tavoitteet

Lyhyen aikavälin tavoitteet

2022

2023

Ilmastovaikutus



Suhteelliset CO₂ -päästöt	Hiilineutraalius	Suhteellisen hiilijalanjäljen vuotuinen pienennys	2,5 g CO ₂ -ekv/EUR	0,30 g CO ₂ -ekv/EUR
Fossiiliton energia	Täysin fossiilitonta sähköä vuoteen 2025 mennessä	Vihreän sähkön vuotuinen lisäys	Lämmitys 0,66 t CO ₂ -ekv/MEUR Sähkö 1,80 t CO ₂ -ekv/MEUR	Lämmitys 0,30 t CO ₂ -ekv/MEUR Sähkö 0 t CO ₂ -ekv/MEUR
Päästöt, joita ei voida välttää	Liikematkustaminen (lennot) kompensoidaan, kun niitä ei voida välttää	Lentämisen päästöt raportoidaan ja kompensoidaan vuosittain	1,20 t CO ₂ -ekv/MEUR	3,09 t CO ₂ -ekv/MEUR
Jätteet	Kaatopaikkajätteen määrä vähennetään nollaan vuonna 2025	Kaatopaikkajätteen osuuden vähentäminen vuosittain kokonaisjättemäärästä	0,05 tonnia/MEUR	0 tonnia/MEUR

Vastuulliset tuotteet



Sähköisen liikenteen mahdollistaminen	Positiivinen ilmastovaikutus maksimoidaan lisäämällä asiakkaille päivittäin toimitettavan lataustehon määrää	Vaikutus: 86 % vähemmän päästöjä/100 km henkilöautolla (täyssähköinen verrattuna polttomoottorikäyttöinen)	390 MWh lataustehoa loppuasiakkaille päivittäin	560 MWh lataustehoa loppuasiakkaille päivittäin
Pakkausmateriaalit	Muovisten pakkausmateriaalien osuuden vähentäminen 50 % vuoteen 2025 mennessä (vuodesta 2021). Siirtyminen biomuoveihin ja biohajoaviin materiaaleihin, kun taloudellisesti toteuttamiskelpoista.	Toteutetut toimenpiteet vuotuisen muovinkäytön vähentämiseksi	Ei raportoitu täydellisesti	Ei raportoitu täydellisesti
Kiertotalous	99 %:n kierrätysaste Kempowerin latureille	Lisää tutkimuksia vuodelle 2023	99,61 % Kempowerin siirrettävälle laturille	99,61 % Kempowerin siirrettävälle laturille 99,71 % Kempower-satelliitille 99,72 % Kempower-tehoyksikölle
Paikallinen toimitusketju	Suurin osa tehtaiden suorassa sopimussuhteessa olevista toimittajista on paikallisia ja tukee Kempowerin maailmanlaajuisia ESG- ja hiilijalanjäljen vähentämistavoitteita	Suorassa sopimussuhteessa olevat toimittajat tukevat Kempowerin tehtaiden kasvua ja noudattavat paikallista kestävän kehityksen lainsäädäntöä	100 % tuotannosta Suomessa, valtaosa suorassa sopimussuhteessa olevista toimittajista paikallisia	Lähes 100 % tuotannosta Suomessa, > 50 % suorassa sopimussuhteessa olevista toimittajista paikallisia
Etäkäyttö		Määritetään, kuinka paljon etätuki vähentää huoltotehtävissä matkustamista	100 % etätuki ja päivitykset Kempower ChargEyen™ välityksellä	100 % etätuki ja päivitykset Kempower ChargEyen™ välityksellä

Paras työpaikka



Monimuotoisuus	Monimuotoisuus ja inklusio osana työkuultuuriamme	Monimuotoisuus prosesseissa ja päätöksissä, DEIB-mittari henkilöstön pulssikyselyssä	22 kansallisuutta 81	40 kansallisuutta 82
Turvallisuus	Nolla työtapaturmaa: tapaturmataajuuden vähentäminen nollaan	Vähennetään LTIF-tapaturmataajuutta, lisätään ennakoivaa turvallisuutta	LTIF 4,34 Ennakoiva turvallisuus 67	LTIF 4,61 Ennakoiva turvallisuus 96
Osallistuminen	Korkean työtyytyväisyyden varmistaminen	Korkean työntekijöiden suosittelemiseksi (eNPS) ylläpitäminen, yli 50	80 eNPS	69 eNPS
Koulutus	Työntekijöillä on tarvittavat tiedot ja taidot, jotta he voivat edistää tehokkaasti vastuullisuutta ja siihen liittyviä tavoitteita Ensiapukoulutus	Pakollinen koulutus jokaiselle työntekijälle yrityksen vastuullisuuteen liittyvistä perusasioista vuonna 2024, eettiset periaatteet -koulutus, ensiapukoulutus jokaiselle työntekijälle, mitattuna prosentteina henkilöstöstä	72 % eettiset periaatteet -koulutettu	81 % eettiset periaatteet -koulutettu 60 % ensiapukoulutettu
Yhteistyö koulutussasioissa	Yhteistyö yliopistojen kanssa	Kempower tarjoaa harjoittelupaikkoja ja aloituspaikkoja vastavalmistuneille	34 harjoittelu- ja kesätyöpaikkaa	99 harjoittelu- ja kesätyöpaikkaa, LUT-yliopiston kanssa perustettu yhteinen tutkimuskeskus Kempower Electric Mobility Research Center (EMRC)

Kempowerin sitoutuminen YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin (SDG)



Tavoite 3: Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi

Perheystävällinen työskentelykulttuuri
Hyvä tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä

Työterveyshuoltojärjestelmä

Työntekijöille tarjotaan erilaisia ja tarpeellisia koulutuksia

Työhyvinvoinnin (esim. ergonomian) parantaminen



Tavoite 4: Hyvä koulutus

Työmarkkinoiden parhaimmiston houkuttelu töihin meille

Tarjotaan harjoittelupaikkoja joka vuosi

Tehdään yhteistyötä koulujen ja yliopistojen kanssa. Kempower ja LUT/LAB perustivat EMRC:n (Electric Mobility Research Center).

Kempower Academy tarjoaa 47 kurssia kumppaneille
7 826 tuntia koulutusta vuonna 2023



Tavoite 7: Edullista ja puhdasta energiaa

Kempower käyttää fossiilitonta sähköä vuoteen 2025 mennessä

Kannustamme käyttämään julkista liikennettä työmatkoilla

Sähköajoneuvot ovat energiatehokkaampi kuljetusmuoto kuin polttomoottoriajoneuvot



Tavoite 11: Kestävät kaupungit ja yhteisöt

CO₂-päästöjen pienentäminen kaupungeissa tarjoamalla DC-latausta

ChargEye-datan avulla voidaan tukea kestävien kaupunkien ja yhteisöjen suunnittelua

Julkisen liikenteen sähköistäminen vähentää CO₂-päästöjä



Tavoite 12: Vastuullinen kulutus ja tuotanto

Jatkuva teknologian kehitykseen ja innovaatioihin investointi
Kempowerin yksittäisen tehoyksikön ja Kempower-satelliitin elinkaarianalyysi on tehty

ChargEyen avulla pilvipalveludataa voidaan kerätä kokoonpanojemme kehittämiseksi
TKI: Kehitetään ja innovoidaan uusia ja tehokkaita tuotteita

> 99 % kierrätettävyyssaste kaikilla latureilla

ISO 9001, ISO 14001, ISO 45001
Direktiivien, lakien ja määräysten noudattaminen

Vanhoja rakennuksia remontoidaan moderneiksi tehdaskohteiksi



Tavoite 13: Ilmastotoikoja

Scope 2 CO₂-päästövähennys omassa toiminnassamme käyttämällä vähitellen enemmän vihreää sähköä ja vihreää lämpöä
Liikematoista (lennot) aiheutuvien Scope 3 -päästövähennysten hiilikompensointi.
> 99 % kierrätettävyys omassa toiminnassamme

Nolla tonnia kaatopaikkajätettä vuoteen 2025 mennessä

Testit muovin vähentämiseksi pakkausmateriaalina aloitettu

Komponenttiemme kuljetusmatkat tehtaillemme ovat lyhyet



Ilmastovaikutus

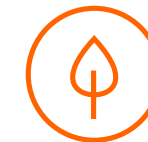
Me Kempowerilla olemme sitoutuneet kehittämään päästötöntä liikennettä, joka lisää puhtaampaa ja hiljaisempaa ympäristöä meille kaikille maailmanlaajuisesti. Markkinoiden johtava sähköajoneuvojen pikalatausratkaisujen valikoimamme edistää henkilö- ja hyötyajoneuvojen, työkonien ja satamien hiilidioksidipäästöjen vähentämistä. Sen lisähyötyjä ovat puhtaampi paikallinen ilmanlaatu, vähäisempi melusaaste sekä turvallisempi ja tuottavampi yhteiskunta. Lisäksi Kempowerin liikevaihto, investoinnit ja toimintakustannukset ovat täysin EU:n taksonomia-asetuksen 2020/852 mukaiset.

Tiellämme kohti nollapäästöjä olemme asettaneet tiukan tavoitteen olla täysin hiili-neutraali vuoteen 2035 mennessä. Tavoitetta edistämme jatkuvilla toimilla ja hankkeilla kaikissa toiminnoissamme. Merkittäviä askeleita vuonna 2023 olivat täysin uusiutuvan sähkön käyttö lähes kaikissa toimistoissamme sekä vihreän sähkön ja vihreän lämmön käytön lisääminen kaikissa tehtaissamme ja toimistoissamme.

Lisäksi vuoden aikana kehitettiin edelleen kiertotaloustoimenpiteitä, jätahuolto prosessien parantamista ja sellaisten uusiutuvan energian hankkeiden toteuttamista, joilla oli mitattavissa olevia, todellisia vaikutuksia.

Tehostimme arvoketjun vaikutusten arviointia vuonna 2023. Jatkoimme epäsuorien Scope 3 -päästöjen raportointitarkkuuden kehittämistä. Tunnistettujen ympäristövaikutusten pienentämiseen tähtäviä toimia toteutetaan nyt arvoketjun kaikissa vaiheissa saapuvan tavaran logistiikasta aina pakkausjätteen huolelliseen lajitteluun ja selkeään vähentämiseen.

Vuoden 2023 toisella neljänneksellä saimme kunnian vastaanottaa Carnegie Sustainability Award -palkinnon "Best Newcomer" ilmastonmuutoksen hillitsemiseen tähtäävästä panoksestamme.



Vuonna 2023 saimme vastaanottaa Carnegie Sustainability Award -palkinnon "Best Newcomer" ilmastomuutoksen hillitsemiseen tähtäävästä panoksestamme.

Carnegie Sustainability Awards -palkinnot perustettiin vuonna 2019 tuomaan esiin esimerkkejä kestävästä yrityksistä, jotta muut yritykset innostuisivat hiilidioksidipäästöjen vähentämisestä ja sijoittajien kiinnostus heräisi. Kolmen kategorian voittajat valitaan 420 pörssiyrityksen joukosta, jotka edustavat noin 95 prosenttia Pohjoismaiden pörssiärvästä.

Vuoden 2023 kolmannella neljänneksellä Kempower uusi Nasdaqilta saamansa Green Equity Designation -luokituksen. Green Equity Designation on vapaaehtoinen luokitus, joka myönnetään Nasdaq Nordicin markkinoilla noteeratuille yrityksille, joiden liikevaihdosta yli 50 prosenttia on peräisin vihreäksi katsotusta toiminnasta. Uusiminen on selkeä osoitus edistymisestä vastuullisuuden tavoitteissamme ja pyrkimyksistämme hillitä ilmastomuutoksen vaikutuksia.



United Nations
Global Compact

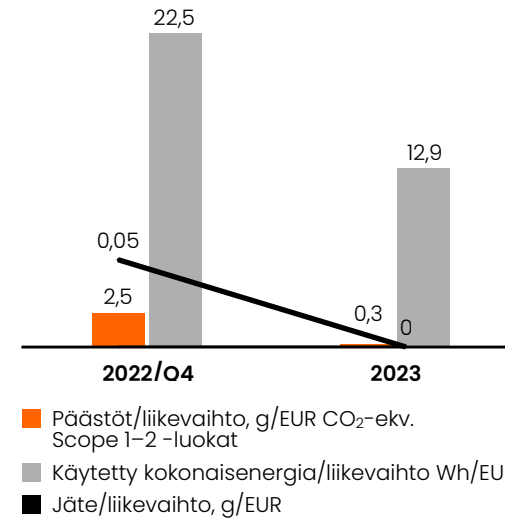
Lokakuussa 2023 Kempower liittyi YK:n Global Compact -aloitteeseen, joka on maailman suurin vapaaehtoinen yritysvastuuohjelma. Aloitteen jäsenenä kykenemme yhdenmukaistamaan nykyiset ja tulevat strategiamme ja toimintamme yhteisten periaatteiden kanssa esimerkiksi ympäristö- sekä työ- ja ihmisoikeustoimenpiteiden saralla sekä kehittämään vastuullisuustyötämme edelleen vuoteen 2035 mennessä. Kestävyytavotteilla olemme jo osoittaneet, että kunnioitamme Global Compact -periaatteita. Kempower on ilmoittanut pienentävänsä vuosittain suhteellista hiilijalanjälkeään liikevaihtomiljoonaa (1 milj. EUR) kohden.

Suhteelliset päästöt vähenivät vuonna 2023, mutta absoluuttinen jäte- ja päästömäärä kasvoi, mikä johtuu osittain Suomeen rakenteilla olevasta kolmannesta tehtaastamme, hiljattain avatusta Yhdysvaltojen tehtaasta sekä yhtiön voimakkaasta kasvusta maailmanlaajuisesti. Kaksi laitostamme Suomessa käyttävät sähköä sähköverkosta, jossa verkon päästökerroin on 0,087 t CO₂/MWh. Suomen sähköverkko vuonna 2023 (2022) perustui uusiutuviin energialähteisiin 48 % (52 %), ydinvoimaan 43 % (34 %) ja fossiilisiin polttoaineisiin 9 % (14 %). Vuonna 2023 tutkimme ja teimme laskelmia aurinkopaneelien hankintakustannuksista ja käyttöönnotosta.

Kempower on julkaissut ympäristöpolitiikkaan liittyvät periaatteensa.

Lisätietoja ympäristövastuutyöstämme vuonna 2023 on tämän kertomuksen Vastuullisuusraportointi-osiossa.

Päästöt ja resurssitehokkuus



Kempower on ilmoittanut pienentävänsä vuosittain suhteellista hiilijalanjälkeään liikevaihtomiljoonaa (1 milj. EUR) kohden.

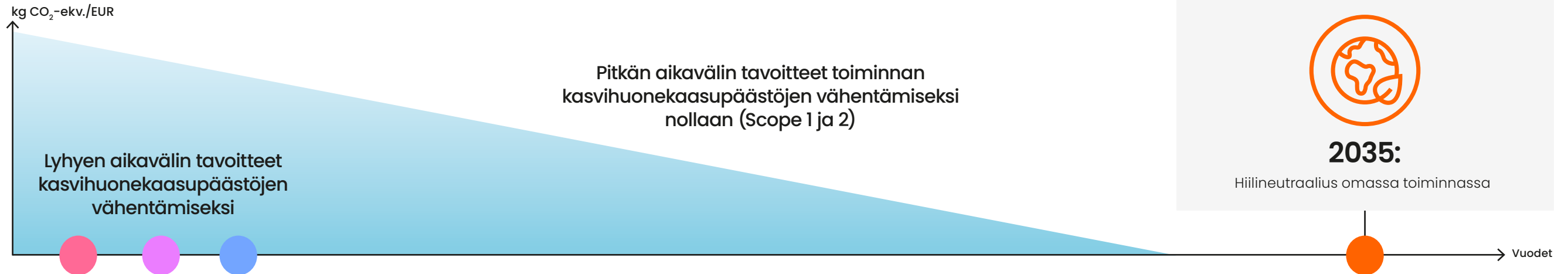


Epäsuorien Scope 3 -päästöjen kumoaminen

Kempower pyrkii vähentämään liikenteen hiilidioksidipäästöjä tuottamalla sähköautojen pikalatausratkaisuja. Kempower pitää myös tärkeänä vähentää Scope 3 -päästöjä, joita yritys ei tuota suoraan itse, ja kumoaa niitä mahdollisuuksien mukaan.

Scope 3 -päästöjen vähentämiseksi Kempower korostaa sekä jätteiden lajittelua että liikematkustamisen vähentämistä. Tapauksissa, joissa päästöjä ei ole mahdollista vähentää suoraan, Kempower on osallistunut sertifioituihin päästöjen kumoamishankkeisiin ja tehnyt yhteistyötä ulkopuolisen yrityksen kanssa, joka on erikoistunut yritysten hiilijalanjäljen laskemiseen, vähentämiseen ja päästöjen kumoamiseen. Kempower on investoinut metsänsuojeluhankkeeseen Kambodžassa ja aurinkovoimahankkeeseen Intiassa päästöjen kompensointiyhtiön kautta ja aikoo jatkaa näitä hankkeita tulevaisuudessa.

Aikajana vastuullisuustavoitteiden saavuttamiseksi



2023:

- Ensimmäinen vastuullisuusraportti julkaistiin
- Kempower kasvatti vastuullisuusasian-tuntemustaan rekrytoimalla vastuullisuus-päällikön, sijoittajasuhdepäällikön ja henkilöstöjohtajan
- Uuteen kestävyysdirektiiviin ja -standardeihin valmistautuminen
- Kempowerin oma vastuullisuusluokittelu toimittajille

- Vastuullisuuskoulutus henkilöstölle
- Kestävän kehityksen tiekartta laadittu
- Kasvihuonekaasujen vähentämissuunnitelma
- Liittyminen YK:n Global Compact -aloitteeseen
- Yritysvastuudirektiivin (CSRD) yhteensopivuuden varmistaminen
- Osallistuminen EcoVadis-kestävyysarviointiin

2024:

- Uusi tehdas avataan Lahteen
- Kiertotalouden kehittäminen
- Tiedonkeruun ja analysoinnin parantaminen
- Moninaisuuden, tasa-arvon, inklusion ja osallisuuden periaatteiden toteuttaminen
- Vastuullisuusraportin auditointi 3. osapuolen toimesta

2025:

- Vihreän sähkön käyttö kaikissa toimitiloissamme
- Kaatopaikkajätteen määrän vähentäminen nollaan
- Ohjeiden päivitys
- Enemmän pilvipohjaisia sovelluksia
- Vihreän hankinnan kriteerit
- Käytetyt laturit korjataan, ei hävitetä

Vastuulliset tuotteet

Kempowerin modulaariset ja skaalautuvat pikalatausratkaisut ja luokkansa johtava ohjelmisto on suunniteltu sähköautonkuljettajien toimesta sähköautonkuljettajia varten, mikä mahdollistaa erinomaisen käyttäjäkokemuksen asiakkaillemme kaikkialla maailmassa.

Pyrkiessämme kohti hiilineutraaliutta vuoteen 2035 mennessä vauhditamme samalla sähköistä liikennettä. Olemme sitoutuneet kehittämään toimitusketjuamme yhdessä toimittajiemme kanssa. Vuonna 2023 teimme yhä enemmän toimittajiemme kanssa yhteistyötä vastuullisuusasioissa. Yksi esimerkki edistymisestämme on käynnissä oleva aloite jätteiden vähentämiseksi yhdessä toimittajiemme kanssa.

Jatkamme määrätietoisesti yhteistyötä toimittajiemme kanssa selvittämällä ja tehostamalla kierrätysmateriaalien käyttöä koko arvoketjussamme. Lisäksi teemme lujasti töitä kehittääksemme ja parantaaksemme jatkuvasti tuotteidemme kasvihuonekaasupäästöjen avointa ja läpinäkyvää raportointia koko toimintamme osalta prosessien alusta loppuun asti. Huomionarvoista on, että elinkaariarvioinnin mukaan Kempower-satelliittimme koko elinkaaren aikaiset hiilidioksidipäästöt ovat 922 kg CO₂eq ja Kempower-tehoyksikkömme 27 047 kg CO₂eq. Olemme myös ottaneet ensimmäiset askeleet

vaatimustenmukaisuuden ja ihmisoikeuksia koskevan huolellisuusvelvoitteen edistämiseksi toimittajaverkostossamme.

Kempowerilla globaalin toimintamme sosiaaliset vaikutukset on tunnistettu koko arvoketjussa aina toimittajan valinnasta huoltoon, modernisointimahdollisuuksiin ja kierto-talousajatteluun saakka, mukaan lukien erittäin korkea kierrätysaste, joka on Suomessa tällä hetkellä Kempower siirrettävällä laturilla 99,61 %, Kempower-latausyksiköllä 99,71 % ja Kempower-tehoyksiköllä 99,72 % erinomaisen jätehuollon sekä korkean kierrätysprosentin ansiosta.

Olemme Kempowerilla myös tunnistaneeet, että miten tärkeää on laajentaa vastuullisesti tuotettujen tuotteiden valmistaminen yrityksen



omista toiminnoista urakoitsijoihin ja toimittajiin. Edistyäksemme tällä saralla keskityimme vuonna 2023 ensisijaisesti toimitusketjun hallintaan, kiertotaloustoimiin, tuoteturvallisuuteen, tuotteiden laatuun ja tuotteiden yksityiskohtaiseen elinkaariarviointiin. Lisäksi vuonna 2023 laadittiin ja otettiin käyttöön yhtiön ensimmäinen toimittajien eettiset periaatteet (Supplier Code of Conduct). Valmistamiemme tuotteiden avulla pystymme vähentämään hiilidioksidipäästöjä ja samalla lisäämään myönteistä vaikutusta kaupunkien ilmastoon vähentämällä fossiilista polttoaineista peräisin olevien hiukkasten määrää.

Elinkaaren lopun kierrätysasteet

Kempower-satelliitti

99,71 %

Kempower-tehoyksikkö

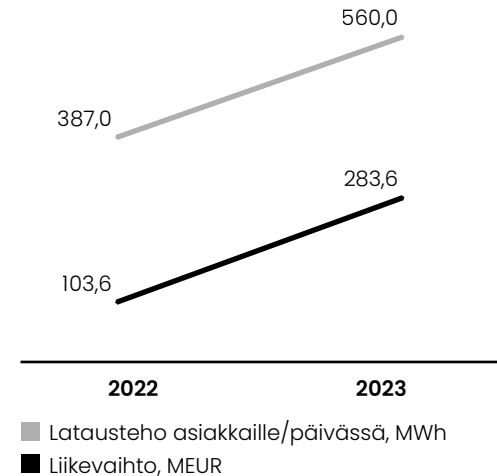
99,72 %

Ohjelmisto- ja latausyksikön näkökulmasta huoltotoiminnassamme hyödynnetään täysipainoisesti etähuoltoteknologioita, jotka mahdollistavat nopean palvelun loppukäyttäjälle ja vähentävät huoltokäynneistä aiheutuvia päästöjä ja henkilöriskejä. Etähuollon ansiosta huoltotiimimme voi diagnosoida ongelman miltei välittömästi sekä tarjota ja hyödyntää nopeasti kerättyä dataa ratkaisun löytämiseksi etänä. Kempower ChargeEye™, kattava ja helppokäyttöinen pilvipohjainen lataushallintajärjestelmä, optimoi energiakustannukset ja kerää tietoa mm. ajoneuvojen akkujen latauksen onnistumisesta.

Vuonna 2023 Kempower ja LUT/LAB perustivat EMRC:n (Electric Mobility Research Centerin) Lahteen. Tutkimuskeskuksen tavoitteena on tarjota laaja näkemys LUT/LAB-tutkimuksesta ja mahdollistaa uusia avauksia ja innovaatioita sähköiseen liikenteeseen. Keskus aloitti toimintansa rivakasti, mikä mahdollisti Kempowerin ja LUT:n välisen yhteistyön nopean kehittymisen. EMRC:n tehtävänä on toimia yhteiskunnallisena vaikuttajana ja sähköisen liikenteen mahdollistajana. Tavoitteen saavuttamiseksi aloitettiin ensimmäisten avainhenkilöiden rekrytointi, jolla pyritään palkkaamaan strategisen tutkimuksen tekijöitä jo kevään 2024 aikana. Ensimmäinen EMRC:n rahoittama jatko-opiskelija aloittaa tammikuussa 2024 Lahdessa sähköisen liikenteen professuurin alaisuudessa.

Lisätietoja Kempowerin vastuullisista tuotteista on tämän kertomuksen [Vastuullisuusraportointi-osiossa](#).

Liikenteen sähköistäminen



Kempowerin tuotteiden ympäristövaikutusten vähentäminen

Elinkaariarviointi on standardoitu (ISO 14040 ja 14044) menetelmä, jolla selvitetään yrityksen toimien, kuten tuotteiden ja prosessien, ympäristövaikutukset. Kempowerissa elinkaariarvioinnit yhdistettynä läpinäkyvään raportointiin ovat olennaisia välineitä, joilla vastataan ympäristötietoisten sidosryhmien odotuksiin, parannetaan Kempowerin resurssi- ja toimintatehokkuutta, kartoitetaan mahdollisuuksia vähentää tuotteiden elinkaaren aikaisia ympäristöön kohdistuvia vaikutuksia ja priorisoidaan toimenpiteitä kohti kestävämpää tulevaisuutta. Kempower keskittyy erityisesti ilmastonmuutoksen vaikutuksiin ja on selvittänyt tärkeimpien tuotteidensa, Kempower-satelliitin ja Kempower-tehoyksikön, hiilijalanjäljen.



Paras työpaikka tulevaisuuden ammattilaisille

Kempowerin tavoitteena on olla paras työpaikka tulevaisuuden ammattilaisille. Olemme nopeasti kasvava yritys sähköautojen latausinfrastruktuurin alalla, ja tarvitsemme lisää työvoimaa, jotta voimme menestyksekkäästi toteuttaa strategiset kasvutavoitteemme.

Vuonna 2023 Kempower rekrytoi muun muassa vastuullisuuspäällikön, sijoittajasuhdepäällikön ja henkilöstöjohtajan. Kaikki ovat uusia toimenkuvia Kempowerissa.

Vuonna 2023 keskityimme selkeästi tutkimukseen, kehitykseen ja innovointiin (TKI), koulutukseen, työntekijöiden sitouttamiseen, turvallisuuteen, monimuotoisuuteen, osallisuuteen ja osaamisen kehittämiseen. Työntekijöidemme aktiivista osallistumista mitataan säännöllisillä työtyytyväisyyspisteytyksillä ja eNPS-suositeluindeksillä. Osoituksena sitoutumisestamme moninaisuuteen ja inklusioon on, että tiimissämme on yli 700 ammattilaista 40 kansallisuudesta.

Me Kempowerilla uskomme, että ihmisiä tulisi kohdella oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti heidän työympäristössään ja että heillä tulisi olla mahdollisuus edetä urallaan jatkuvasti riippumatta heidän henkilökohtaisesta taustastaan. Vuonna 2023 keskityimme monien muiden toimien ohella uusien työntekijöidemme perehdyttämisen prosessin parantamiseen ja tarjosimme myös aiempaa enemmän harjoittelupaikkoja paikallisten yliopistojen opiskelijoille.



Olemme ottaneet entistä ennakoivamman lähestymistavan turvallisuuteen: Koska monet uudet työntekijät aloittivat yhtiön palveluksessa vuonna 2023, keskityttiin erityisesti sitouttamiseen ja toimiin, joiden avulla saavutamme pitkän aikavälin tavoitteemme, nolla tapaturmaa työpaikalla. Ensiapukoulutus on myös kaikille työntekijöille pakollinen.

Eettisten periaatteiden (Code of Conduct) koulutus otettiin käyttöön kaikille työntekijöille vuoden 2021 lopulla. Vuonna 2022 eettiset periaatteet sisällytettiin perehdytysprosessiin, ja niiden sisältöä päivitettiin. Vuonna 2023 eettisten periaatteiden verkko-opetuskurssin suoritti 81 % työntekijöistämme. Lisäksi vuonna 2023 laadittiin ja otettiin käyttöön yhtiön ensimmäinen, kattava toimittajien eettiset periaatteet -ohjeistus (Supplier Code of Conduct).

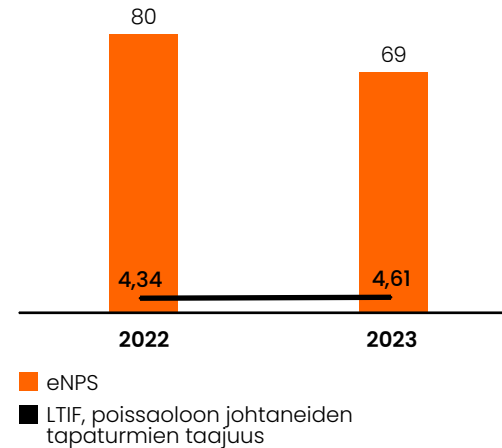
Vuoden aikana edistymme merkittävästi TKI-toiminnassa ja etenkin koulutuksessa. Electric Mobility Research Centerin (EMRC) avaaminen marraskuussa 2023 ja Kempower Academyn käynnistäminen olivat merkittäviä virstanpylväitä yhtiölle. Kempower Academy on verkkoportaali, joka tarjoaa asiantuntijoidemme pitämiä webinaareja asiakkaillemme ja kumppaneillemme maailmanlaajuisesti. Lisäksi kehitimme digitaalista kurssitarjontaa verkko-oppimisalustallamme (Kempower College), joka tarjoaa työntekijöillemme monenlaisia mahdollisuuksia kehittää asiantuntemustaan edelleen.

Keskitymme toimenpiteisiin Kempowerin pitkän aikavälin tavoitteen, nolla tapaturmaa työpaikalla, saavuttamiseksi.

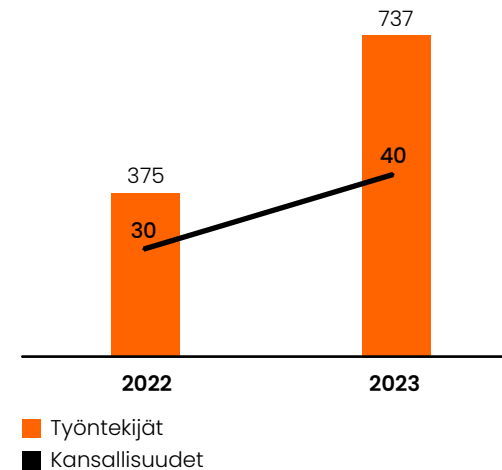
Vuonna 2023 pidimme johtoryhmälle ja keski johdolle kolme Kempower Leadership Forumia, joissa keskusteltiin strategiasta ja sen täytäntöönpanosta sekä mahdollistettiin yhteistyötä ja verkostoitumista kollegoiden kanssa. Tieto, koulutus ja innovointi ovat kriittisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat Kempowerin nykyiseen ja tulevaan menestykseen. Kempowerilaiset ovat arvokkain resurssimme. Työpaikalla toteuttamiemme toimenpiteiden tarkoituksena on turvata yrityksemme tulevaisuus kattavasti, pitää kiinni oman toimialamme parhaista ammattilaisista ja tukea heitä sekä luoda uusia käytänteitä tuotekehitykselle kaikkien maailmanlaajuisten kumppaneidemme, asiakkaidemme ja loppukäyttäjien hyödyksi.

Lisätietoja yhteiskuntavastuuyöstämme vuonna 2023 on tämän kertomuksen Vastuullisuusraportointi-osiassa.

Sitoutuminen ja turvallisuus



Kasvava ja monimuotoinen tiimi



Sujuva siirtyminen uudelle uralle Kempowerilla

Modernit tilat ja ammatillisen osaamisen kehittämisen työkuultuuri ovat tehneet vaikutuksen Juho Härköseen ja Paula Hämäläiseen. He työskentelevät testauksen ja tuotannon parissa Kempowerin Lahden tehtaalla, joka valmistaa sähköautojen pikalatausratkaisuja. Molemmat ovat vaihtaneet menestyksekkäästi uraa, Juho linja-autojen valmistuksesta ja Paula leipomotyöstä, kasvavaan yritykseen eteenpäin menevällä alalla.

Siirtyminen tuotantoon onnistui sujuvasti, koska vanhat stereotypit tuotantolinjatyöstä eivät päde Kempowerissa. Juho ja Paula kiittävät kattavaa ja tuotetuntemukseen keskittyvää perehdytysprosessia, modernia ja ystävällistä työpaikkaa, jossa on matala hierarkia ja monimuotoinen henkilöstö, sekä tukea työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. He arvostavat myös Kempowerin tarjoamia oppimis- ja urakehitysmahdollisuuksia.



Arvonluonti

Panokset

Tuotokset

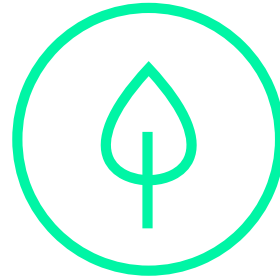
Vaikutukset



Kempowerin liiketoimintamalli

Tavoitteemme on olla täysin hiilineutraali vuonna 2035 pienentämällä vuosittaista suhteellista hiilijalanjälkeämme. Lisäksi tavoitteenamme on siirtyä käyttämään vihreää sähköä kaikissa toimipaikoissamme vuoteen 2025 mennessä.

Vastuullisuusstrategiamme perustuu kolmeen keskeiseen painopistealueeseen: Ilmastovaikutus, Vastuulliset tuotteet ja Paras työpaikka tulevaisuuden ammattilaisille.



Ympäristö

- Mahdollistamme CO₂-päästöttömän sähköisen liikumisen ja parannamme ilmanlaatua paikallisesti Pariisin sopimuksen kasvihuonekaasujen päästövähennystavoitteiden mukaisesti
- Elinkaariajattelun avulla saamme systemaattisen käsityksen vaikutuksistamme arvoketjussamme

- CO₂-kokonaispäästöt vähentyneet 39,4 % vuoden 2021 tasosta
- Satelliitin ja tehoyksikön elinkaariarvioinnit valmistuneet. Näin tiedämme tuotteidemme elinkaaren aikaiset vaikutukset.
- Toiminta 100 % ISO-sertioitua: ISO 14001:2015
- Kempowerin siirrettävien latureiden, satelliittien ja tehoyksiköiden kierrätettävyyssaste: > 99 %

- 86 % vähemmän päästöjä/100 km täyssähköhenkilöautoista liikenteessä suhteessa polttomootoriautoihin**
- Päivittäin 560 MWh lataustehoa loppuasiakkaille
- Ekosuunnittelu: Uudelleenkäytettävät komponentit
- Ilmastonmuutoksen hillitseminen

* LTIF = poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus miljoonaa työtuntia kohti.

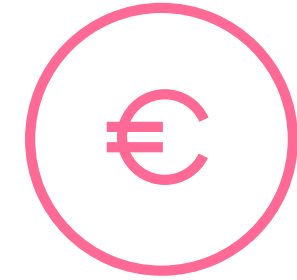


Sosiaalinen

- Henkilöstöhallintoa (HR) ohjaa HR-käytäntö, joka noudattaa OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeita ja YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevia periaatteita
- Toimittajilta odotetaan samanlaista liiketoimintatapaa ja eettisten periaatteiden noudattamista.

- Työpaikan turvallisuus: LTIF 4,61
- Monimuotoisuutta ja yhtäläisiä mahdollisuuksia 737 työntekijälle, jotka edustavat 40 eri kansallisuutta
- Toiminta 100 % ISO-sertioitua: ISO 45001:2018
- Henkilöstön suositteluindeksi (eNPS) vuonna 2023: 69
- Uusia rekrytointeja vuonna 2023: 362
- 81 % suoritti CoC-koulutuksen
- 99 harjoittelu- ja kesätyöpaikkaa

- Helposti saavutettavat, turvalliset ja etähallittavat latauslaitteet
- Sitoutuneet ja motivoituneet työntekijät
- Parempi ilmanlaatu
- Tiivis yhteistyö yliopistojen kanssa
- Ihmis- ja työelämäoikeuksien turvaaminen



Talous/Hallinto

- Meille on tärkeää vaalia yrityskulttuuria, jossa jokainen kempowerilainen tekee oman osansa kasvun eteen ja pyrkii osakkeenomistajien etujen mukaisesti olemaan edelläkävijä laadukkaiden ja turvallisten sähköautojen latauslaitteiden toimittajana

- Tunnistettujen vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien kaksoisolennaisuusarviointi tehtiin ESRS-standardien mukaisesti
- Toiminta 100 % ISO-sertioitua: ISO 9001:2015
- Kehitämme laatua koko arvoketjussamme
- Tiivis yhteistyö toimitusketjun kanssa
- Liikevaihdon kasvaminen
- Vahva yrityskulttuuri ja väärinkäytösten ilmiäntökanavat (korruption ja lahjonnan torjunta)

- Yrityksen tuloverot
- Uusien työpaikkojen luominen
- Uudet liiketoimintamahdollisuudet
- Eettiset liiketoimintakäytännöt

** Perustuu Liikenne- ja viestintävirasto Traficomien antamiin tietoihin.



03

Vastuullisuusraportointi





Kaksois- olennaisuus- arviointi

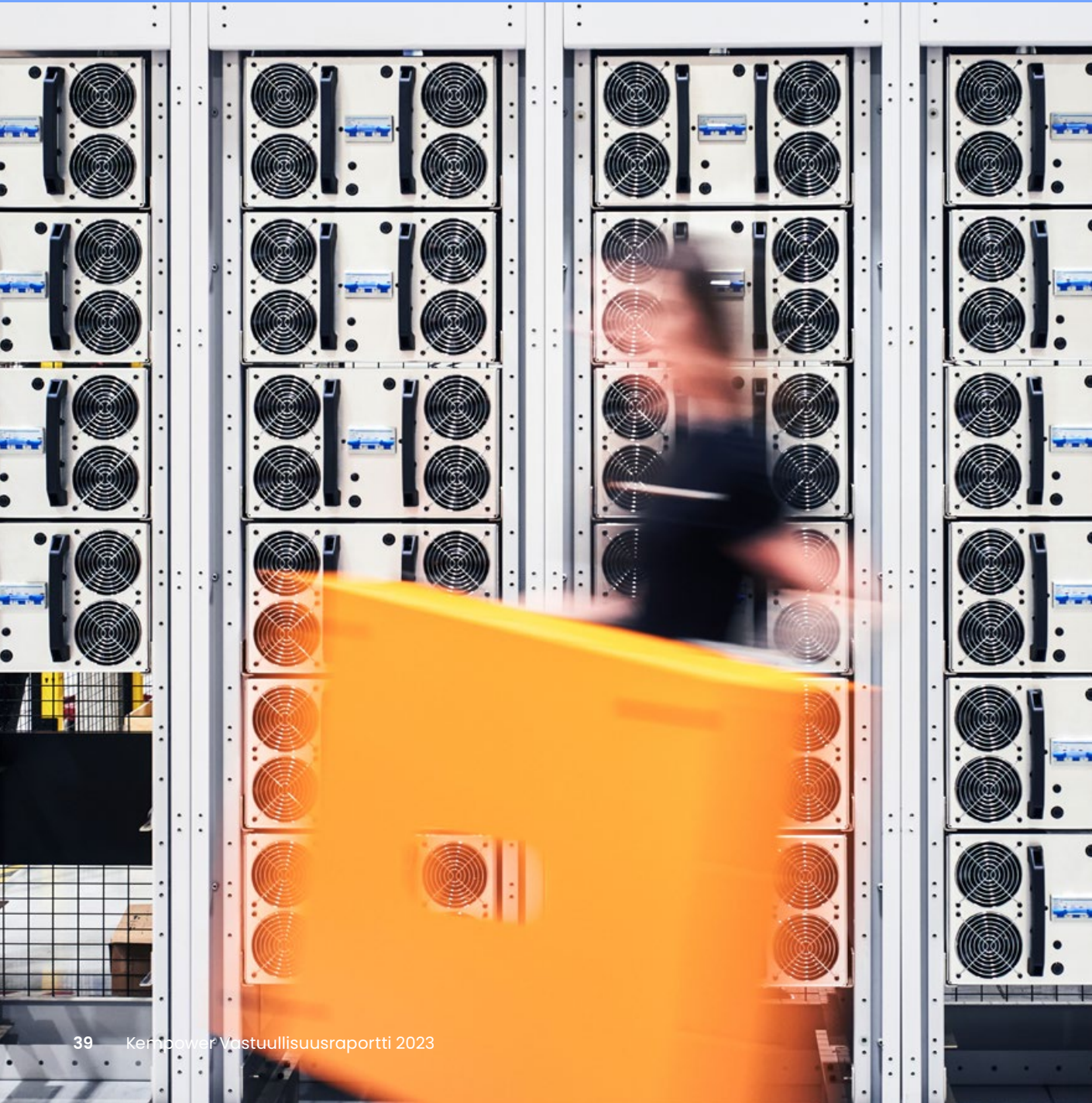
Kempower julkaisi ensimmäistä kertaa eurooppalaisten kestävyysraportointi-standardien (ESRS) vaatimukset täyttävän kaksoisolennaisuusanalyysin, jossa on arvioitu Kempowerin toiminnan olennaiset kestävyysvaikutukset, riskit ja mahdollisuudet – joita tullaan kehittämään ja arvioimaan jatkuvasti.

Kempower teki arvioinnin itsenäisesti käyttäen menetelmää, jossa yhdistetään julkisia ja sisäisiä lähteitä, sidosryhmäkyselyä ja -haastatteluja sekä työryhmätapaamisia. Kempowerin johtoryhmä validoi prosessin yhteisissä työpaikoissa. Prosessissa noudatettiin Kempowerin hallituksen laatimia sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan periaatteita.

Tausta-analyysi

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien arvioinnin lähtökohta perustui Kempowerin liiketoimintamallin ja strategian mukaisiin kestävyysteemoihin, jotka on nimetty ja raportoitu aiemmin, sekä vuonna 2022 suoritettuun olennaisuusarviointiin. Tausta-analyysin mukaan toimialan merkittävimmät kestävyysteemat liittyivät ilmastomuutoksen hillitsemiseen ja siihen sopeutumiseen, kestävien tuotteiden avulla kiertotalouteen siirtymiseen sekä työvoiman työoloihin ja työehtoihin.





Kestävyysvaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien tunnistaminen

Kempowerin johtoryhmä valitsi sidosryhmäkyselyyn liiketoimintamallin ja strategian sekä aiemman, vuonna 2022 toteutetun olennaisuusanalyysin pohjalta 17 ympäristöön, ihmisiin ja hyvään hallintoon (ESG) liittyvää teemaa. Kyselyn vastausprosentti oli erittäin hyvä, ja vastauksia saatiin 396 sidosryhmäedustajalta. Kyselyn jälkeen suoritettiin vapaaehtoinen syventävä haastattelu yli 70 sidosryhmäedustajalle, jotka olivat ilmaisseet halukkuutensa siihen kyselyssä. Näin tunnistettiin joukko myönteisiä ja kielteisiä vaikutuksia ihmisiin, ilmastoon ja ympäristöön, joihin Kempower saattaa olla tai on osallinen toimintansa tai liikesuhteittensa kautta.

Vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien arviointi ja olennaisuuden toteaminen

Tunnistettujen vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien olennaisuutta arvioitiin kestävyysraportointistandardien periaatteiden avulla. Myönteisten ja kielteisten vaikutusten osalta arvioitiin niiden vakavuutta (mittakaavaa, laaja-alaisuutta ja kielteisten vaikutusten osalta myös vaikutuksen korjaamattomuutta) sekä talousvaikutusten osalta riskien ja mahdollisuuksien suuruusluokkaa (asteikolla 1–5) ja niiden toteutumistodennäköisyyttä (asteikolla 1–3).

Raportoitavia olennaisia kestävyysteemoja vuodesta 2024 alkaen ovat laatu, kasvua tukeva asenne, liikenteen sähköistyminen, toimitusketjujen hallinta, edelläkävijyyys ja liiketoiminnan etiikka.

Vaikutusten olennaisuus laskettiin tulona, joka muodostui erillisten vakavuus- ja todennäköisyysarvioiden antamista keskimääräisistä arvoista (riskien ja mahdollisuuksien taloudellinen olennaisuus kerrottuna niiden talousvaikutusten suuruusluokalla ja todennäköisyydellä). Tulokset arvioitiin johtoryhmässä myös kvalitatiivisesti, missä yhteydessä tehtiin vähäisiä selvennyksiä sidosryhmien näkemysten perusteella tai tapauksissa, joissa arvioitujen teemojen punninta katsottiin kvantitatiivisesti epärealistiseksi Kempowerin vastuullisuusprofiiliin näkökulmasta.

Raportoinnissa relevanteiksi katsottiin ne vastuullisuusasiat, jotka olivat vaikutusten, riskien ja mahdollisuuksien perusteella katsottu olennaisiksi omissa ryhmissään. Raportoitavia olennaisia kestävyysteemoja vuodesta 2024 alkaen ovat laatu, kasvua tukeva asenne, liikenteen sähköistyminen, toimitusketjujen hallinta, edelläkävijyyys ja liiketoiminnan etiikka.

Kaksoisolennaisuusarvioinnin yhteenveto

Kempowerin olennaiset teemat kaksoisolennaisuus-analyysin perusteella	Eurooppalaiset kestävyysraportointi-standardit (ESRS)	Vaikutuksen olennaisuus			Taloudellinen olennaisuus		
		Vaikutukset ihmisiin ja ympäristöön (pisteluku 1–3) <small>* pisteytyskriteerit = todennäköisyys, mittakaava, laajuus, korjattavuus</small>	Jos kyllä, olennaisten vaikutusten tyyppi (myönteisiä vai kielteisiä)	Jos kyllä, vaikutusten aikajänne Lyhyt: 1 vuosi Keskipitkä: 2–3 vuotta Pitkä: > 5 vuotta	Talousvaikutukset (Pisteluku 1–3) <small>* pisteytyskriteerit = todennäköisyys, aste, laajuus</small>	Jos kyllä, talousvaikutuksen tyyppi (riski vai mahdollisuus)	Jos kyllä, vaikutusten aikajänne Lyhyt: 1 vuosi Keskipitkä: 2–3 vuotta Pitkä: > 5 vuotta
Liikenteen sähköistyminen	ESRS E1: Ilmastonmuutos	3	Myönteisiä ja kielteisiä	Lyhyt, keskipitkä, pitkä	3	Riski, mahdollisuus	Lyhyt, keskipitkä, pitkä
Laatu	ESRS E5: Resurssien käyttö ja kiertotalous	2	Myönteisiä ja kielteisiä	Lyhyt, keskipitkä, pitkä	3	Mahdollisuus	Lyhyt, keskipitkä, pitkä
Liiketoiminnan etiikka	ESRS S1: Oma työvoima ESRS G1: Liiketoiminnan harjoittaminen	3	Myönteisiä ja kielteisiä	Lyhyt, keskipitkä, pitkä	3	Mahdollisuus	Lyhyt, keskipitkä, pitkä
Kasvua tukeva asenne	ESRS G1 Liiketoiminnan harjoittaminen ESRS S1: Oma työvoima	2	Myönteisiä ja kielteisiä	Lyhyt, keskipitkä	3	Riski, mahdollisuus	Lyhyt, keskipitkä
Toimitusketjujen hallinta	ESRS S2: Arvoketjun työntekijät	3	Myönteisiä ja kielteisiä	Lyhyt, keskipitkä, pitkä	3	Riski, mahdollisuus	Lyhyt, keskipitkä, pitkä
Edelläkävijyys	ESRS G1: Liiketoiminnan harjoittaminen	2	Myönteisiä ja kielteisiä	Lyhyt, keskipitkä, pitkä	3	Riski, mahdollisuus	Lyhyt, keskipitkä, pitkä



Sidosryhmät

Kempower luo arvoa sidosryhmilleen kehittämällä maailman halutuimpia sähköajoneuvojen latausratkaisuja kaikille, kaikkialla.

Kempower pyrkii toteuttamaan missiotaan rakentamalla ja ylläpitämällä pitkäaikaisia ja tiiviitä yhteistyösuhteita keskeisiin sidosryhmiinsä, mukaan lukien työntekijät, asiakkaat, sijoittajat ja toimittajat.

Kempower toimii tiiviissä yhteistyössä toimittajiensa kanssa vastatakseen odotuksiin, joita asiakkailla on liittyen vastuullisiin tuotteisiin ja niiden ilmastovaikutuksiin. Työntekijöille tärkeää on Kempowerilla työskentelyn mielekkyys, sijoittajille taas vakaa tulos, kasvu ja omistaja-arvon nousu sekä myönteinen vaikutus yhteiskuntaan.

Kempowerilla on Pohjoismaissa vahva jalansija, joka laajenee nopeasti Euroopassa, Yhdysvalloissa ja muilla valituilla markkinoilla. Yhtiö seuraa sidosryhmien odotuksia tapamalla ja keskustelemalla heidän kanssaan

säännöllisesti erilaisissa sidosryhmätapaamisissa: tapahtumissa, kyselyillä, verkkosivustolla, mediassa ja somessa, tiedotteilla ja määräaikaisraporteilla. Vastikään listautuneena ja nopeasti kasvavana yrityksenä Kempower pyrkii jatkuvaan dialogiin ja tehostettuun sijoittajaviestintään niin kotimaassa kuin maailmalla.

Kempower pyrkii toteuttamaan missiotaan rakentamalla ja ylläpitämällä pitkäaikaisia ja tiiviitä yhteistyösuhteita keskeisiin sidosryhmiinsä.

Keskeiset sidosryhmät

Sidosryhmän odotukset

Kempowerin toimia 2023

Asiakkaat

Myönteisten ilmastovaikutusten priorisointi, vähähiilinen talous ja vastuulliset, kestävät tuotteet, joilla on alhaiset ylläpitokustannukset ja hyvä kierrätettävyyys ja laatu.

Kempower pienentää asiakkaittensa hiilijalanjälkeä olemalla edelläkävijä sähköautojen latausasemien kehittämisessä. Vastuullisuus on otettu huomioon Kempowerin tuotteissa. Kempower ChargeEye™, pilvipohjainen latauksenhallintajärjestelmä latausoperaattoreille, vähittäiskaupan toimijoille ja liikennöitsijöille, optimoi energiakustannukset ja kerää tietoa ajoneuvojen akkujen latauksen onnistumisesta. Kempowerin tuotteilla on erittäin hyvä

kierrätettävyyssaste käyttöiän päättyessä: siirrettävällä laturilla 99,61 %, Kempower-latausyksiköllä 99,71 % ja Kempower-tehoyksiköllä 99,72 %.

Työntekijät

Työn mielekkyys ja tekijöiden osallistaminen.

Kempower kiinnittää huomiota työntekijöiden osallistamiseen, turvallisuuteen, moninaisuuteen, inklusioon ja osaamisen kehittämiseen. Osallistaminen ja lojaalius eNPS-henkilöstömittarilla mitattuna ylitti tavoitteen vuonna 2023. Kempower asennoituu turvallisuuteen proaktiivisesti keskittyen osallistamiseen ja parannustoimiin. Kempower on sitoutunut henkilöstön moninaisuuteen ja inklusioon: sen palveluksessa

on yli 40 kansallisuuden edustajia, joilla on yhtäläiset etenemismahdollisuudet henkilön taustasta riippumatta. Eettiset periaatteet (Code of Conduct) sisältyy perehdyttämisaineistoihin, ja nykyisille ja tuleville työntekijöille tarjotaan kehittymismahdollisuuksia. Yhtiö tarjoaa esihenkilökoulutusta, lukuisan joukon eri puolelta maailmaa tulevia työkavereita ja harjoittelupaikkoja oman alueen yliopisto-opiskelijoille.

Sijoittajat

Vakaa tulos, kasvu ja omistaja-arvon nousu sekä myönteinen vaikutus yhteiskuntaan.

Kempower pyrkii pääsemään tavoitteisiinsa toteuttamalla hallituksen määräämää strategiaa ja noudattaa hyvää hallintotapaa tukeutuen selkeisiin ohjeisiin ja politiikkalinjauksiin. Kempower on sitoutunut sijoittajia raportoinnilla ja tehostetulla sijoittajaviestinnällä, johon on kuulunut tapaamisia, tehdaskäyntejä, sijoittajakiertue Suomessa ja muualla sekä Capital Markets Day huhtikuussa 2023.

Toimittajat

Tiivis yhteistyö toimittajien kanssa heidän odotustensa ja liiketoimintaintressiensä yhdistämiseksi myönteisiin ilmasto- ja yhteiskuntavaikutuksiin.

Kempower on sitoutunut kehittämään toimitusketjuaan osana päivittäistä työtään vastuullisuuden edistämiseksi, kuten tuotannon ja logistiikan tehokkuutta yhdessä toimittajiensa kanssa. Kempower on vahvistanut yhteistyötään toimittajiensa kanssa, jotta komponenttien saatavuus paranee ja sopimusten kesto pitenee. Yhtiö on ottanut käyttöön toimittajilleen ja palveluntuottajilleen vihreät hankintakriteerit. Näihin kuuluu aloite vähentää jätettä esimerkiksi

optimoimalla ja kierrättämällä pakkauksia. Kempower auditoi toimittajiensa laatu- ja ESG:n ja sosiaalisten due diligence -vaatimusten noudattamista sekä edellyttää kaikkien toimittajien noudattavan toimittajien toimintaohjeita (SCoC) vuodesta 2023 lähtien. Kempower järjesti ulkopuolisen hankerahoituksen turvin vastuullisuuskoulutuksen valikoidulle toimittajajoukolle vahvistaakseen vastuullisuusosaamista toimitusketjussaan.



Ympäristö- vastuu

Kempower suunnittelee ja valmistaa toimialan johtavia sähköautojen latausratkaisuja, jotka mahdollistavat hiilipäästöttömän liikumisen ja parantavat ilmanlaatua paikallisesti Pariisin sopimuksen kasvihuonekaasujen päästövähennystavoitteiden mukaisesti. Kempower haluaa minimoida kielteiset vaikutukset ympäröivään maailmaan, ja yhtiön laajentuessa latausratkaisujemme myönteiset ympäristövaikutukset korostuvat.

Toimimme ilmastonmuutosta vastaan

Vuonna 2023 jatkoimme vahvaa kehitystä vastuullisuustyössämme, paransimme päästölaskentaamme ja asetimme GHG-protokollan mukaiset Scope 1–3 päästövähennystavoitteet. Päästöjäme arvioidessamme olemme tunnistaneet seuraavat päästötyypit: ostetut tavarat (raaka-aineet, komponentit, investoinnit vuonna 2024 avattavaan Lahden tehtaaseen), logistiikka ja liikematkustaminen, ostettu sähkö ja lämmitys, jätteet ja työntekijöiden työmatkaliikenne. Vuoden aikana on laskettu Scope 3-päästöistä jätehuollon ja liikematkustamisen (joista maksamme kompensatiota, jos liikematkustamista ei voi välttää) GHG-päästöt.

Matkustamisen päästöt raportoidaan ja kumotaan vuosittain. Vuonna 2023 kokonaismäärä oli 3,09 t CO₂-ekv/MEUR (1,20).

Vuoden 2023 aikana teimme perusteellisemmat vertailukohtalaskelmat, päivitimme ja paransimme tiedon laatua sekä laskentamenetelmiämme. Näin päästötietomme ovat raportoitavissa selkeästi ja läpinäkyvästi. Tämä työ on myös valmistautumista tulevaan ilmastotavoitteidemme asetantaan, sillä Kempower on sitoutunut liittymään Science Based Targets (SBTi) -aloitteeseen vuoden 2024 ensimmäisellä puoliskolla.

Lokakuussa 2023 Kempower liittyi YK:n Global Compact -aloitteeseen, joka on maailman suurin vapaaehtoinen yritysvastuuohjelma. Aloitteeseen liittyminen antaa meille mahdollisuuden yhdenmukaistaa nykyiset ja tulevat strategiamme esimerkiksi tunnustettujen ympäristö-, työvoima- ja ihmisoikeustoimenpiteitä koskevien periaatteiden kanssa sekä kehittää edelleen vastuullisuustyötämme kohti vuotta 2035. Vastuullisuustavoitteillamme olemme jo osoittaneet, että kunnioitamme



United Nations
Global Compact

Global Compact -periaatteita. Kempower on ilmoittanut suunnitelmistaan pienentää vuosittain suhteellista hiilijalanjälkeään liikevaihtomiljoonaa (1 milj. EUR) kohden.

Kempower pyrkii omassa toiminnassaan hiilineutraaliuteen vuoteen 2035 mennessä. Tämä tavoite noudattaa Pariisin ilmastosopimuksen mukaista tavoitetta rajata ilmaston lämpeneminen 1,5 asteeseen ja saavuttaa globaali hiilineutraalius vuoteen 2050 mennessä.

Oman toimintamme CHG-tavoitteiden ja ilmastomuutoksen torjunnan edistämiseksi vuonna 2023 koko ajoneuvokantamme oli täyssähköautoja. Olemme sitoutuneet käyttämään 100-prosenttisesti fossiilitonta sähköä omassa toiminnassamme vuoteen 2025 mennessä ja asettaneet tavoitteeksi, että vuonna 2025 kaatopaikalle ei mene lainkaan jätettä. Saavutimme tämän tavoitteen jo vuonna 2023, kun yksikään jätejäte ei päätenyt meiltä kaatopaikalle.

EU-taksonomian mukaisuus

	Kelpoinen	Kelpoisuus	Tavoite: Ilmastomuutoksen hillitseminen. Taksonomialuokka	Ei merkittävää haittaa, DNSH-kriteerit	Sosiaaliset vähimmäistason suojausmitat	Taksonomian mukaisuus
Liikevaihto	283,6 MEUR	100 %	Kohta 6.15. Infrastruktuuri, joka mahdollistaa vähähiilisen tieliikenteen ja julkisen liikenteen	Taksonomian mukainen	Taksonomian mukainen	100 %
Toimintamenot	244,3 MEUR	100 %		Taksonomian mukainen	Taksonomian mukainen	100 %
Investoinnit	9,6 MEUR	100 %		Taksonomian mukainen	Taksonomian mukainen	100 %

Vuonna 2023 Kempowerin liikevaihto, investoinnit ja toimintakustannukset olivat täysin EU:n taksonomia-asetuksen mukaiset osoittaen Kempowerin edistävän toiminnallaan merkittävästi ilmastomuutoksen torjumista. Kempowerin toiminta on EU:n taksonomia-asetuksen mukaista täyttäen asetuksen 2020/852 kriteerit, sellaisenaan kun ne on asetettu liitteen I sisältämässä kuvauksessa ja teknisten seurantaehtojen kohdan 6.15. Infrastruktuuri, joka mahdollistaa vähähiilisen tieliikenteen ja julkisen liikenteen mukaisesti. Kempowerin toiminta ei aiheuta merkittävää haittaa muille ympäristötavoitteille, ja käytössä olevat sosiaaliset suojausmitat ovat linjassa taksonomian kanssa.

Vuonna 2022 toteutimme liiketoimintamallin pitkän aikavälin ilmastoriski- ja mahdollisuusarvioinnin. Siihen sisältyi TCFD-suosituksen mukainen skenaarioanalyysi, jossa käytimme kahta ilmastoskenaariota: IPCC SSP1-2.6 (lämpötilan nousu globaalisti alle 2 °C) ja IPCC SSP4-8.5 (lämpötilan nousu globaalisti enintään 4 °C). Suurimmat tunnistetut riskit etenkin 4 asteen skenaariossa olivat fyysisiä:

äärisään aiheuttamat paikalliset vahingot, globaalin toimitusketjun häiriöt ja kielteiset alueelliset vaikutukset työvoimaan. Näiden riskien taloudelliset vaikutukset arvioitiin vähäisiksi tai välille vähäisestä keskivertoon.

Olemme myös sitoutuneet saavuttamaan jatkuvasti lyhyen aikavälin tavoitteita matkalla kohti pidemmän aikavälin tavoitteita. Vuoden 2035 hiilineutraaliustavoitteen lyhyen aikavälin tavoitteena on pienentää hiilijalanjälkeä joka vuosi. Vuonna 2023 kokonaismäärä oli 0,3 g CO₂-ekv/EUR (2,5). Näiden kahden vertailuarvon osalta raportoimme myös päästöistämme suhteessa hiilineutraalisuustavoitteeseen liittyvään liikevaihtoon sekä lämmön ja sähkönkäytön päästöistä suhteessa fossiilivapaan energian tavoitteeseen.

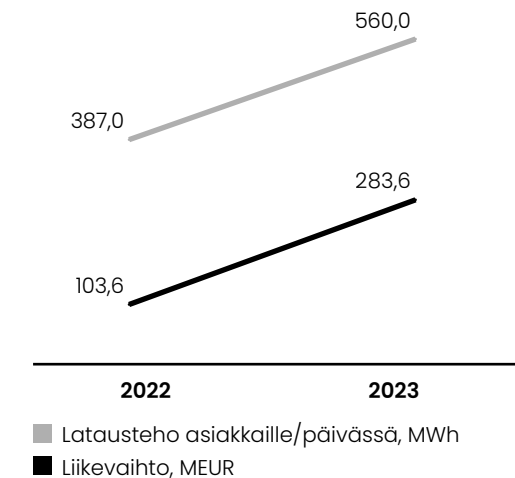
Vuonna 2023 Kempower raportoi CO₂-päästöjen vähentyneen vuoden 2021 tasosta yhteensä 39,4 % (60,6 % vuonna 2022). Tehtailta kokoonpanoprosessi sisältää pääosin valmiiksi kootujen komponenttien kokoonpanoa sekä valmiiden tuotteiden laadunvalvontaa ja testausta. Nämä prosessit hoidetaan manuaalisesti ja pääosin ilman raskaita koneita. Siksi Kempowerin laitosten tuotantolinjoilta ei nykyisellään ole mitattavissa olevia Scope 1 -prosessipäästöjä.

Kempowerin Scope 2 -päästöt laskivat vuoden 2021 vertailutasosta 63,6 % (70,9 % vuonna 2022), kun ostimme uusiutuvan energian hankintatodistuksia (REC), mikä on linjassa yhtiön tavoitteen kanssa saada tuotannon ja toiminnan energia 100-prosenttisesti uusiutuvista lähteistä vuoteen 2025 mennessä. Scope 3 -päästöt

kasvoivat vuonna 2023 tehdaslaajennusten ja vahvan liikevaihdon kasvun myötä. Koska liikevaihtojen (lentojen) päästöt kumottiin, Scope 3 -raportointi muodostuu ainoastaan jätehuollosta. Scope 3 -raportointia kehitetään asetuksen mukaisesti kaksoisolennaisuusanalyysin pohjalta yhdessä arvoketjun kanssa.

Kempowerin suhteelliset Scope 1- ja 2-päästöt olivat 0,30 g (0,66 g) CO₂-ekv/EUR vuonna 2023, mikä on 0,36 g (7,92 g) CO₂-ekv/EUR vähemmän suhteellisenä päästöintensiteettinä verrattuna vuoteen 2022. Suhteellisen päästöintensiteetin vähennys (Scope 1 ja 2) johtuu Kempowerin uusiutuvan energian ostoista Scope 2 -päästöjen kumoamiseksi sekä merkittävästä liikevaihdon kasvusta vuoden 2023 raportointikaudella.

Liikenteen sähköistäminen





Kuitenkin verrattuna fyysiseen intensiteetti-mittaukseen liikevaihtoperusteisella intensiteettimittauksella on rajoituksensa sen suhteen, miten hyvin se heijastaa Kempowerin hiilitehokkuusparannuksia, sillä siihen vaikuttavat myös hinnoittelun muutokset.

Toimitilamme lämmitetään pääosin paikallisella kaukolämmöllä. Vuonna 2023 maakaasun osuus oli 37 % (38 %) ja kaukolämmön 63 % (62 %). Tavoitteena on korvata maakaasuun perustuva lämmitys vihreällä vaihtoehdolla. Arvioimme tämän edelleen pienentävän Scope 2 -päästöjämme. Kaukolämpöä tuotetaan pääasiallisesti biomassalla. Vuonna 2022 Lahti Energian kaukolämmön runkoverkkoon tuottamasta kaukolämmöstä 86,5 % tuotettiin uusiutuvalla energialla ja 13,5 % fossiililla polttoaineilla. Kaukolämmön päästökerroin Lahti Energian kaukolämmön runkoverkossa vuonna 2023 oli 61,69 g CO₂/kWh. Runkoverkolla tarkoitetaan Lahden ja Hollolan alueen kattavaa verkkoa. Vihreän lämmön päästökerroin on 0 g CO₂/kWh. Se tuotetaan uusiutuvista energialähteistä ja on sertifioitu alkuperätakuin 1.7.2022 alkaen. Vuodesta 2021 lähtien olemme vähentäneet maakaasun käyttöämme 11 % (12 %), ja suunnitelmassa on edelleen vähentää sen käyttöä kaikissa toimipaikoissamme. Kempowerin kolmannessa Lahden toimipaikassa on tällä hetkellä tarve käyttää maakaasua vain huomattavan kovilla pakkasilla; muina aikoina se lämpenee sähkökäyttöisillä ilmalämpöpumpuilla. Lahti 1 lämpenee uusiutuvista lähteistä saadulla vihreällä lämmöllä.

Kempowerin uusi Lahden tehdas tulee käyttämään sekä vihreää lämpöä että vihreää sähköä. Tehdas kaksinkertaistaa Kempowerin tuotantokapasiteetin Euroopassa, ja sen yhteyteen sijoituu Lahden LUT:n kampuksen Kempower Electric Mobility Research Center. Kempower on allekirjoittanut vuokrasopimuksen noin 10 000 neliömetrin tiloista, ja sillä on optio laajennukseen. Uusi tehdas on määrä avata asteittain vuonna 2024. Siihen tulee tuotannon lisäksi myös tutkimus-, kehitys- ja toimistotiloja. Lahden valintaan vaikutti kaupungin sitoutuneisuus ilmastotavoitteisiin ja laajenemismahdollisuudet tilojen puolesta. Uusi tehdas uudelleenkäyttää vanhaa tehdaskiinteistöä. Vuonna 2023 selvitettiin ja tehtiin laskelmia valmisteltaessa aurinkopaneelien mahdollista käyttöönottoa.

Olemme myös tehneet yhteistyötä Lahden kaupungin kanssa tukemalla Lahden kaupunkia heidän kestävänsä kehityksen ja päästöjen vähennystavoitteissaan, joiden mukaan kaupunki pyrkii saavuttamaan hiilineutraaliuden vuoteen 2030 mennessä. Lahdella on pitkä historia yhteistyöstä erilaisten kumppanien kanssa sekä ympäristö- että ilmastotyössä. Kempower on ylpeä osallisuudestaan hankkeeseen. Yksi konkreettinen toimi vuonna 2023 oli osallistuminen Lahden kestävänsä työmatkaliikenteen pilottiprojektiin.

Kempowerin energiankulutus kasvoi vuonna 2023 yhtiön nopean kasvun myötä. Lahti 1:llä vihreää lämpöä käytettiin tammikuusta joulukuuhun 2023 yhteensä 742,2 MWh ja vihreää sähköä 1 646,1 MWh. Lahti 3:lla maakaasulla tuotettua lämpöä käytettiin tammikuusta

joulukuuhun 2023 yhteensä 429,0 MWh ja vihreää sähköä 830,7 MWh. Tietojen keräysmenetelmänä käytettiin energiyhtiöiden laskuja lämmön ja sähkön kulutuksesta ja sitten laskettiin päästökertoimien perusteella.

Vuoden 2023 energiankulutusta kuvaa seuraava yhteenveto: lämmitys 0,30 t CO₂-ekv/MEUR (0,66) ja sähkö 0 t CO₂-ekv/MEUR (1,80).

Kempowerin Suomen laitosten lisäksi yhtiö käynnisti keskustelut vihreään lämpöön ja sähkön liittyvistä vaatimuksista uudella Yhdysvaltain Pohjois-Carolinaan joulukuussa 2023 avatulla tehtaalla.

Kempower osallistui vuonna 2023 EcoVadis-vastuullisuusarviointiin ja saavutti pronssitason, mikä kertoo sen kuuluvan arvioitujen yhtiöiden parhaaseen 35 %:iin.

Toimittajat

Vuonna 2023 aloitimme tiiviimmän toimittajayhteistyön vähentääksemme päästöjä ja muita haitallisia ympäristövaikutuksia toimitusketjussa. Osana tätä projektia suorassa sopimussuhteessa oleville toimittajillemme (Tier 1) lähetettiin kesällä 2023 (auditointikriteerien mukainen) esikysely, jossa heiltä kysyttiin, millaista dataa he voisivat meille toimittaa. Toimittajien päästödatan ja muiden kriittisten vastuullisuustietojen keruu auttaa meitä parantamaan Scope 3 -raportointiamme vuonna 2024 ja sen jälkeen. Kyselyn tuloksista saatiin arvokasta tietoa toimittajien vastuullisuustyön tilanteesta. Kyselytulosten perusteella Kempower suoritti useita auditointeja vuoden 2023 kahdella viimeisellä neljänneksellä.

Lisäksi Kempowerilla on useita muita kestävänsä kehitykseen liittyviä vaatimuksia, joita sen toimittajien ja kumppanien on noudatettava. Näihin kuuluu RoHS-direktiivi 2002/95/EC (RoHS 1), johon on kirjattu EU:n määräykset haitallisten aineiden käytölle sähkö- ja elektroniikkalaitteissa ympäristön ja ihmisten varjelemiseksi. Lisäksi kumppanien ja toimittajien on noudatettava kemikaalirekisteröintiä, kemikaalien arviointia, lupamenettelyä ja rajoituksia säätelevää REACH-asetusta, joka on EU:n tärkein lainsäädäntö ihmisten terveyden ja ympäristön suojaamiseksi kemikaalien aiheuttamilta riskeiltä. Euroopan unionin konfliktimineraaliasetus edellyttää EU:ssa toimivilta tinan, tantaalin, volframien ja kullan ("3TG") maahantuojiilta, että nämä varmistavat mineraalien vastuullisen hankinnan ja sen, etteivät toimitusketjut rahoita aseellista konfliktia tai muita laittomia käytäntöjä. Kempowerilla on myös kriittisiä raaka-aineita koskeva määräys, jota toimittajien on noudatettava. Toimittajia myös kannustetaan julkaisemaan oma ESG-raporttinsa osana toimittajavelvoitteitaan.

Ympäristökädenjälkemme, joka mittaa Kempowerin latausasemia käyttävien ajoneuvojen päästövähennyksiä verrattuna toimintamme ja toimitusketjumme hiilijalanjälkeen, osoittaa, että Kempowerin liiketoiminnalla on merkittävä nettoposiitivinen vaikutus ympäristöön. Kempowerin latausasemien aikaansaama liikenteen kasvihuonekaasupäästöjen väheneminen vaikuttaa ympäristökädenjälkemme merkittävästi enemmän kuin Kempowerin toiminnan ja toimitusketjun kasvihuonekaasuista muodostuva jalanjälki.

Epäpuhtauksien hallinta

Jätevedet on käsiteltävä asianmukaisesti, koska ne voivat joissakin olosuhteissa muodostaa ympäristöriskin. Haluamme varmistaa, ettei tuotantomme jätevesistä aiheudu haittaa ympäristölle.

Jätevetemme käsitellään ja niitä valvotaan kunnallisella jätevedenpuhdistamolla. Vesi ei sisällä haitallisia epäpuhtauksia. Kielteisiä ympäristövaikutuksia ei raportoitu vuonna 2023.

Vesivarojen hallinta

Mittaamme ja raportoimme vedenkulutustamme ja hallitsemme vedenkäyttöön liittyviä riskejä. Tuotantolaitosten ja toimintamme erilaisuudesta seuraa eroja eri yksiköiden ja toimipaikkojen vedenkulutuksessa. Käyttövetemme tulee kunnan vesijohtoverkosta. Vedenkäyttö Suomen toimipaikoissa lasketaan joko suoraan vesimittarin lukemana tai arviona, joka perustuu pumpun käyttötunteihin.

Emme käytä vettä tuotteiden tuotannossa Suomen ja Yhdysvaltain tehtaillamme, mutta henkilöstömme käyttää paikallista kunnallista jäte- ja viemärinti-infrastruktuuria. Tiedostamme, että toimitusketjussamme tuotantoprosessin osana tarvitaan vettä esimerkiksi

tiettyjen komponenttien valmistukseen. Jotta olisimme paremmin perillä toimitusketjumme vedenkäyttövaatimuksista, lähetämme yksityiskohtaisen kyselyn toimittajille vuoden 2024 alussa ja pyydämme heiltä dataa aiheeseen liittyen. Jatkamme oman vedenkulutuksemme seuraamista ja arviointia Suomessa ja Yhdysvalloissa.

Kempowerin omaan toimintaan liittyi vuonna 2023 hyvin vähäinen kielteinen vaikutus vesijärjestelmään, ja siksi se katsotaan Kempowerille merkityksettömäksi vastuullisuusraportointiin liittyen.

Biodiversiteetin ja ekosysteemien hallinta

Biodiversiteetillä tarkoitetaan kaikkia eläimiä, kasveja ja mikro-organismeja, joista luonto ympärillämme muodostuu. Biodiversiteetin väheneminen eli luontokato on ilmastonmuutoksen ohessa globaali haaste, joka vaikuttaa meihin kaikkiin ja johon on vastattava kiireellisesti. Kempower on sitoutunut takamaan, ettei liiketoiminnastamme tai arvoketjussamme aiheudu luontokatoa tulevaisuudessa.

Kempower lähettää toimittajilleen ja kumppaneilleen vuoden 2024 alussa kyselyn, jolla pyydetään lisätietoa ja dataa toimitusketjun ja sen toiminnan vaikutuksista biodiversiteettiin.

Kempowerin tuotantolaitokset ja toimitilat Suomessa sijaitsevat vanhoissa kiinteistöissä, jotka on modernisoitu käyttökuntoon. Yhtiö ilmoitti kesäkuussa 2023 uuden tehtaan käynnistymisestä Lahdessa vuonna 2024. Uusi tehdas ja Kempower Electric Mobility Research Center, jossa toiminta käynnistyi marraskuussa 2023, huomioivat kiertotalouden ja alueellisen biodiversiteetin tukemisen. Laajennusosa ja remontit sijoittuvat kiinteistöille, joka on valmiiksi Kempowerin olemassaolevien toimitilojen vieressä. Laajennus ja remontti eivät lisää hiilidioksidipäästöjä tai aiheuta luontokatoa, koska rakentaminen ei vaadi uutta rakennusmaata. Uudessa laajennuksessa ja remonteissa kiinnitetään huomiota rakennuksen energiatehokkuuteen ja uusiutuvan energian kattavaan hyödyntämiseen tilojen energianlähteenä.

Kempowerin omaan toimintaan liittyi vuonna 2023 hyvin vähäinen kielteinen vaikutus biodiversiteettiin ja ekosysteemeihin, ja siksi se katsotaan Kempowerille merkityksettömäksi vastuullisuusraportointiin liittyen.

Resurssien hallinta ja kiertotalous

Kempowerilla vastuullisuus ja kestävä kehitys tarkoittaa ympäristötekijöiden, sosiaalisten ja talouden tekijöiden tasapainottamista, ja se on periaatteena sisäänrakennettu sekä strategiaamme että arvoihimme. Pidämme näitä kriittisinä tekijöinä tuotteidemme koko elinkaaren ajan tutkimuksesta ja tuotekehittelystä tuotantoon, käyttöön ja tuotteiden hävittämiseen käyttöön päätyttyä. Kempower on asettanut tavoitteet kiertotalouden edistämiseksi sekä jätteen ja pakkausmateriaalien vähentämiseksi.

Oleellista on, että hyödynnämme materiaaleja mahdollisimman tehokkaasti ja ehkäisemme sekä energian että materiaalien hävikkiä kaikessa toiminnassa. Esimerkiksi vuonna 2023 selvitimme ja tunnistimme, mitä materiaalivirtoja syntyy tuotantoprosesseissamme ja miten voimme parataa nykyisiä toimintatapojamme. Lisäksi vuonna 2023 teimme tiiviimpää yhteistyötä kumppaneiden kanssa materiaalien uusiokäyttö- tai kierrätysmahdollisuuksien tunnistamiseksi.

Pakkaukset

Kempowerin tuotepakkaukset on suunniteltu ympäristövaikutuksiltaan vähäisiksi mutta kuitenkin funktionaaliset ja kaupalliset tarpeet täyttäväksi. Vastuullisuusnäkökohdat on huomioitu huolellisesti pakkausten kehittämisessä, kuten optimoimalla raaka-aineet, kustannukset, suorituskyvyn ja

energian käytön. Samalla kuljetuksia ja varastointiin vaadittua tilaa saimme vähennettyä.

Esimerkkinä Kempowerin uusien tuotteiden käyttöönotto tiimi kehitti vuonna 2022 ratkaisun, jolla Kempowerin lataussatelliitin pakkaus oli kolme kertaa aiempaa pienempi, joten nyt kolme pakattua yksikköä vie saman verran tilaa kuin yksi pakkaus aiemmin. Varastotilan optimoinnin lisäksi uusi pakkausratkaisu tuo muitakin etuja, kuten päästövähennyksiä sen ansiosta, että yhteen kuljetukseen mahtuu useampi yksikkö, mikä vähentää toimituksia ja säästää kuljetuksissa sekä puolittaa työajan, mitä tarvitaan lataussatelliitin pakkaamiseen. Vuonna 2023 kaikki Kempower Satellite -toimitukset hyödynsivät jo uutta pakkausratkaisua.

Kempower käyttää lataussatelliittien pakkaamiseen lähinnä vaneria, tehoyksiköiden pakkaamiseen muovia, erilaisia kartonkeja ja puulavoja varastointiin sekä kuljetuksiin. Vuonna 2023 haimme edelleen järkevimpiä ratkaisuja pakkausmateriaaleihin ja testasimme kartonkeja ja muoveja osana prosessia.

Pitkän aikavälin tavoitteemme on vähentää muovipakkauksia 50 % vuoden 2021 lähtötasosta ja siirtyä biomuovien ja biohajoavien muovipakkausten käyttöön, kun se on taloudellisesti mahdollista.

Elinkaariarviointi

Elinkaariajattelu on erityisen tärkeä työkalu ja lähestymistapa Kempowerille, sillä sen avulla saamme systemaattisen käsityksen vaikutuksestamme arvoketjussa. Elinkaariajattelu vie meitä oikeaan suuntaan myös ympäristöasioiden hallinnassa ja vastuullisuustoimissamme. Lisäksi se auttaa meitä tunnistamaan, missä suurin ympäristövaikutus on arvoketjussamme ja mihin meidän pitäisi panostaa lisää luodaksemme myönteisimmän vaikutuksen.

Me Kempowerilla ymmärrämme myös, että tuotteiden pitkäikäisyys kuuluu tärkeänä osana kiertotalouden toimintamalleihin. Tuotteidemme elinkaaren optimointi on erityisen tärkeää sen takaamiseksi, ettei tuotantoon, pakkauksiin ja kuljetuksiin käytettyjä resursseja hukata. Läpinäkyvyyteen ja jatkuvaan parantamiseen sitoutumisen osana toteutimme vuonna 2023 Kempower Satelliitin ja Kempower-tehoyksikön elinkaariarvioinnin. Kattava analyysi tarjoaa tietoa tuotteidemme ympäristövaikutuksista materiaalihankinnasta tuotantoon ja hävittämiseen. Niin sanottua kehdoista haetaan -laskentamallia käyttäen saatu tulos oli 922 kg CO₂ ekv (hiilidioksidiekvivalenttikiloa) Kempower Satelliitin ja 27 047 kg CO₂ ekv Kempower-tehoyksikön osalta. Elinkaariarvioinnista saadut tulokset auttavat, kun pyrimme edelleen karsimaan ympäristövaikutuksia ja lisäämään lataustuotteidemme vastuullisuutta, mihin kuuluu myös pakkausmateriaalien arviointi entistä parempia ratkaisuja hakiessamme.

Kuusakoski Oy:n vuonna 2022 laatiman raportin mukaan Kempowerin siirrettävien laturien kierrätettävyyssaste on 99,61 % (kun huomioidaan metallit, jalometallit, autot, akut, renkaat, sähkölaitteet, muovit, rakennusjäte, energiajäte ja puu). Vuoden 2023 aikana määritettiin Kempower Satelliitin kierrätettävyyssasteeksi 99,71 % ja Kempower-tehoyksikön 99,72 %. Tavoitteemme on saavuttaa kaikissa tuoteryhmissä 99-prosenttinen kierrätettävyyssaste käyttöiän päättyessä.

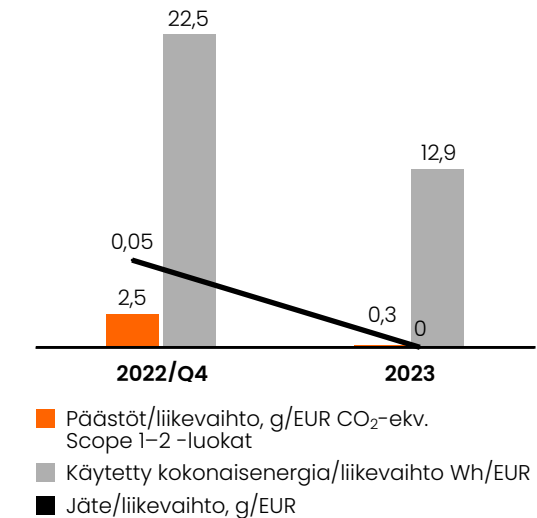
Vuonna 2023 pyrimme jätetuollon kehittämällä kasvattamaan käyttöastetta kaikissa toiminnoissa. EU:n sähkö- ja elektroniikkalaitteidirektiivin noudattamisen avuksi aloimme liittyä useisiin tuottajayhteisöihin raportointikauden aikana. Lisäksi käynnistimme vuonna 2023 tarjouspyyntöprosessin ulkopuolisille jätetuoltoyrityksille.

Jätetuollomme kehittäminen on tärkeä osa, kun vähennämme vaikutuksiamme ympäristöön. Tavoitteemme ovat EU:n jätestrategian prioriteettitavoitteiden mukaiset, jotka sisältyvät myös Suomen jätelakiin. Näihin prioriteetteihin sisältyy muodostuvan jätteen määrän vähentäminen ja jätteen kierrätyksen lisääminen. Sellainen jäte, jota ei voida omassa toiminnassamme uudelleenkäyttää, toimitetaan luotettavalle toimijalle, joka hyödyntää jättejakeitamme ensisijaisesti materiaalina ja vasta sitten energiana. Kaatopaikalle menevän jätteen määrä minimoidaan. Tavoitteemme on vähentää kaatopaikkajäte nolnaan vuonna

2025. Vuonna 2023 lyhyen aikavälin tavoitteemme oli vähentää vuosittain kaatopaikkajätteen prosenttiosuutta jätteen kokonaismäärästä. Vuonna 2023 kaatopaikalle päätyvä kokonaisjättemäärä oli 0 tonnia/MEUR (0,050).

Vuonna 2023 edistyimme jättesivuvirtojen hyötykäyttöasteen kasvattamisessa, paransimme jätetuollon koulutusta, aloitimme prosessin jättevastaavan valitsemiseksi jokaiseen toimipaikkaan, kasvatimme pakkausmateriaaliemme kierrätystä, otimme käyttöön uusia jätteiden lajitteluohjeita ja kiinnitimme huomion syntypaikkalajitteluun. Lyhyen ja

Päästöt ja resurssitehokkuus



pitkän aikavälin tavoitteemme on, että kaikki materiaalit saadaan tehokkaasti hyötykäyttöön uusina raaka-aineina.

Kempowerin latausteknologia on modulaarista, skaalautuvaa ja suunniteltu toimimaan pitkään käytössä. Vuoteen 2025 mennessä tavoitteemme on, että laturimme korjataan kierrätyksen sijaan, jos se suinkin on järkevää, jolloin niiden elinkaari pitenee. Vuonna 2023 aloitimme ja kunnostimme pienen määrän asiakkaiden meille palauttamia tehomoduleja. Tehomodulit kunnostettiin ja palautettiin käyttöön.

Vuonna 2023 Kempowerin tehoyksikön materiaali koostumus oli seuraava: metallit 57,9 %, alumiini 20,7 %, painetut piirilevyt 11,5 %, muovit 5,8 %, kuparikaapelit 3,6 % ja muut 0,6 %. Satelliitin materiaali koostumus oli seuraava: metallit 48,0 %, alumiini 18,0 %, painetut piirilevyt 0,7 %, muovit 13,4 %, kuparikaapelit 20,4 % ja muut 1,5 %. Materiaali koostumus laskettiin määrittämällä jokaisen yksittäisen komponentin sisältämät materiaalit.

Kempowerin toiminnan jätteiden kokonaisu- määrystä vuonna 2023 kierrätettiin 69,5 % ja poltettiin 30,5 % (energiaksi tai muuten), eikä mitään viety kaatopaikalle.

Käytännöt

Kempower on ISO 14001 –sertifioitu. Kyseessä on kansainvälinen standardi ympäristöjärjestelmän suunnittelua ja toimeenpanoa varten. ISO 14001 –vaatimukset muodostavat kehyksen ja ohjeet ympäristöjärjestelmän laatimiseksi.

ISO 14001 –standardi pitää sisällään seuraavat keskeiset elementit:

- ympäristöpolitiikka
- suunnittelu
- toimeenpano ja käyttö
- tarkistus ja korjaavat toimenpiteet
- johdon arviointi.

Kempowerilla on myös ISO 9001 –sertifiointi. ISO 9001 on globaalisti tunnustettu laadunhallinnan standardi. Se auttaa kaiken kokoisia, eri toimialoilla toimivia organisaatioita parantamaan suoritustaan, vastaamaan asiakkaitten odotuksiin ja osoittaa sitoutumisen laatuun. Sen vaatimukset määrittävät, miten laadunhallintajärjestelmä laaditaan ja toteutetaan sekä miten sitä ylläpidetään ja parannetaan jatkuvasti. ISO 9001:n toteuttaminen tarkoittaa, että Kempower on ottanut käyttöön tehokkaita prosesseja ja kouluttanut henkilökuntaansa tuottamaan korkealaatuisia tuotteita ja palveluita.

ISO 45001–sertifioinnistamme kerrotaan tarkemmin tämän raportin Sosiaalinen vastuu –osiossa.

Keskeiset tunnusluvut

	Yksikkö	Mittausiheets	2023	2022	2021	
Polttoaineenkulutus, maakaasu	MWh	kvartaali	429	94,8	719,4	
Polttoaineenkulutus, kauko- lämpö (uusiutuvat lähteet 86,5 % ja fossiiliset 13,5 %)	MWh	kvartaali	742*	1 075	Ei saatavilla	* Tuotettu uusiutuvilla energialähteillä ja sertifioitu alkuperätakuin
Ostosähkön kulutus	MWh	kvartaali	2 477*	1 179*	Ei saatavilla	* Tuotettu uusiutuvilla energialähteillä ja sertifioitu alkuperätakuin
Scope 1 kasvihuone- kaasupäästöt	t CO ₂ -ekv/MEUR	vuosi	0	Ei saatavilla	Ei saatavilla	
Scope 2 sähkön kasvi- huonekaasupäästöt (toimipaikkakohtainen)	t CO ₂ -ekv/MEUR	vuosi	0,35*	Ei saatavilla	Ei saatavilla	* Kantaverkon sähkön päästökertoim 40 kg CO ₂ ekv/MWh)
Scope 2 sähkön kasvi- huonekaasupäästöt (markkinakohtainen)	t CO ₂ -ekv/MEUR	vuosi	0*	Ei saatavilla	Ei saatavilla	* Tuotettu uusiutuvilla energialähteillä ja sertifioitu alkuperätakuin
Scope 2 kasvihuone- kaasupäästöt, lämpö	t CO ₂ -ekv/MEUR	kvartaali	0,30	0,66	Ei saatavilla	
Scope 3 jätehuolto	t CO ₂ -ekv/MEUR	kvartaali	0,24	0,24	Ei saatavilla	
Scope 3 liikematkat (lennot)	t CO ₂ -ekv/MEUR	kvartaali	3,09*	1,20*	Ei saatavilla	* päästökompensaatio
Kasvihuonekaasupäästöjen vähennys yhteensä lähtötasosta v. 2021	%	vuosi	39,4	60,6		
Vedenkäyttö	m ³	vuosi	1 806	Ei saatavilla	Ei saatavilla	
Investoinnit			9,6	6,2	1,6	
Toimintamenot			244,3	97,9	28,4	



Sosiaalinen vastuu

Kempowerin henkilöstöhallintoa (HR) ohjaa HR-käytäntö, joka noudattaa OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeita ja YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevia ohjaavia periaatteita. Kempowerin liiketoiminnan menestys ja strategian täytäntöönpano riippuvat yhtiön kyvystä rekrytoida ja sitouttaa motivoituneita ja osaavia henkilöitä. Avainhenkilöiden saatavuus ja menetys voivat olennaisesti haitata Kempowerin liiketoimintaa. Pidämmekin kaikkia kempowerilaisia yhtiön arvokkaimpana resurssina.

Omien työntekijöidemme johtaminen

Henkilöstöpolitiikan avulla tunnistamme Kempowerin omaan henkilöstöön kohdistuvat olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet sekä arvioimme, hallitsemme ja korjaamme niitä.

Vuoden 2023 päättyessä Kempowerilla työskenteli yhteensä 737 ammattilaista. Tavoitteemme on tarjota mielekästä työtä hyvin johdetussa ja turvallisessa työympäristössä, jossa ihmisiä kohdellaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Koko vuoden 2023 ajan työntekijöitämme kannustettiin kehittämään omaa osaamistaan. Näkemyksemme mukaan optimaalinen työhyvinvointi muodostuu motivoituneista työntekijöistä, selkeistä tavoitteista ja myönteisestä työilmapiiristä.

Työntekijät

Vastaamme jatkuvan kasvun haasteisiin rekrytoimalla yhtiön nopean kasvun vaiheessa, ja painotamme osaamisen kehittämistä etenkin rekrytointiprosessissa. Vuonna 2023 kaksinkertaistimme työntekijöiden määrän verrattuna vuoden 2022 lopun lukuihin, ja nämä lahjakkaat ihmiset auttavat meitä rakentamaan yhtiön kasvua ja innovaatioita.

Vuonna 2023 Kempower rekrytoi muun muassa vastuullisuuspäällikön, sijoittajasuhdepäällikön ja henkilöstöjohtajan, jotka kaikki ovat yhtiössä uusia toimenkuvia.

Vuonna 2023 jatkoimme yhtiön rekrytointi-prosessien kehittämistä taataksemme, että jokaisella uudella työntekijällä on sujuva alku ja että jokainen ymmärtää ensimmäisestä työpäivästä asti arvomme, kulttuurimme ja tavoitteemme. Kaikille uusille toimistotyöntekijöille järjestettiin ensimmäisenä työpäivänä First Steps at Kempower -tilaisuus ja kolmen kuukauden kuluessa taloon tulosta perehdytys kolmipäiväisellä Bootcampilla Lahdessa. Lisäksi käytössä ovat paikalliset rooli- ja tiimitason perehdytysohjelmat. Panostamalla heti työsuhteen alussa tuleviin tehtäviin tarvittavalla tasolla tuemme myös uuden työntekijän menestystä tehtävässään ja tulevaa sitoutuneisuutta.

Kempowerilla kollektiiviset työehtosopimukset määrittävät työsuhteiden työterveys- ja työsuojeluasioita ja työehdot. Työnantajana Kempower vastaa henkilöstön työsuojelusta työtehtävissä lain säätämällä tavalla. Näin luodaan työpaikalla hyvinvointia edistävät johtamisolosuhteet ja tuetaan työkykyä ylläpitävää toimintaa. Tärkeimmät työhön liittyvät sopimukset koskevat työsuhdetta ja työaikoja. Työehtosopimusten kirjauksia noudatetaan, ja ne ovat ensisijaisia suhteessa lainsäädäntöön.

Olemme viime vuosina rakentaneet suorituskyvyn johtamisjärjestelmää ja ottaneet oppia käytännön toteutuksesta ja saamastamme palautteesta. Työhön on kuulunut suorituskyvyn ja saavutusten arviointi aina vuoden alussa sekä väliarvio elo-syyskuussa, jolloin asetetaan tavoitteet ja suunnitellaan kehittämistoimia. Suorituskyvyn johtamissykli tukee työntekijöiden sitoutumista, motivaatiota ja organisaation menestymistä. Se auttaa myös tunnistamaan henkilöt, joilla voi olla edellytyksiä edetä uusiin rooleihin, ja lisäksi se varmistaa työntekijöiden toimivan linjassa yhtiön strategisen suunnan kanssa.

Ymmärrämme, että meidän on jatkuvasti investoitava henkilöstön osaamisen kehittämiseen tukeaksemme yhtiön nopeaa kasvua ja työtyytyväisyyttä. Jatkuva oppiminen kuuluu Kempowerin arvoihin ja toimintatapoihin. Vuonna 2023 jatkoimme työpaikan ja organisaation oppimiskulttuurin kehittämistä Kempower Learning Policy -ohjeen mukaisesti. Kempower Learning Policyyn on kirjattu yhtiön oppimisen ja henkilöstökehityksen pääperiaatteet.

Lisäksi Kempower on laatinut kattavat työ-elämäoikeuksia koskevat käytännöt. Niihin on kirjattu työlöt ja työmarkkinasuhteet, uranhallinta, henkisuojainten saatavuus, pakolliset työterveystarkastukset, työn ja perhe-elämän yhdistämistä tukevat ohjelmat, työn organisointijoukot, työterveyshuolto,

työtyytyväisyyskyselyt, työntekijöiden osakesäästöohjelma, yhtiön tulokseen sidottu bonusohjelma, työehtosopimus ja niin edelleen.

Terveys, turvallisuus ja hyvinvointi

Turvallisuus työtehtävissä

Kempowerin työterveyshuolto noudattaa työsuojelun toimintaohjelmaa. Työterveyden ja työturvallisuuden keskeinen periaate on varautuminen. Siksi työnantajan on laadittava työpaikalle työsuojelun toimintaohjelma. Toimintaohjelma auttaa työnantajaa parantamaan ennakoivaa työsuojelua ja kehittämään työoloja kunkin työpaikan tarpeiden mukaan.

Kempowerilla on yleinen työturvallisuusohje, johon on kirjattu jokaista yhtiön tiloissa toimivaa (sekä omia työntekijöitämme että alihankkijan työvoimaa) koskevat työsuojelumääräykset.

On kunkin yksilön vastuulla olla perillä ja noudattaa työsuojeluohjeita ja menettelyjä sekä tehdasympäristössä että omalla työskentelyalueellaan. Jokainen työntekijä on vastuussa omasta turvallisuudestaan ja muiden lähellä oleskelevien turvallisuudesta. Vieraiden ja urakoitsijoiden on myös noudatettava työsuojeluohjetta, jonka toimeenpano on nimetyn yhteyshenkilön vastuulla.

Työntekijöitä kannustetaan kyseenalaistamaan ja kehittämään toimintaa osana omaa jatkuvaa toiminnan parantamistaan sekä

huolehtimaan työympäristöstä ja luomaan ilmapiiriä, jossa poikkeamista on helppo ilmoittaa.

Riskinarviointi

Kempower noudattaa ISO 45001 työterveys-, työhyvinvointi ja -turvallisuusstandardia. ISO 45001 muodostaa kansainvälisesti tunnustetun kehyksen työterveys- ja turvallisuusriskien hallinnalle. Sen avulla kykenemme systemaattisesti arvioimaan haittoja ja toimeenpanemaan riskinhallintatoimia työtapaturmien, sairauksien ja vahinkojen vähentämiseksi. Standardin toimeenpano osoittaa työntekijöille ja ulkoisille sidosryhmille, että olemme sitoutuneet työntekijöiden terveyteen, turvallisuuteen ja hyvinvointiin.

Kaikkien yksiköiden on tunnistettava työhön liittyvät riskit, arvioitava ne ja laadittava prosessit niiden eliminoimiseksi, lievittämiseksi tai hallitsemiseksi, jotta tapaturmilta ja vahingoilta vältytään.

Johdon vastuulla on varmistaa, että jokaisessa tehtävässä noudatetaan riskinarvioinnin prosessia ja että sen tulosten pohjalta myös ryhdytään asianmukaisiin ehkäiseviin toimiin. Huolehditaan myös siitä, että tästä prosessista saatu informaatio on kaikkien tehtäviin osallistuvien työntekijöiden nähtävillä.

Riskimatriisia (mallia) voi käyttää työpaikan vaarojen arviointiin ja riskien pisteytykseen osana riskinarviointiprosessia. Muitakin vastaavia hyvämaineisia ja toimialalla

hyväksi havaittuja menetelmiä voidaan käyttää prosessissa. Riskinarviointiprosessia koordinoi HSEQ-vastaava. Yhtiölle on hankittu HSEQ-sovellus, joka auttaa riskinhallintaprosessin kokoamisessa.

Jokainen työtapaturma ja työpaikalla tapahtuva vahinko tutkitaan, ja tapahtuneen syyt analysoidaan tarkoin. Tämän seurauksena päivitetään tarpeen mukaan riskinarviointia, perehdytystä ja/tai työohjeita siten, että asiaan liittyvä uusi, tärkeä oivallus kirjataan niihin.

Läheltä piti -tilanteet

Läheltä piti -tilanteilla tarkoitetaan tilanteita, joissa työtapaturma on melkein päässyt tapahtumaan tai on ollut tapaturman riski, mutta henkilövahingolta ja aineellisilta vahingoilta on välttytty. Läheltä piti -tilanteet – samoin kuin vaaratilanteet – raportoidaan aina, esimerkiksi lähiesimiehelle. Kaikkia tapaturmaan johtaneita tilanteita edeltää vaarallinen tilanne.

Me Kempowerilla uskomme, että ennakointi on avain tapaturmien ehkäisyyn. Korjaaviin toimenpiteisiin pitäisi ryhtyä jo ennen kuin mitään on tapahtunut. Läheltä piti -tilanteiden raportoinnin tarkoitus on kehittää työpaikkaa ja parantaa turvallisuutta. Jokainen raportoitu läheltä piti -tilanne tutkitaan ja sen juurisyyt määritetään. Tarvittaviin korjaaviin toimiin ryhdytään, jotta voidaan estää vastaavan tilanteen toistuminen tulevaisuudessa.

On tärkeää viestiä työpaikalla läheltä piti -tilanteista ja niihin liittyvistä haitoista ja selvityksistä, jotta jokaisella on yhtäläiset tiedot työpaikan riskeistä ja niiltä suojautumiselta.

Turvallisuusdata

Kempowerilla on käytössä seuraavat turvallisuusmittarit:

- LTI (poissaoloon johtanut tapaturma)
- TRI (raportoivat tapaturmat)
- LTIF (poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus)
- TRIF (raportoitavien tapaturmien taajuus)
- sairauspoissaolot (%)
- tapaturmapoissaolot (%)
- turvahavaintojen määrä.

Kempower ilmoittaa turvallisuuteen liittyvät lukemat aina miljoonaa työtuntia kohti. Tällä hetkellä seuraamme kumppanien tapaturmia vain sisäisillä mittareilla. Ensisijainen työturvallisuuden vuositavoite on vähentää työtapaturmia. Tavoitteemme on, että vuoteen 2030 mennessä olemme saavuttaneet työtapaturmista johtuvissa poissaoloissa nollatason (LTIF = 0). Pitkän aikavälin tavoitteemme on vähentää tapaturmataajuus nolnaan. Tavoitteemme vuonna 2023 oli vähentää LTIF- ja TRIF-lukemia ja lisätä ennakoivaa turvallisuutta. LTIF oli 4,61 (4,34), joten se kasvoi vuonna 2023 hieman vuoden 2022 raportointikaudelta. Ennakoiva turvallisuus kasvoi 99 raporttiin (66) vuonna 2023.

Työtapaturmien päätyypit vuonna 2023 liittyivät kompastumisiin ja sormivaurioihin. Tapaturmien kokonaismäärä (TRI) vuonna 2023 oli viisi Kempowerin kaikissa toiminnoissa. Useimmat tapaturmat tapahtuvat tehtailamme ja ovat suhteellisen vähäisiä. Yksi tapaturma tapahtui työaikana, mutta ei työtehtävissä. Yksi tapaturma ei johtanut työstä poissaoloon. Kokonaispoissaoloaika työajalla tapahtuneiden tapaturmien johdosta oli 88 päivää. Sairauspoissaoloprosentti (kaikki sairauspoissaolot, muutkin kuin tapaturmista johtuvat) oli 1,5 % vuonna 2023. Moni poissaolo johtui infektioista.

Kempowerin toiminnan turvallisuustason edelleen parantamiseksi vuonna 2023 järjestettiin useita säännöllisiä turvallisuuskävelyitä. Kempowerilla on myös työsuojelutiimi, jonka tehtäviin kuuluu kokonaiskuvan ylläpito yhtiön turvallisuusasioista kokonaisuutena ja aloitteenteko uusien käytäntöjen ja ohjeiden laatimiseksi tarpeen mukaan. Ensiapukoulutus on kaikille työntekijöille pakollinen. Suoritettu kurssi on voimassa kolme vuotta, jonka jälkeen se on uusittava.

Kempower tarjoaa henkilöstölleen työterveyshuoltopalveluita, jotka ovat lain vaatimia kattavimmat.

Kempowerin toiminnassa ei tapahtunut yhtään kuolemaan johtanutta tapaturmaa vuonna 2023 (0). Kempowerilla ei ole historiansa aikana ollut kuolemantapauksia työpaikalla.

Vuoden 2030 tavoitteen edistämiseksi ja entistä vakaamman turvallisuuskulttuurin luomiseksi pyrkimyksemme on kasvattaa työntekijöiltä kerättyjen turvallisuushavaintojen lukumäärää. Vuoden 2022 lähtötaso oli 48 havaintoa, ja vuonna 2023 keräsimme 80 havaintoa eli noin 0,14 havaintoa henkeä kohti. Vuoden 2024 tavoite on kirjata yksi havainto per henkilö kaikissa toiminnoissa. Vuonna 2023 kempowerilaiset raportoivat myös 50 läheltä piti -tilannetta.

Kempowerilla on myös 6S-järjestelmä (toiselta nimeltään 5S + Safety) eli prosessikokonaisuus, jolla pyritään pitämään tuottavuus ja turvallisuus korkealla tasolla koko työpaikalla. Viiden ässän periaate tulee sanoista Sort, Set in order, Shine, Standardize ja Sustain (lajittele, järjestä, loista, standardoi ja säilytä), ja 6S tuo siihen lisäksi konseptin Safety (turvallisuus). 6S Lean auttaa meitä paitsi edistämään työympäristön tehokkuutta, myös vaalimaan kestävää turvallisuuskulttuuria.

Työterveyshuolto

Kempower tarjoaa henkilöstölleen työterveyshuoltopalveluita, jotka ovat lain vaatimia kattavammat. Toimisto-työntekijöiden tyytyväisyyttä ja hyvinvointia seurataan kuukausittain kyselyllä, ja vastaava kysely kartoittaa tuotannon työntekijöiden vointia neljästi vuodessa.

Työkykyä tukeva malli pyrkii edistämään ja tukemaan Kempowerin työntekijöiden työ- ja toimintakykyä uran kaikissa vaiheissa. Tarkoituksena on mahdollisimman varhainen puuttuminen, ennen merkittävämpiä ongelmia mahdollisten hankaluuksien seurauksena.

Henkilöstömme hyvinvointi ja turvallisuus ovat Kempowerille hyvin tärkeitä. Vuonna 2023 vahvistimme edelleen työsuojelu- ja hyvinvointiosaamistamme rekrytoimalla täysipäiväisen työsuojelupäällikön.

Olemme järjestäneet työntekijöillemme terveydenhuoltopalvelut. Vaikka terveydenhuollon palveluissa on maakohtaisia eroja, perusperiaate on kaikille työntekijöille sama. Työterveyshuolto on Kempowerin järjestämä ja maksama palvelu. Työterveyshuolto pyrkii edistämään terveellistä työympäristöä ja turvallisia työoloja. Tavoitteena on tukea työntekijän työkykyä koko työuran ajan.

Työterveyshuoltolaki velvoittaa Suomessa työnantajat järjestämään työterveyshuollon työntekijöilleen. Velvoite sisältää työhön liittyvien haittojen tunnistamisen ja ennakoinnin. Työterveyshuollon päätehtävä on edistää yhteistyössä työpaikan kanssa työntekijöiden terveyttä ja työkykyä, turvallisia työoloja, työyhteisön toimivuutta sekä työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä.

Kempowerin työntekijät saavat maksutta ennaltaehkäisevän terveydenhuollon palvelut ja yleislääkäritasoisien hoidon sekä tavallisimmat siihen liittyvät laboratorio- ja röntgentutkimukset. Tarvittaessa työterveyshuolto ohjaa potilaan jatkohoitoon.

Hyvinvointi

Työhyvinvoinnin hallinta kuuluu Kempowerilla yleisen työnjohdon piiriin. Näin ollen keräämme eri lähteistä tietoa henkilöstön hyvinvoinnista, esimerkiksi pulssikyselyllä ja työterveyden kanssa tehdyllä yhteistyöllä. Tietojen pohjalta suunnitellaan toimenpiteitä, joilla edistetään hyvinvointia työpaikalla.

Työntekijöille tarjotaan monipuolisia palveluita hyvinvoinnin tueksi. Esimerkiksi:

- Mielen hyvinvointipalvelut ovat matalan kynnyksen verkkopalvelu, joka tukee ihmisiä työn ja yksityiselämän haasteissa ennen kuin asiat eskaloituvat isommiksi ongelmiksi.
- Lahdessa on työntekijöille Recovery Room eli toipumistila, jossa voi levätä ja palautua. Huoneessa on erilaisia henkistä ja fyysistä palautumista tukevia laitteita.
- Kempower Pulse Survey on koko yhtiön pulssikysely, jolla seurataan esimerkiksi yhtiön työntekijöiden hyvinvointia ja DEIB-asenteita (diversity, equity, inclusion ja belonging eli moninaisuus, tasa-arvo, inklusio ja osallisuus) ja sitoutuneisuutta säännöllisin väliajoin.
- Suomessa työntekijöillä on ePassi ja siinä Flex-budjetti, joka tarjoaa liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointietuuksia. Yksi esimerkki etuuksista on mahdollisuus käyttää sähköpyörää oman hyvinvoinnin tukena. Työntekijä voi itse päättää, miten etuuden käyttää.

DEIB-strategiatyö ja toimeenpano saadaan valmiiksi vuoden 2024 ensikvartaaliin mennessä, ja systemaattinen DEIB-toiminta alkaa vuoden 2024 alkupuoliskolla.

Työtyytyväisyyskysely

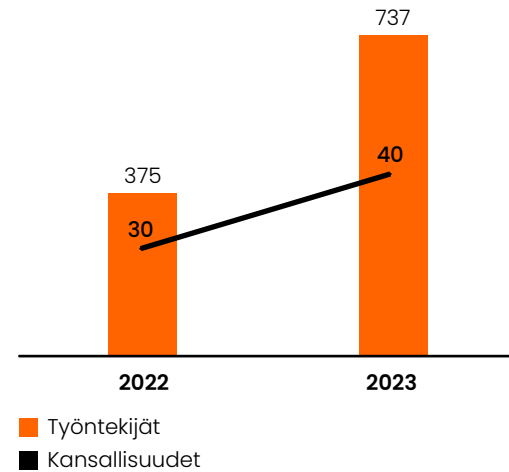
Kempower Pulse Survey on yhtiömme lyhyt kysely, jolla mitataan hyvinvointiin, sitoutuneisuuteen ja DEIB-asenteisiin liittyviä asioita. Lisäksi vaihtuvista teemoista toteutetaan kysely kvartaaleittain. eNPS (employee Net Promoter Score) mitataan kerran kvartaalissa.

Kempower Pulse Survey antaa työntekijöille anonyymien tilaisuuden viestiä esihenkilöille ja yhtiön johdolle reaaliaikaisesti voinnistaan ja työnsä etenemisestä vastaamalla lyhyisiin kysymyksiin. Kyselyyn vastatessaan he voivat esittää myös avoimia kommentteja johdolle kyselyn teemoista. Pulssikyselyn tuloksia ja muita työntekijöiden käyttämiä viestintämuotoja voidaan hyödyntää Kempowerin strategian ja liiketoimintamallin tukena.

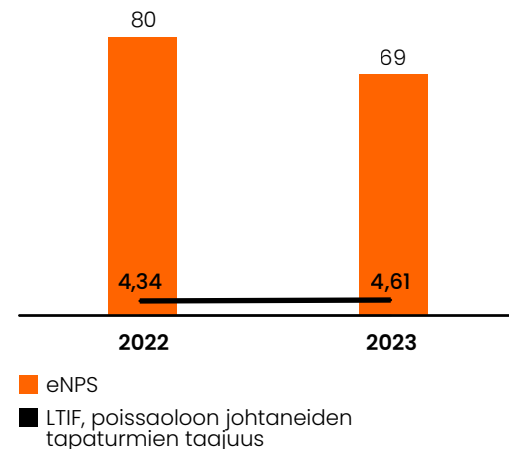
Työhyvinvoinnin hallinta perustuu hyvään henkilöstöjohtamiseen ja lakisääteisiin vaatimuksiin. Työhyvinvoinnin toimenpiteet ovat lisänneet taitoja resilienssin hallintaan sekä palveluiden kehittämistä työkyvyn tukemisessa että palveluverkon ja toimintamallien rakentamisessa työkyvyn ollessa uhattuna.

Kempower Pulse Surveyn tulokset raportoidaan johtoryhmälle yhtiönlaajuisina. Lähiesihenkilöt löytävät omien tiimiensä tulokset sovelluksesta ja voivat käyttää niitä tiimensä kehittämiseen.

Kasvava ja monimuotoinen tiimi



Sitoutuminen ja turvallisuus



Monimuotoisuus, tasa-arvo, inklusio ja osallisuus (DEIB)

Kempowerilla moninaisuus kasvoi luonnostaan vuonna 2023 uusien työntekijöiden rekrytoinnin myötä. DEIB-asennetta mitataan ja seurataan henkilöstön pulssikyselyssä, ja se on ollut hyvällä tasolla 85–95/100, kun tuloksia on verrattu toisiin samaa kyselyä käyttäviin yrityksiin, joissa keskiarvo on ollut 85.

DEIB-strategiatyö ja toimeenpano saadaan päätökseen vuoden 2024 ensimmäisellä neljänneksellä, ja systemaattinen DEIB-työ alkaa vuoden ensimmäisellä puoliskolla. Lisää mitattavia asioita määritetään strategiatyössä, ja uusia teemaan liittyviä kysymyksiä lisätään pulssikyselyyn vuonna 2024.

Kempowerin tosielämän kvantifioitavissa oleva tavoite on olla paras työpaikka sekä nykyisille että tuleville ammattilaisille. Etenemmekin tätä kohti, kuten vuoden 2023 erinomainen eNPS-luku (employee Net Promoter Score), 69, osoittaa. Rekrytoimme 221 uutta työntekijää vuoden 2023 ensimmäisellä puoliskolla ja 362 koko vuoden aikana, mikä kertoo hyvin korkeasta työtyytyväisyydestä ja organisaation sisäisestä lojaaliudesta.

Häirintä

Kempower ei salli toisen henkilön epäasiallista kohtelua tai häirintää työyhteisöissään. Työntekijöiden on noudatettava työnantajan määräyksiä ja ohjeita parhaan osaamisensa mukaan. Lisäksi työntekijöiden on noudatettava sellaista järjestystä ja siisteyttä, joka vaaditaan turvallisuuden ja terveellisyyden vaalimiseksi työpaikalla, sekä huolellisuutta ja varovaisuutta, jotka ovat tarpeen turvallisuuden ja terveellisten olojen ylläpitämiseksi.

Kokemustaan, työnantajalta saatua koulutusta ja valmennusta sekä ammatillista osaamistaan hyödyntäen työntekijöiden on myös huolehdittava oman ja muiden työympäristön turvallisuudesta ja terveellisyydestä käytettävissä olevin keinoin.

Työntekijät eivät saa syyllistyä Kempowerin työpaikalla toisten työntekijöiden häirintään tai epäasialliseen kohteluun, mistä seuraisi haittaa tai vaaroja turvallisuudelle tai terveydelle.

Kempower käyttää whistleblowing-menettelyjä, jotka on suunniteltu kannustamaan työntekijöitä ilmoittamaan asioista tai ongelmista liittyen tosiasialliseen, potentiaaliseen tai otaksuttuun väärinkäyttöön, joka tavalla tai toisella liittyy yhtiöön tai sen liiketoimintaan. Väärinkäytös saattaa olla esimerkiksi päätös, teko tai tekemättä jättäminen, johon liittyy lain tai määräysten vastainen teko, yhtiön varojen

tai omaisuuden väärinkäyttö, työtoverin huono kohtelu tai yhtiön ohjeen tai käytännön vastainen toiminta ("väärinkäytös").

Kempower on ottanut käyttöön whistleblowing-kanavan antaakseen kaikille työntekijöille (myös tytär- ja osakkuusyhtiöissä) keinot ilmoittaa yhtiölle ongelmista, huolenaiheista ja valituksista liittyen tosiasialliseen, potentiaaliseen tai otaksuttuun väärinkäyttöön. Tähän käytäntöön sisältyvät menettelyt ovat kaikkien Kempowerin ja sen tytär- ja osakkuusyhtiöiden työntekijöiden käytettävissä, jotka haluavat kertoa kysymyksestä, huolenaiheesta tai valituksesta, joka koskee Kempoweria tai konsernin muuta yhtiötä.

Kannustaakseen työntekijöitä ottamaan asiansa ja valituksensa puheeksi vilpittömin mielin ja tietäen, ettei heihin sen vuoksi kohdistu vastatoimia, Kempower hyödyntää ilmoituskanavana ulkopuolista palveluntarjoajaa. Ulkoinen palveluntarjoaja kerää ja prosessoi kanavan kautta tehdyt ilmoitukset. Palvelu on kaikkien kempowerilaisten käytettävissä globaalisti. Sen kautta voi antaa tietoja nimettömänä, luottamuksellisesti ja täsmällisesti, jotta jokainen huolenaihe tai valitus voidaan nopeasti ja tehokkaasti arvioida, tarvittaessa tutkia sekä käsitellä ja ratkaista.

Kempowerilla on menettely häirinnän ja epäasiallisen käytöksen tutkintaan. Ensin työntekijä nimeää epäasialliseen käytökseen, työpaikka-kiusaamiseen tai häirintään syyllistyneen tai syyllistyneet. Jos epäasiallinen käytös jatkuu, työnantaja antaa henkilöille ensimmäisen huomautuksen. Jos käytös jatkuu, työntekijä ilmoittaa asiasta lähiesimiehelle. Tästä käynnistyy osapuolten välinen selkeästi määritetty sisäinen prosessi. Ennen keskustelua vastuuhenkilö kuulee osapuolia. Prosessin tueksi voidaan kutsua HR-edustaja ja/tai työsuojeluvastaava.

Osaaminen

Osaaminen on yhtiön kriittinen voimavara. Se muodostuu nykyisten ja tulevien työntekijöiden potentiaalisesta ja tosiasiallisesta osaamisesta, sekä yksilöiden että tiimien, ja heidän kyvystään auttaa yhtiön kulloisenkin mission ja tulevien tavoitteiden saavuttamisessa. Oikeanlaisten osaamisten varmistaminen ja vahvistaminen on tärkeää Kempowerille paitsi jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä, myös yhtiön tulevien tavoitteiden ja tarpeiden kannalta.

Toimialaspesifin ammatillisen osaamisen jatkuvan kehittämisen lisäksi kiinnitettiin vuonna 2023 huomiota osaamisen kehittämiseen seuraavissa teemoissa ja näkökohdissa organisaation laajuisesti (perustuen vuodelle 2023 Työpaikan kehittämissuunnitelmassa asetettuihin tavoitteisiin):

- Kansainvälistyminen, globaali työ: Kempower Global Cafét verkossa vahvistamaan työntekijöiden globaalia verkostoitumista.
- Moninaisuuden, tasa-arvon, inklusion ja osallisuuden (DEIB) vahvistaminen: Kempowerilla moninaisuus kasvaa luonnostaan uusien työntekijöiden rekrytoinnin myötä. DEIB on yksi Kempower Pulse Surveyn mittaamista teemoista. Se oli hyvällä tasolla vuonna 2023 (ks. edellä alaotsikko DEIB).
- Englannin kielen taidon vahvistaminen: Englannin opetusryhmien ja yksilöllisen kielikoulutuksen prosessien pilotointi. Kaikki yhtiön kokoukset ja tapahtumat järjestettiin ja aineistot laadittiin englanniksi tai sekä englanniksi että suomeksi.
- Oppilaitosyhteistyön vahvistaminen, ml. tutkimusyhteistyö uuden Kempower Electric Mobility Research Centerin (EMRC) kanssa, sekä asiantuntemuksen vahvistaminen harjoittelijoiden ja gradun ja väitöskirjan tekijöiden kautta.

Näillä toimilla on vuonna 2023 vahvistettu ja selkeytetty yhteistyötämme oppilaitosten ja opiskelijajärjestöjen kanssa. Osana tätä prosessia olemme kehittäneet Kempower Future Talents -konseptin, johon on kirjattu periaatteet suhteistamme näihin sidosryhmiin. Tämän konseptin eteen tehtävä työ on suoritettu osin vuosina 2022 ja 2023, ja se jatkuu vuonna 2024.

Koulutus

Digitaalista kurssitarjontaa eLearning-alustallamme (Kempower College) vahvistettiin vuonna 2023. Se tarjoaa työntekijöille paljon mahdollisuuksia kehittää asiantuntemustaan myös etätöissä ollessaan.

Kempower edellyttää työntekijöitä tiettyjen koulutusten suorittamista. Vuonna 2023 viisi verkkokurssia olivat kaikille työntekijöille pakollisia: Code of Conduct, Disclosure policy, Insiders guidelines, Cybersecurity Awareness ja Emergency First Aid (4 h). Code of Conduct -koulutus sisältää häirintäaiheista aineistoa. Toimittajillemme suunnattu Supplier Code of Conduct keskittyy samoihin asioihin.

Varmistaaksemme tuotannon työntekijöille mahdollisuuden kurssin suorittamiseen osoitimme sitä varten puolikkaan työpäivän verran työaikaa vuonna 2023.

Vasta rekrytoidut suorittavat myös perehdytykseen kuuluvia verkkokursseja muutaman viikon kuluessa ensimmäisestä työpäivästä.

Tarjoamme henkilöstölle muitakin verkko-koulutusmoduuleja, joissa käydään läpi yhtiön sisältöjä. Yleisiä oppisisältöjä pilotoimme LinkedInin Learning-alustalla tammi-kesäkuussa 2023. Vuoden jälkipuoliskolla kartoitimme myös useita muita valmiita sisältöalustoja.

Verkko- ja lähikoulutusessiot organisoitiin kohderyhmittäin ajankohtaisiin teemoihin. Taataksemme, että työntekijöillä on roolinsa vaatima osaaminen ja sertifiointit, seuraavia koulutuksia järjestettiin vuonna 2023:

- SFS 6002-koulutus. Yleinen sähkötöiden turvallisuuskoulutus on pakollinen kaikille sähkötöihin osallistuville. Koulutus on käytävä läpi viiden vuoden välein tai tarvittaessa useammin. Sähkötyöturvallisuuskorttikoulutus on kattava sähkötöiden turvallisuusasioiden läpikäynti. Kurssi kattaa keskeiset sähkötöitä koskevat säädökset ja lait ja SFS 6002 -sähkötyöturvallisuusstandardin. Kurssilla käydään läpi sähkötöiden vaarat, oikeat työtavat, toimenpiteet ja huollon käytännöt.
- Ensiapukoulutus (lähiopetuksena, 8 h)
- Laboratoriomääräykset, verkkokurssi (laboratoriotyöntekijöille)
- Staattinen sähkö -koulutus (moduulitehtaan työntekijöille)
- Koulutusohjelma: Geometriset tuotespesifikaatiot (GPS) koneinsinööreille (T&K) LAB-ammattikorkeakoulun kanssa
- Oppisopimusharjoittelu tuotannon tarkastajan roolista työntekijöillemme koulutuskeskus Salpauksen kanssa. Oppisopimuskoulutus on suunnattu tuotannon työntekijöille.

Kempowerin pyrkimys on vahvistaa ja tukea henkilöstön jatkuvaa oppimista, jotta voimme taata sen, että kykenemme vastaamaan toimintaympäristön muutoksiin ennakoivasti. Lähiesihenkilöt järjestävät säännölliset tavoite- ja kehityskeskustelut kaikkien työntekijöiden kanssa. Niissä Kempowerin strategiaa, liiketoiminnan kehitysnäkymiä ja työtehtävän sisältöä peilataan työntekijän senhetkiseen osaamiseen.

Eri elämäntilanteissa olevilla ja urallaan eri vaiheissa olevilla työntekijöillä saattaa olla erilaisia ja erityisiä koulutus- ja tukitarpeita osaamisen kehittämiseksi. Pyrimme tarjoamaan monenlaisia ja joustavia kehittymismahdollisuuksia kaikki työntekijäryhmät huomioiden.

Henkilöstöstä 80 % (72 %) suoritti Code of Conduct -kurssin vuonna 2023 (2022). Myös kilpailulakia koskeva koulutus tarjottiin valikoidulle työntekijäjoukolle. Vuonna 2023 (2022) tarjottiin 99 (34) harjoittelu- ja kesätyöpaikkaa. Kempowerin koulutusohjelmaa päivitetään vuosittain.

Johdon osaamisen jatkuva kehittäminen ja lähiesihenkilöiden tukeminen strategisessa ja johtamistyössä on erittäin tärkeää yhtiön menestyksen ja työtyytyväisyyden kannalta. Vuonna 2023 meillä oli kolme säännöllistä Kempower Leadership Forum -tapaamista johtoryhmän, keski johdon ja organisaation avaintehtävissä oleville, joissa keskusteltiin strategiasta ja sen täytäntöönpanosta ja tuettiin yhteistyötä sekä verkostoitumista kollegoiden kanssa.

Kempowerin laajennetun johtoryhmän jäsenet suorittivat Hanken-SSE:n vetämän puolivuotisen johtajakoulutusohjelman, jossa käsiteltiin johtajuutta, strategiaa, viestintää ja yrityskulttuuria. Ohjelman keskeisiä tuloksia oli yhtiön arvoihin perustuvien Kempower Leadership Behaviors -käyttäytymismallien laatiminen. Kempower Leadership Behaviors juurrutetaan yhtiön yrityskulttuurikehitykseen laajemmin vuonna 2024.

Kempower järjesti johtajuuskoulutusohjelman kaikille lähiesihenkilöille vuoden alussa. Yhtiön HR-prosessien valmennusta pidettiin säännöllisesti, ja uusien lähiesihenkilöiden rooliin perehdytys hoidettiin entistä systemaattisemmin. Organisaation laajetessa ja lähiesihenkilöiden lukumäärän kasvaessa luonnollisesti vuonna 2023 ja tästä eteenpäin olemme sitoutuneet jatkossakin tukemaan johtajia henkilöjohtamistaitojen ja -potentiaalain kehittämisessä.

Kempower Talent Acquisition

Kempowerin Talent Acquisition -tiimi johtaa rekrytointiprosessia ja tarjoaa tukea rekrytoinnista vastaaville päälliköille. Tiimi kattaa kaikki Kempowerin osajien rekrytointitarpeet globaalisti. Tiimi myös varmistaa ja vahvistaa Kempowerin työnantajabrändiä hyödyntämällä laadukasta rekrytointiprosessia ja hakijakokemusta ja houkuttelee hakijoita eri kanavissa.

Talent Acquisition -tiimi tekee tiivistä yhteistyötä oppilaitosten kanssa tulevien osajien houkuttelemiseksi. Yhteistyöhön kuuluu muun muassa rekrytointimessuille osallistumista, Kempowerin brändin ja avointen paikkojen markkinointia, opinnäytemahdollisuuksien tarjoamista ja vuorovaikutusta opiskelijoiden kanssa työelämään siirtymisestä.

Kempowerin liiketoiminta ja sen tavoitteet määrittävät, millaisia osajia Kempowerilla tarvitaan. Tavoitteena on saada Kempowerille oikeat ihmiset oikeille paikoille oikeaan aikaan. Tilannetta ja tarpeita arvioidaan jatkuvasti uusien tarpeiden ilmetessä ja liiketoiminnan kasvaessa. Kempower tukee moninaisuutta kaikissa avoimissa työpaikoissa eikä kysele hakuvaiheessa pakollisena tietona muita henkilötietoja (kuten ikää tai sukupuolta). Hakemukseen voi lisätä valokuvia, mutta ne eivät ole pakollisia.

Kempower tarjoaa työnantajana kaikille yhtäläiset mahdollisuudet ja kieltää syrjinnän ja häirinnän. Olemme sitoutuneet

tasapuoliseen kohteluun ja tarjoamaan työntekijöille työympäristön, jossa ei syrjitä eikä häiritä. Työhönottopäätöksemme perustuvat liiketoiminnan tarpeisiin, tehtävän vaatimuksiin ja yksilölliseen pätevyyteen. Etnisellä taustalla, ihonvärillä, uskonnolla tai sukupuolella tai muulla lainsäädännön suojaamalla ominaisuudella ei ole merkitystä työhönotossa. Emme hyväksy syrjintää tai häirintää minkään tällaisen ominaisuuden perusteella, ja kannustamme kaikenikäisiä hakijoita hakemaan työpaikkoja.

Kun konsernikielenä on englanti, Kempower tarjoaa työpaikkoja ja tilaisuuksia myös englanninkielisille hakijoille.

Vastuullisen arvoketjun takaaminen

Kempowerin toimittajat ovat kriittinen osa arvoketjuamme, koska valtaosa Scope 3 -päästöistämme muodostuu toimittajiemme toiminnasta. Kun valitsemme tavaran- tai palveluntuottajia, toimittajakriteeristöön kuuluu esimerkiksi sosiaalinen ja ympäristövastuu, tuoteturvallisuus, luotettavat pitkän aikavälin toimitukset ja tuotteiden ja palveluiden laatu. Olemme vahvasti sitoutuneet vastuullisiin hankintakäytäntöihin, jotka on kirjattu eettisiin periaatteisiimme (CoC).

Lisäksi toimittajien minimivaatimukset on kirjattu selkeästi toimittajien eettisiin periaatteisiin eli Supplier Code of Conduct -dokumenttiin (SCoC).

Toimittajien eettisten periaatteiden mukaisesti vuodesta 2024 alkaen odotamme toimittajilta näyttöä siitä, että ne ovat sitoutuneet ihmis-oikeuksiin ja kestäviin ja eettisiin käytäntöihin. Kannustamme toimittajiamme myös edistämään samoja vaatimuksia omissa toimitusketjuissaan. Matkalla vuoden 2035 hiilineutraaliustavoitteen saamiseen pyrkimyksemme on ostaa materiaalit toimittajilta, joiden pätevyys näissä asioissa on varmistettu. Tavoittemme on myös johdonmukaisesti optimoida globaalia kestävä hankintaprosessiamme, jonka kautta hallitsemme ja valvomme toimittajiemme vaatimustenmukaisuutta liiketoiminnan etiikkaan, ihmisoikeuksiin, hallintoon, terveyteen ja turvallisuuteen sekä ympäristöprosesseihin liittyvissä asioissa.

Toimittaja-auditoinnit ovat tärkeä ja kattava työkalu arvioidessamme toimittajiemme suoriutumista, hallitessamme ja analysoidessamme toimittajariskiä sekä hankkiessamme takeita siitä, että toimitusketju toimii vastuullisesti. Vuosina 2024–2026 Kempower jatkaa toimittajien auditointeja osana kattavaa toimitusketjun hallintaa.

Panoksemme yhteiskuntaan

Veroja maksamalla annamme oman panoksemme yhteiskunnalle paikallistasolla, alueellisella ja kansallisella tasolla sekä kansainvälisesti. Toimintatapaohjeeseen kirjaamiemme standardien perusteella maksamme veroja paikallisen verolainsäädännön mukaisesti niin Suomessa, Yhdysvalloissa kuin muissakin maissa. Kempower maksaa yritystuloveroa Suomeen, Yhdysvaltoihin ja niihin maihin, joissa luomme lisäarvoa ja teemme voittoa. Olemme vahvasti sitoutuneet ympäristösuoritusten ja taloudellisen ja sosiaalisen tuloksemme jatkuvaan parantamiseen. Yhtiöllämme on oleellinen rooli myös ympäröivän yhteisön yhteiskunnallisessa kehityksessä tuottamiemme verotulojen kautta.

Toimipaikkamme, eritoten Lahti ja vuoden 2023 lopulta myös Yhdysvallat, vaikuttavat paikallistasolla työllisyyteen, tuloverokertymään ja ostovoimaan sekä hanketoiminnalla yhteisöissä.

Esimerkki työstämme vuonna 2023 olivat käynnit ja esiintymiset Lahden ja lähiseutujen kouluissa ja yliopistoissa liittyen yhtiön vastuullisuustyöhön ja sen edistymiseen sekä sähköautojen latausasemainfraan.

Kempower toimii yhteiskunnassa vastuullisena toimijana. Tuloveromme olivat vuonna 2023 (2022) yhteensä 11,9 (0,5) miljoonaa euroa, josta EUR 9,6 (0,0) miljoonaa Suomessa. Palkat ja muut työnantajakulut olivat yhteensä 48,9 (21,9) miljoonaa euroa ja raaka-aineiden, tuotteiden ja palveluiden ostomme 129,4 (52,4) miljoonaa euroa. Kirjasimme yhteensä 283,6 (103,6) miljoonan liikevaihdon ja investoimme 9,6 (6,2) miljoonaa euroa liiketoiminnan kehittämiseen.

Vuoden 2023 päättyessä työntekijämme ja yhtiö tekivät joululahjoituksen UNICEFille. Me myös sponsoroimme laadukkaita tapahtumia, joilla tuetaan päästöttömän liikkuvuuden kehittämistä ja esitellään nopeasti latautuvien sähköautojen visioitamme. Tuemme sponsorointiohjelmamme kautta paikallisten urheiluseurojen työtä lasten ja nuorten parissa. Kempower tukee Suomen mäkihyppymaajoukkuetta ja jääkiekkoseura Lahden Pelicansia.

Hyödyt asiakkaille ja loppukäyttäjille

Kempower on markkinoiden johtava sähköajoneuvojen pikalatauslaitteiden ja -ratkaisujen tarjoaja. Suunnittelemme ja valmistamme toimialan johtavia DC-pikalatausratkaisuja sähköajoneuvoille. Latausasemiemme luotettavuus ja vastuullisuus ovat tärkeitä asiakkaillemme, kumppaneillemme ja loppukäyttäjillemme.

Tutkimus, kehitys ja innovaatio

Vuonna 2023 tapahtui merkittävää edistystä Kempowerin TKI-toiminnassa (tutkimus, kehitys ja innovointi). TKI-toimintaan panostettiin Kempowerin tuotteiden ja palveluiden edelleen kehittämiseksi, jotta niistä koituisi globaaleille asiakkaillemme ja loppukäyttäjille maksimaalinen hyöty.

Kesäkuussa 2023 Kempower ja Lappeenrannan-Lahden teknillinen yliopisto (LUT) julkistivat laajan yhteistyöhankkeen sähköisen liikkuvuuden alalla. Tämän seurauksena uusi Kempower Electric Mobility Research Center (EMRC) on nyt avattu LUT:n Lahden kampuksella. EMRC käynnistettiin Lahdessa 28.11.2023 järjestetyn New Trends of Electrification -tapahtuman yhteydessä.

EMRC on hyvin tärkeä Kempowerin jatkuvalla tuotekehitykselle ja tutkimukselle, ja se tukee yhtiön kasvustrategiaa, jotta pystymme vastaamaan luotettavien, nopeiden lataus-asemaratkaisujen kasvavaan tarpeeseen.

TKI on ollut Kempowerin toiminnan ytimessä yhtiön perustamisesta vuodesta 2018 lähtien. Uusi tutkimuskeskus on merkittävä virstanpylväs yhtiön pyrkimyksissä nopeuttaa teknologian kehittämistä asiakkaittemme ja loppukäyttäjien hyväksi. Keskus on merkki Kempowerin sitoumuksesta pysytellä toimialan kärjessä. Toimialalta kerättyä uniikkia dataa ja LUT-yliopiston resursseja hyödyntäen yhtiö kykenee ennakoimaan sähköautoilijoiden

tulevia tarpeita ja tarjoamaan luotettavia, käyttäjäystävällisiä latausasematkaisuja kaikille ja kaikkialla.

EMRC:n toiminta liittyy lähes kaikkien LUT:n erikoisalojen alueille – teknologiasta ja liiketaloudesta yhteiskunta- ja viestintätieteisiin. LAB-ammattikorkeakoulu, jossa opetetaan innovointia, liiketaloutta ja tekniikkaa, on myös vahvasti mukana yhteistyössä. Kempowerille tutkimuskeskus edustaa kokonaan uutta tapaa tehdä yhteistyötä yritysten kanssa. Ketterän ja nopeasti kasvavan yhtiömme lisäksi myös LUT ja LAB ovat valmiina auttamaan alueen muitakin yrityksiä menestymään.

Uusi tutkimuskeskus on keskeinen osa Lahti GEMiä eli Lahden seudun sähköisen liikenteen klusteria. Lahti GEM on yritysten, tutkimuslaitosten, oppilaitosten ja kaupunkien yhteinen alusta. EMRC:llä tulee olemaan tärkeä rooli sähköisen liikenteen tutkimuksen kehittämisessä Lahden seudulla. Vastikään avattu EMRC on hyvä esimerkki yhteistyöstä, jossa klusterin toimijat, Kempower ja LUT-yliopisto, ovat löytäneet toisensa ja alkaneet rohkeasti rakentaa jotakin uutta. Tällaiset hankkeet auttavat Lahtea toimimaan julkisen sähköisen liikenteen mallikaupunkina ja hyödyttävät Kempowerin globaaleita asiakkaita ja loppukäyttäjiä.

Marraskuussa Kempower avasi Tampereen yliopiston Hervannan kampukselle uuden toimiston. Toimisto on mitoitettu sadalle ihmiselle, ja siellä on tällä hetkellä yli 50 Kempowerin työntekijää. Yliopiston ja Tampereen tutkimusyhteisön läheisyys mahdollistavat vahvan koulutus- ja tutkimusyhteistyön.

Kempower Academy

Kempower haluaa auttaa globaaleja loppukäyttäjiään. Kempower Academy on siihen liittyvä verkko-oppimisalusta, jossa kumppanimme ja asiakkaamme saavat toimialan johtavia ja asiantuntevia neuvoja Kempower-latausasemien asennukseen, käyttöönottoon ja huoltoon. Kempower Academysta löytyy kattava kokoelma webinaareja, jotka perehdyttävät kenet tahansa halukkaan askel askeleelta hoitamaan keskeisiä huoltotehtäviä, joilla voi varustautua sähkölataamisen tulevaisuuteen. Vuoden 2023 lopussa tarjolla oli 47 kurssia, kurssisuorituksia oli yhteensä 5 425 ja kursseilla käytetty kokonaisaika akatemian perustamisvuodesta 2022 asti oli 2 vuotta ja 342 päivää.



TKI on ollut Kempowerin toiminnan ytimessä siitä lähtien, kun yhtiö perustettiin vuonna 2018. Uusi tutkimuskeskus on merkittävä virstanpylväs yhtiön pyrkimyksissä nopeuttaa teknologian kehittämistä asiakkaittemme ja loppukäyttäjien hyväksi.

Keskeiset tunnusluvut

Monimuotoisuus, tasa-arvo ja inklusio

Työntekijät	Yksikkö	Mittausihteys	2023	2022	2021	
Henkilöstömäärän muutos	absoluuttinen	vuosi	+362	+239	+107	
Vakinaiset työntekijät						
Suomi	absoluuttinen	vuosi	439	Ei saatavilla	Ei saatavilla	miehet
			134	Ei saatavilla	Ei saatavilla	naiset
			1	Ei saatavilla	Ei saatavilla	ei-binäärisiä
Yhdysvallat	absoluuttinen	vuosi	52	Ei saatavilla	Ei saatavilla	miehet
			19	Ei saatavilla	Ei saatavilla	naiset
Eurooppa	absoluuttinen	vuosi	72	Ei saatavilla	Ei saatavilla	miehet
			12	Ei saatavilla	Ei saatavilla	naiset
Muut maat	absoluuttinen	vuosi	7	Ei saatavilla	Ei saatavilla	miehet
			1	Ei saatavilla	Ei saatavilla	naiset
Määräaikaiset työntekijät						
Suomi	absoluuttinen	vuosi	4	Ei saatavilla	Ei saatavilla	miehet
			2	Ei saatavilla	Ei saatavilla	naiset
Työntekijät nollatuntisopimuksella						
Suomi	absoluuttinen	vuosi	26	9	3	miehet
			3	1	10	naiset
Australia	absoluuttinen	vuosi	0	Ei saatavilla	Ei saatavilla	miehet
			1	Ei saatavilla	Ei saatavilla	naiset
Osa-aikaiset työntekijät						
Suomi	absoluuttinen	vuosi	32	10	3	miehet
			7	2	0	naiset
Australia	absoluuttinen	vuosi	0	Ei saatavilla	Ei saatavilla	miehet
			1	Ei saatavilla	Ei saatavilla	naiset

Sukupuoli	Yksikkö	Mittausihteys	2023	2022	2021	
Sukupuolijakauma						
Johtoryhmän sukupuolijakauma	absoluuttinen	vuosi	8	7	9	miehet
			4	3	2	naiset
Johtoryhmän sukupuolijakauma	%	vuosi	67	Ei saatavilla	Ei saatavilla	miehet
			33	Ei saatavilla	Ei saatavilla	naiset
Hallituksen sukupuolijakauma	absoluuttinen	vuosi	5	5	5	miehet
			3	2	2	naiset
Sukupuolijakauma Kempowerilla, toimistotyöntekijät	%	vuosi	75	75	78	miehet
			25	25	22	naiset
Sukupuolijakauma Kempowerilla, tuotantotyöntekijät	%	vuosi	85	86	84	miehet
			15	14	16	naiset
Koko henkilöstön sukupuolijakauma	%	vuosi	77,2	Ei saatavilla	Ei saatavilla	miehet
			22,7	Ei saatavilla	Ei saatavilla	naiset
			0,1	Ei saatavilla	Ei saatavilla	ei-binäärisiä
Syrjintätapauksia	absoluuttinen	vuosi				
Vanhempainvapaan käyttö	päivää/vuosi	vuosi	659	Ei saatavilla	Ei saatavilla	miehet
			365	Ei saatavilla	Ei saatavilla	naiset



Henkilöiden jakauma ikäryhmittäin	Yksikkö	Mittausihteys	2023	2022	2021	
18–29	absoluuttinen		138	67	31	miehet
			32	13	3	naiset
30–39	absoluuttinen		194	93	32	miehet
			70	31	7	naiset
40–49	absoluuttinen		139	64	27	miehet
			40	22	9	naiset
50–59	absoluuttinen		78	40	15	miehet
			20	11	5	naiset
60–	absoluuttinen		8	5	0	miehet
			3	2	2	naiset
puuttuu	absoluuttinen		11	12	2	miehet
			3	15	3	naiset

Palkkakehitys	Yksikkö	Mittausihteys	2023	2022	2021
Henkilöstön nettovaihtuvuus	%	vuosi	3,4	Ei saatavilla	Ei saatavilla

Terveys ja turvallisuus	Yksikkö	Mittausihteys	2023	2022	2021
Tapaturmataajuus (LTIF)	*	kuukausi	4,61	4,34	Ei saatavilla
Vähintään yhden päivän poissaoloon johtaneiden tapaturmien määrä työpaikalla	kpl	kuukausi	4	2	3
Ilmoitukset vaaratekijöistä	kpl	kuukausi	30	11	0
Läheltä piti -ilmoitukset	kpl	kuukausi	50	37	0
Sairauspoissaoloaste	%	vuosi	1,5	0,5	Ei saatavilla
Yli 30 päivän sairauspoissaolot	henkilöiden lkm.	vuosi	12	2	Ei saatavilla
Työtyytyväisyys	eNPS (työntekijöiden suositteluindeksi)	kvartaali	69	80	85

* ((Poissaoloon johtaneiden tapaturmien lukumäärä raportointikaudella) x 1 000 000) / (Työtunnit yhteensä raportointikaudella)

Koulutus	Yksikkö	Mittausihteys	2023	2022	2021
Koulutustunnit – koko yhtiö	tuntia	vuosi	7 826	1 062	Ei saatavilla
Keskimääräiset työtunnit työntekijää kohti	keskim. tunnit	vuosi	11	4,2	Ei saatavilla
Code of Conduct (työntekijöistä suorittanut)	%	vuosi	81	72	Ei saatavilla
Ensiapukoulutus (työntekijöistä suorittanut)	%	vuosi	60	Ei saatavilla	Ei saatavilla
Kempower Academy: suoritettut kurssit	kpl	vuosi	5 425	Ei saatavilla	Ei saatavilla
Leadership Forumiin osallistujat (3 tapahtumaa)	henkilöiden lkm.	vuosi	166	77	Ei saatavilla
Suoritusten ja osaamisen arviointi	henkilöiden lkm.	vuosi	334	Ei saatavilla	Ei saatavilla
Yksilöllinen kehityssuunnitelma	henkilöiden lkm.	vuosi	119	Ei saatavilla	Ei saatavilla



Vastuullisuuden hallinnointi

Hallinto ja yrityskulttuuri

Kempowerilla yhtiön hallinnosta ja johtamisesta vastaavat elimet ovat varsinainen yhtiökokous, hallitus ja toimitusjohtaja. Korkein päätöksentekovalta Kempowerissa kuuluu osakkeenomistajille varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallituksen ja toimitusjohtajan vastuulla on auditointivaliokunnan ja palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan tuella vastata yhtiön johtamisesta. Johtoryhmä avustaa toimitusjohtajaa yhtiön ja konsernin johtamisessa.

Meille on tärkeää vaalia yrityskulttuuria, jossa jokainen kempowerilainen tekee oman osansa kasvun eteen. Työntekijän etu on osakkeenomistajien intressin mukainen myös osakesäästöohjelman välityksellä, josta vastaa palkitsemis- ja nimitysvaliokunta. Henkilöstön vaihtuvuusriskien vähentämiseksi ja osaavien ammattilaisten houkuttelemiseksi investoimme kilpailukykyisiin kannusteisiin, urakehitykseen ja Kempowerin yrityskulttuurin vahvistamiseen. TKI (tutkimus, kehitys ja innovointi) katsotaan Kempowerin identiteetille ja kulttuurille oleelliseksi. Korostamme työntekijöiden

sitoutumista, turvallisuutta, moninaisuutta, inklusiota ja osaamisen kehittämistä, ja mittaamme johdonmukaisesti sitoutuneisuutta työttyytyväisyys- ja eNPS-pisteytyksillä. Tiimin moninaisuus on vahvuutemme, ja meillä on töissä yli 40 kansallisuuden edustajia monista erilaisista kulttuureista.

Vastuullisuuden johtaminen

Vastuullisuusstrategiamme on hallituksen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän hyväksymä, ja se kuuluu jokaiselle työntekijälle. Keskeisiin käytäntöihimme kuuluvat Code of Conduct, eettisten periaatteiden ohje ja HR- ja ostokäytännöt, jotka ovat OECD:n monikansallisten yritysten toimintaohjeiden ja YK:n yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevien ohjaavien periaatteiden mukaiset. ESG-tekijät, vaikka ovatkin suoraan kannustavia vain rajatulle työntekijäryhmälle, kuuluvat palkitsemisohjelmaamme, koska olemme sitoutuneet nopeuttamaan sähköiseen liikenteeseen siirtymistä omalta osaltamme. Johtamisjärjestelmämme, joka on ISO 90001:2015-, ISO 45001:2018- ja ISO 14001:2015-sertifioitu, käsittävät laadun, työterveyden ja -turvallisuuden ja ympäristöjohtamisen.

Vastuullisuuden johtaminen

Hallitus

Johtoryhmä



Eri toimintojen yhteinen vastuullisuusryhmä

Työntekijät

Riskienhallinnan prosessi

Kempowerin järjestelmällinen suhtautuminen liiketoimintaamme uhkaaviin riskeihin kuuluu olennaisena osana yhtiön johtamiseen. Se käsittää riskien tunnistamisen, arvioinnin, hillitsemisen, seurannan ja raportoinnin. Johtoryhmä seuraa riskejä ja riskien kehittymistä taajaan. Lisäksi Kempower on ottanut käyttöön riskinhallintaprosessin, joka noudattaa hallinnon vuosisykliä. Vuonna 2023 riskinhallintaprosessia arvioitiin ja päivitettiin useammin.

Olemme arvioineet liiketoimintamallimme resilienssiä ilmatoriskien ja mahdollisuuksien osalta käyttäen TCFD:n menetelmiä ja ilmasto-skenaarioita. Strategiamme on ilmastokestävä, ja sääntely ja rahoitus suosivat ratkaisujamme. Huolimatta vähäisistä ilmatoriskeihin liittyvistä taloudellisista vaikutuksista pysymme valppaina etenkin korkeimpien lämpötilojen skenaarioiden aiheuttamien fyysisten riskien varalta.

Kaikki tuotantoyksikkömme tunnistavat työhön liittyviä riskejä. Arvioimme ne ja laadimme prosessit työhön liittyvien riskien eliminoimiseksi, lievittämiseksi tai hallitsemiseksi, jotta tapaturmilta ja vahingoilta vältytään. Noudatamme toimialaamme liittyviä työterveyden parhaita käytäntöjä ja kussakin toimintamaassa sovellettavia lakeja.

Riskinarviointiprosessimme on suunniteltu reagoimaan riskeihin tärkeysjärjestyksessä ja kannustamaan ihmisiä puuttumaan myös kohtalaisiin ja vähäisiin riskeihin. Tavoitteemme on poistaa riskit kokonaan työpaikalta niin pitkälle kuin mahdollista ja ottaa iso harppaus kohti tapaturmien ja vahinkotapausten nolla-linjaa. Olemassa olevien riskien hallinnassa noudatetaan seuraavia kriteerejä:

- Riskit olosuhteissa, joihin työsuojelulainsäädännöllä on vaikutusta. Arviointi perustuu sen varmistamiseen, että lain edellyttämät tekniset vaatimukset täyttyvät.
- Riskit olosuhteissa, joihin työehtolainsäädännöllä on vaikutusta. Arviointi perustuu sen varmistamiseen, että lain edellyttämät hallinnolliset vaatimukset täyttyvät.
- Riskit, jotka on huomioitu yhtiön sisäisissä standardeissa.

Riskinarviointia suorittaa moniammatillinen tiimi, jolla on riittävästi tietoa ja kokemusta. Tiimi nimeää arvioitavana olevaan tehtävään liittyvät riskit, jotka saattavat olla merkittäviä, sekä tietyt aiemmat tapaukset ja vahingon, joka saattaisi seurata, jos ehkäisy- ja hallintatoimissa epäonnistuttaisiin. Lähiesimiehet ylläpitävät ajantasaista luetteloa kaikista omalla vastuullaan olevista tehtävistä ja työvaiheista, jotka on arvioitu. Näin varmistetaan, että arviot ovat aina asianmukaisia ja että vakioidut menettelyohjeet tarkistetaan säännöllisesti.

Johdon vastuulla on varmistaa, että jokaisessa tehtävässä noudatetaan riskinarvioinnin prosessia ja että sen tulosten pohjalta myös ryhdytään asianmukaisiin ehkäiseviin toimiin. Johto huolehtii myös siitä, että tästä prosessista saatu informaatio on kaikkien tehtäviin osallistuvien työntekijöiden nähtävillä.

Eettiset liiketoimintavat ja korruption vastaiset toimet

Katsomme, että vastuullisuusstrategian päivittäinen toimeenpano on jokaisen Kempowerilla työskentelevän vastuulla. Sivustoltamme löytyviin eettisiin periaatteisiin (Code of Conduct) on kirjattu Kempowerin toimintaperiaatteet, jotka ohjaavat päivittäistä työtämme. Ohje keskittyy kolmeen teemaan: integriteetti, vastuullisuus ja lakien ja määräysten noudattaminen. Code of Conduct -verkkokurssi on kaikille työntekijöille pakollinen. Vuonna 2023 (2022) henkilöstöstä 80 % (72 %) suoritti CoC-verkkokurssin.

Katsomme, että vastuullisuusstrategian päivittäinen toimeenpano on jokaisen Kempowerilla työskentelevän vastuulla.

Korruption vastaisia toimia koskevat periaatteet sisältyvät eettisiin periaatteisiimme (CoC) ja korruptionvastaiseen käytäntöön, joka ohjeistaa työntekijöitä selkeästi pidättäytymään lahjusten tarjoamisesta ja ottamisesta. Työntekijöitämme koulutetaan säännöllisesti ymmärtämään korruption vastaisten periaatteidemme tarkoitus ja tärkeys.

Korruption riskien tunnistaminen ja arviointi on osa Kempowerin riskinhallintaa. Koulutus ja kasvava tietoisuus ovat tärkeimmät toimet näiden riskien vähentämiseksi. Lahjontariskien arviointi on myös vakiintunut osaksi muun muassa yhteistyösopimuksiin valmistautumista. Lisäksi olemme määritelleet erityiset kilpailulainsäädäntöä koskevat ohjeet, joita työntekijöittemme on noudatettava. Annamme kilpailulainsäädäntöä ja sopimusten laadintaa koskevaa valmennusta määrätuille työntekijöille.

Väärinkäytöksistä ilmoittaminen

Yhtiömme liiketoiminta on läpinäkyvää, ja toimimme eettisten periaatteidemme mukaisesti. Arvostamme ja kunnioitamme kaikkien niiden turvallisuutta, joihin liiketoimemme vaikuttavat. Tästä syystä Kempower College tarjoaa väärinkäytöksistä ilmoittamisen koulutuksen ja siihen liittyvän ilmoituskanavan (Whistleblowing).

Ilmoituskanava mahdollistaa ilmoittamisen epäillyistä väärinkäytöksistä tai muusta toiminnasta, mikä ei noudata arvojamme ja käytäntöjamme. Ilmoituskanavamme on varhainen varoitusjärjestelmä riskien vähentämiseksi. Se on tärkeä työkalu eettisten standardien vaalimiseksi ja asiakkaitten ja yleisön luottamuksen säilyttämiseksi.



Kempowerin työntekijät voivat tehdä ilmoituksen myös markkinoiden väärinkäyttöasetuksen (MAR) ja muiden siihen liittyvien määräysten ja ohjeiden rikkomuksista whistleblowing-kanavaan. Ensisijaisesti kannustamme työntekijöitä ottamaan yhteyttä esihenkilöönsä Kempowerilla, jos he epäilevät rikkomusta. Jos työntekijä ei kuitenkaan koe voivansa kertoa asiasta avoimesti, tarjoamme mahdollisuuden ilmoittaa huolesta nimettömästi whistleblowing-kanavaa käyttäen.

Whistleblowing-kanavaa voi käyttää, kun työntekijällä on huoli sellaisesta asiasta tai tapahtumasta, jotka eivät ole arvojemme ja eettisen ohjeemme mukainen ja joka saattaa vaikuttaa vakavasti organisaatioomme tai jonkun elämään tai terveyteen. Työntekijän ei tarvitse todistaa epäilystään todeksi, mutta ilmoitukset on tehtävä vilpittömin mielin.

Whistleblowing-palvelun tarjoaa WhistleB, Whistleblowing Centre, jotta nimettömyys voidaan taata. Viestintäkanava on salattu ja salasanalla suojattu. Kaikki viestit käsitellään luottamuksellisesti.

Keskeiset tunnusluvut

Väärinkäytöksistä ilmoittaminen	Yksikkö	Mittaustiheys	2023
Tehdyt ilmoitukset	kpl	vuosi	1
Toimittajien Code of Conduct tehty	kyllä/ei	vuosi	kyllä
Vahvistetut korruptiotapaukset	kyllä/ei	vuosi	0
Työterveys- ja turvallisuusauditoinnit on suoritettu	kyllä/ei	vuosi	kyllä
Ympäristöauditoinnit on suoritettu	kyllä/ei	vuosi	kyllä
Turvallisuuskävelyt on suoritettu	kyllä/ei	vuosi	kyllä
Ulkoinen auditointiprosessi käytössä	kyllä/ei	vuosi	kyllä
Hallintokäytännöt käytössä	kyllä/ei	vuosi	kyllä
Tuoton kehitys, liiketulos milj. EUR	odotusten mukainen	kuukausi	47,1
Maksuviivästykset	päivä	vuosi	2,9

GRI-sisältöhakemisto

Raportoinnin laajuus Kempower on raportoinut tässä GRI-sisältöindeksissä mainitut tiedot ajalta 1.1.–31.12.2023 GRI-standardeihin viitaten.

GRI 1 käytetty GRI 1: Perusta 2021

GRI-STANDARDI	GRI-TUNNUS	KOHTA	KOMMENTTI	ESRS	
GRI 2: Yleinen sisältö (2021)	Organisaation kuvaus ja raportointikäytännöt				
	2-1	Organisaation yleistiedot	Kempower lyhyesti, s. 4–6 ; Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. 69 ; Hallituksen toimintakertomus, s. 87	ESRS 2 PB-1	
	2-2	Vastuullisuusraportointiin sisältyvät yhtiöt	Toimitusjohtajan katsaus, s. 10 ; Kempower lyhyesti, s. 4–6 ; Hallituksen toimintakertomus, s. 87	ESRS 1; ESRS 2 BP-1	
	2-3	Raportointijakso, julkaisuväli ja yhteyshenkilö		Vastuullisuusraportti julkaistaan vuosittain ja raportin ajanjakso on 1.1.–31.12.2023, joka on sama kuin taloudellisessa raportoinnissa. Yhteyshenkilö: Vastuullisuuspäällikkö Johanna Kilpi-Koski. Julkaisupäivä 6.3.2024.	ESRS 1
	2-4	Oikaisut aiemmin raportoiduissa tiedoissa		Annettujen tietojen määrä on kasvanut, mutta merkittävää korjattavaa ei ole.	ESRS 2 BP-2
	2-5	Raportoinnin varmennus		Kempowerin vastuullisuusraporttia ei ole varmennettu ulkoisesti.	
	Toiminta ja työntekijät				
	2-6	Toimialat, arvoketju ja muut liiketoimintasuhteet	Toimitusjohtajan katsaus, s. 10 ; Kempower lyhyesti, s. 4–6 ; Liiketoiminta lyhyesti, s. 7–8		ESRS 2 SBM-1
	2-7	Työntekijät	2023 lyhyesti, s. 12 ; Lataamassa parempaa tulevaisuutta – Paras työpaikka tulevaisuuden ammattilaisille, s. 35 ; Sosiaalinen vastuu, s. 58 ; Hallituksen toimintakertomus, s. 89		ESRS 2 SBM-; ESRS SI SI-6
	2-8	Tietoa muista työntekijöistä	Sosiaalinen vastuu, s. 58	Henkilöstön lisäksi Kempowerilla oli vuonna 2023 muita työntekijöitä. Vuokratyöntekijät edustivat vähäistä määrää kokoaikaisesta työvoimasta operatiivisissa tehtävissä ja määräaikaisina työntekijöinä.	ESRS SI SI-7
Hallinnointi					
2-9	Hallintorakenne ja kokoonpano	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. 69–79		ESRS 2 GOV-1; ESRS G1	
2-10	Hallituksen nimittäminen ja valitseminen	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. 70, 71		Tämä aihe ei ole ESRS 1:n kestävyysseikkojen luettelossa.	



GRI-STANDARDI	GRI-TUNNUS	KOHTA	KOMMENTTI	ESRS
	2-11	Hallituksen puheenjohtaja	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. 72	Tämä aihe ei ole ESRS 1:n kestävyysasioiden luettelossa.
	2-12	Hallituksen rooli vaikuttavuuden johtamisessa	Vastuullisuuden hallinnointi, s. 60-62	ESRS 2 GOV-1; ESRS G1
	2-13	Vaikuttavuuden johtamisen vastuunjako	Vastuullisuuden hallinnointi, s. 60 ; Sosiaalinen vastuu, s. 49-50 ; Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. 75-77	ESRS 2 GOV-1; ESRS G1
	2-14	Hallituksen rooli vastuullisuusraportoinnissa	Kaksoisolennaisuusarviointi, s. 38-40 ; Vastuullisuuden hallinnointi, s. 60	ESRS 2 GOV-5
	2-15	Eturistiriitojen välttäminen	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. 74	Tämä aihe ei ole ESRS 1:n kestävyysasioiden luettelossa.
	2-16	Kriittisistä huolenaiheista viestiminen		ESRS 2 GOV-2; ESRS G1
	2-17	Hallituksen kollektiivinen tieto kestävästä kehityksestä	Vastuullisuuden hallinnointi, s. 60	ESRS 2 GOV-1
	2-18	Hallituksen suorituksen arviointi	Hallinto – Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. 69-71	Tämä aihe ei ole ESRS 1:n kestävyysasioiden luettelossa.
	2-19	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	Hallinto – Palkitsemisraportti, s. 81-84	ESRS 2 GOV-3; ESRS E1
	2-20	Palkitsemisen määrittelykäytännöt	Hallinto – Palkitsemisraportti, s. 81-84	ESRS 2 GOV-3
	2-21	Vuosittaisen kompensaation suhdeluku	Hallinto – Palkitsemisraportti, s. 82-84	ESRS S1 S
	Strategia, politiikat ja käytännöt			
	2-22	Lausunto kestävästä kehityksen strategiasta	Vastuullisuusstrategia, s. 25, 27-28 ; Ilmastovaikutus, s. 29-31 ; Vastuulliset tuotteet, s. 32-33 ; Paras työpaikka tulevaisuuden ammattilaisille, s. 34-35	ESRS 2 SBM-1
	2-23	Politiikat, joihin yhtiö on sitoutunut	Ympäristövastuu, s. 44 ; Sosiaalinen vastuu, s. 49 ; Vastuullisuuden hallinnointi, s. 60	ESRS 2 GOV-4; ESRS G1
	2-24	Politiikkojen ja ohjeistusten jalkauttaminen	Näkymät vuodelle 2024, s. 36 ; Paras työpaikka tulevaisuuden ammattilaisille, s. 35 ; Sosiaalinen vastuu, s. 54 ; Vastuullisuuden hallinnointi, s. 61-62 ; Vastuullisuusstrategia, s. 25-26	ESRS 2 GOV-2; ESRS G1
	2-25	Negatiivisten vaikutusten korjaaminen	Vastuullisuuden hallinnointi, s. 61-62 ; Hallinto – Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. 78	ESRS S1; ESRS S2; ESRS S3, ESRS S4
	2-26	Tietoa yritysten toiminnan vaikutuksiin liittyvien huolenaiheiden ilmoittamisesta ja avun saamisesta	Vastuullisuuden hallinnointi, s. 61-62 ; Hallinto – Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. 78	ESRS S1; ESRS S2; ESRS S3, ESRS S4; ESRS G1
	2-27	Lakien ja sääntöjen noudattaminen		ESRS 2 SMB-3; ESRS G1
			Ei tapauksia lakien ja määräysten noudattamatta jättämisestä.	



GRI-STANDARDI	GRI-TUNNUS	KOHTA	KOMMENTTI	ESRS
	2-28	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa		ESRS G1
	Sidosryhmävuorovaikutus			
	2-29	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	Sidosryhmät, s. 41-42	ESRS 2 SMB-2
	2-30	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	Sosiaalinen vastuu, s. 50	Dataa ei saatavilla. ESRS S1
GRI 3: Olennaiset aiheet (2021)	3-1	Olennaisten aiheiden määrittely	Kaksoisolennaisuusarviointi, s. 38-39	ESRS 2 BP-1
	3-2	Olennaiset aiheet	Kaksoisolennaisuusarviointi, s. 38-40	ESRS 2 SBM-3
	3-3	Olennaisten aiheiden johtaminen	Kaksoisolennaisuusarviointi, s. 38-40 ; Vastuullisuuden hallinnointi, s. 60-61	ESRS 2 SBM-1, SBM-3, MDR-P, MDR-A, MDR-M, MDR-T
TALOUDELLISET STANDARDIT				
GRI 201: Taloudelliset tulokset (2016)	201-1	Suoran taloudellisen arvon tuottaminen ja jakaminen	2023 lyhyesti, s. 12 ; Hallituksen toimintakertomus, s. 86-87, 89, 99-100 ; Tilinpäätös, s. 103, 109	Tämä aihe ei ole ESRS 1:n kestävyysseikkojen luettelossa.
	201-2	Ilmastonmuutoksen taloudelliset seuraamukset ja muut riskit ja mahdollisuudet organisaation toiminnalle	Ratkaisut, s. 9 ; Megatrendit, s. 16 ; Ilmastovaikutus, s. 29-30 , Hallituksen toimintakertomus, s. 96, 107	ESRS 2 SBM-3; ESRS E1
	201-3	Eläketurvan kattavuus	Tilinpäätös, s. 109, 132 ; Palkitsemisraportti, s. 84	Tämä aihe ei ole ESRS 1:n kestävyysseikkojen luettelossa.
	201-4	Julkiselta sektorilta saatu taloudellinen avustus		Osallisuus kansalliseen ja kansainväliseen T&K-hankkeeseen, johon saatiin julkista tutkimusrahoitusta. Tämä aihe ei ole ESRS 1:n kestävyysseikkojen luettelossa.
GRI 203: Välilliset taloudelliset vaikutukset (2016)	203-1	Investoinnit infrastruktuuriin ja tarjotut yleishyödylliset palvelut	Sosiaalinen vastuu, s. 57	ESRS 1
	203-2	Keskeiset epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	Sosiaalinen vastuu, s. 56	ESRS S1, S2, S3
GRI 204: Ostokäytännöt (2016)	204-1	Ostot paikallisilta toimittajilta	Kempower lyhyesti, s. 5 ; Vastuullisuusstrategia, s. 26-27	Suurin osa suorista toimittajista ovat paikallisia. ESRS 1
GRI 205: Korruptionvastaisuus (2016)	205-1	Liiketoimintayksiköt, joille on tehty korruption liittyvä riskianalyysi	Vastuullisuuden hallinnointi, s. 61	ESRS G1
	205-2	Korruptionvastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	Vastuullisuuden hallinnointi, s. 61-62	ESRS G1
	205-3	Vahvistetut korruptiotapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	Vastuullisuuden hallinnointi, s. 62	ESRS G1
GRI 206: Kilpailun rajoittaminen (2016)	206-1	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määrävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvät oikeustoimet		Ei oikeudellisia toimenpiteitä kilpailunvastaisesta käyttäytymisestä, kilpailunrajoituksista ja monopolikäytännöistä. Tämä aihe ei ole ESRS 1:n kestävyysseikkojen luettelossa.
GRI 207: Verot (2019)	207-1	Lähestymistapa verotukseen	Sosiaalinen vastuu, s. 56 ; Hallituksen toimintakertomus, s. 102, 107, 111-113	Tämä aihe ei ole ESRS 1:n kestävyysseikkojen luettelossa.
	207-2	Verohallinto, -hallinta ja riskien kontrolloiminen	Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, s. 74	Tämä aihe ei ole ESRS 1:n kestävyysseikkojen luettelossa.
	207-3	Sidosryhmien osallistaminen ja tavat käsitellä veronmaksuun liittyviä huolenaiheita	Hallituksen toimintakertomus, s. 94, 127-129, 140	Tämä aihe ei ole ESRS 1:n kestävyysseikkojen luettelossa.



GRI-STANDARDI	GRI-TUNNUS	KOHTA	KOMMENTTI	ESRS
YMPÄRISTÖSTANDARDIT				
GRI 301: Materiaalit (2016)	301-1 Käytetyt materiaalit painon tai määrän mukaan	Ympäristövastuu, s. 48		ESRS E5
GRI 302: Energia (2016)	302-1 Organisaation oma energiankulutus	Ilmastovaikutus, s. 30 ; Ympäristövastuu, s. 43-45 , 48	Vuonna 2023 kokonaisenergiankulutus oli 3 648 MWh.	ESRS E1
	302-2 Organisaation ulkopuolinen energiankulutus	Ilmastovaikutus, s. 30 ; Ympäristövastuu, s. 43-45 , 48	Jatkamme arvoketjun energiankulutuksen raportoinnin kehittämistä tulevina vuosina.	ESRS 1
	302-3 Energiantensiteetti	Ympäristövastuu, s. 44		ESRS E1
	302-4 Energiankulutuksen vähentäminen	Ympäristövastuu, s. 45		ESRS 1
GRI 303: Vesi ja jätevedet (2018)	303-1 Vesi jaettuna resurssina	Ympäristövastuu, s. 46		ESRS 2 SBM-3; ESRS E3
	303-2 Jätevesien vaikutusten hallinta	Ympäristövastuu, s. 46		ESRS E3
	303-5 Veden kulutus	Ympäristövastuu, s. 48		ESRS E3
GRI 304: Luonnon monimuotoisuus (2016)	304-1 Omistetut, vuokratut tai hallitut toimintapaikat suojelluilla alueilla tai niiden läheisyydessä sekä korkean biodiversiteetin omaavilla alueilla	Ympäristövastuu, s. 46	Ei suojelualueita tai biologisesti arvokkaita alueita.	ESRS E4
	304-2 Toiminnan, tuotteiden ja palveluiden merkittävät vaikutukset luonnon monimuotoisuuteen	Ympäristövastuu, s. 46	Ei merkittäviä vaikutuksia luonnon monimuotoisuudelle.	ESRS E4
GRI 305: Päästöt (2016)	305-1 Suorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 1)	Ympäristövastuu, s. 44	Scope 1 -päästöt 0 t CO ₂ -ekv/M€.	ESRS E1
	305-2 Epäsuoran energian kasvihuonekaasupäästöt (Scope 2)	Ympäristövastuu, s. 44 , 48	Scope 2 -päästöt 0,30 t CO ₂ -ekv/M€.	ESRS E1
	305-3 Muut epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (Scope 3)	Ilmastovaikutus, s. 29-30 ; Ympäristövastuu, s. 43-44 , 48	Jatkamme epäsuorien päästöjen raportoinnin kehittämistä tulevina vuosina.	ESRS E1
	305-4 Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	Ympäristövastuu, s. 44		ESRS E1
	305-5 Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	Ilmastovaikutus, s. 31		ESRS E1
GRI 306: Jätevedet ja jätteet (2020)	306-1 Jätteen syntyminen ja jätteen merkittävät vaikutukset	Vastuulliset tuotteet, s. 32 ; Ympäristövastuu, s. 44 , 46-48		ESRS 2 SBM-3; ESRS E5
	306-2 Jätteen merkittävien vaikutusten hallinta	Vastuulliset tuotteet, s. 32 ; Ympäristövastuu, s. 44 , 46-48		ESRS E5
	306-3 Syntynyt jäte	Ympäristövastuu, s. 48		ESRS E5
	306-4 Jätteiden hyödyntäminen	Ympäristövastuu, s. 47		ESRS E5
	306-5 Jätteiden ohjaaminen loppukäsittelyyn	Ympäristövastuu, s. 48		ESRS E5
GRI 308: Toimittajien ympäristöarviointi	308-1 Uudet toimittajat, jotka on arvioitu ympäristökriteerien mukaisesti	Vastuulliset tuotteet, s. 32		ESRS G1
	308-2 Negatiiviset ympäristövaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	Vastuulliset tuotteet, s. 32 ; Ympäristövastuu, s. 45		ESRS 2 SBM-3



GRI-STANDARDI	GRI-TUNNUS	KOHTA	KOMMENTTI	ESRS
SOSIAALISET STANDARDIT				
GRI 401: Työsuhteet (2016)	401-1 Uuden henkilöstön palkkaaminen ja henkilöstön vaihtuvuus	2023 lyhyesti, s. 12; Paras työpaikka tulevaisuuden ammattilaisille, s. 35; Sosiaalinen vastuu, s. 59		ESRS S1
	401-2 Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määrä- tai osa-aikaiselle henkilöstölle	Hallinto – Palkitsemisraportti, s. 83–84		ESRS S1
	401-3 Vanhempainvapaat	Sosiaalinen vastuu, s. 58		ESRS S1
GRI 402: Henkilöstön ja johdon väliset suhteet (2016)	402-1 Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika	Hallinto – Palkitsemisraportti, s. 84		ESRS S1
GRI 403: Työterveys ja -turvallisuus (2018)	403-1 Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmä	Arvonmuodostus, s. 36; Vastuullisuusstrategia, s. 28; Sosiaalinen vastuu, s. 49–50; Vastuullisuuden hallinnointi, s. 60		ESRS S1
	403-2 Vaarojen tunnistaminen, riskien arviointi, tapauksien tutkinta	Sosiaalinen vastuu, s. 50–51; Vastuullisuuden hallinnointi, s. 61–62		ESRS S1
	403-3 Työterveyshuolto	Sosiaalinen vastuu, s. 49–50, 51–52		ESRS 1
	403-4 Työntekijöiden osallistuminen, konsultointi sekä näistä viestiminen työntekijöille	Sosiaalinen vastuu, s. 50, 51; Vastuullisuuden hallinnointi, s. 61		ESRS 1
	403-5 Työntekijöiden koulutus työterveyteen ja -turvallisuuteen	Vastuullisuusstrategia, s. 27; Paras työpaikka tulevaisuuden ammattilaisille, s. 34; Sosiaalinen vastuu, s. 50–51, 54		ESRS 1
	403-6 Työntekijöiden terveyden edistäminen	Sosiaalinen vastuu, s. 50–52		ESRS 1
	403-7 Liiketoimintasuhteisiin suoraan liittyvien työterveys- ja turvallisuusvaikutusten estäminen ja lieventäminen	Sosiaalinen vastuu, s. 50		ESRS S2
	403-8 Työterveyden ja -turvallisuuden johtamisjärjestelmän piiriin kuuluvat työntekijät	Sosiaalinen vastuu, s. 50, 52		ESRS S1
	403-9 Työhön liittyvät tapaturmat	Arvonmuodostus, s. 36; Vastuullisuusstrategia, s. 27; Sosiaalinen vastuu, s. 59		ESRS S1
	403-10 Työstä aiheutuneet vahingot terveydelle	Sosiaalinen vastuu, s. 59		ESRS S1
GRI 404: Koulutus ja henkilöstön kehittäminen (2016)	404-1 Keskimääräiset koulutustunnit työntekijää kohden	Sosiaalinen vastuu, s. 59		ESRS S1
	404-2 Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat	Sosiaalinen vastuu, s. 54–55		ESRS S1
	404-3 Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskusteluiden piirissä olevan henkilöstön osuus	Sosiaalinen vastuu, s. 55, 59	Suoritus- ja osaamisarviointi pidettiin 334 työntekijälle vuonna 2023.	ESRS S1
GRI 405: Monimuotoisuus ja yhtäläiset mahdollisuudet (2016)	405-1 Hallintoelinten ja henkilöstön monimuotoisuus	Vastuullisuusstrategia, s. 27; Sidosryhmät, s. 41; Sosiaalinen vastuu, s. 53, 58		ESRS S1
	405-2 Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisen suhde	Sosiaalinen vastuu, s. 59; Palkitsemisraportti, s. 81		ESRS S1
GRI 406: Syrjinnän kieltäminen (2016)	406-1 Syrjintätapausten lukumäärä ja toteutetut korjaavat toimenpiteet	Sosiaalinen vastuu, s. 58		ESRS S1

GRI-STANDARDI	GRI-TUNNUS	KOHTA	KOMMENTTI	ESRS
GRI 407: Yhdistymisen vapaus ja työehtosopimukset (2016)	407-1 Toiminnot ja tavarantoimittajat, joiden osalta järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvottelu-oikeus voivat olla uhattuna	Sosiaalinen vastuu, s. 50		ESRS 1
GRI 413: Paikallisyhteisöt (2016)	413-1 Toiminnot, joissa toteutetaan paikallisyhteisöjen osallistamista, vaikutusarviointeja ja kehitysohjelmiä	Sosiaalinen vastuu, s. 56-57		ESRS S3
GRI 414: Toimittajien sosiaalisten vastuun arviointi (2016)	414-1 Uudet toimittajat, jotka on arvioitu sosiaalisten vaikutusten kriteerien mukaisesti	Sosiaalinen vastuu, s. 56	Toimittajien minimivaatimukset on kirjattu toimittajien eettisiin periaatteisiin (Supplier Code of Conduct, SCoC).	ESRS G1
	414-2 Negatiiviset sosiaaliseen vastuuseen liittyvät vaikutukset toimitusketjussa ja toteutetut toimenpiteet	Sosiaalinen vastuu, s. 56 ; Vastuullisuuden hallinnointi, s. 61-62		ESRS 2 SBM-3
GRI 416: Asiakkaiden terveys ja turvallisuus (2016)	416-1 Tuotteiden ja palveluiden terveys- ja turvallisuusvaikutusten arviointi	Arvonmuodostus, s. 36 ; Ilmastovaikutus, s. 29 ; Ympäristövastuu, s. 43 ; Sosiaalinen vastuu, s. 48		ESRS 1

SASB – Sähköiset ja elektroniset välineet

TEEMA	KIRJANPITOMITTARI	MITTAYKSIKKÖ	KOODI	KOHTA JA KOMMENTIT
Energianhallinta	(1) Energiankulutus yhteensä, (2) sähköverkon osuus, (3) uusiutuvan energian osuus	Gigajoulea (GJ), Prosenttia (%)	RT-EE-130a.1	Kokonaisenergiankulutus 12,86 Wh/EUR
Haitallisten aineiden hallinta	Haitallisen jätteen määrä, josta kierrätetty %	Tonnia (t), Prosenttia (%)	RT-EE-150a.1	Ei raportoitu
	Raportoitavien vuotojen lukumäärä ja kokonaismäärä, talteen otettu määrä	Lukumäärä, Kilogrammaa (kg)	RT-EE-150a.2	Ei vuotoja raportoitu, 0 kg
Tuoteturvallisuus	Tuotteiden takaisinvetojen määrä, yhteenlaskettu takaisinvedettyjen yksikköjen määrä	Lukumäärä	RT-EE-250a.1	Ei yhtään raportoitu
	Rahamääräiset tappiot tuoteturvallisuuteen liittyvistä oikeudellisista menettelyistä	Raportointivaluutta	RT-EE-250a.2	Ei yhtään raportoitu, 0 EUR
Tuotteiden elinkaaren hallinta	IEC 62474 -standardin mukaisesti ilmoitettavia aineita sisältävien tuotteiden osuus liikevaihdosta	Prosenttia (%) liikevaihdosta	RT-EE-410a.1	Ei raportoitu
	ENERGY STAR® -kriteerit täyttävien tuotteiden osuus liikevaihdosta	Prosenttia (%) liikevaihdosta	RT-EE-410a.2	Ei raportoitu
	Liikevaihto uusiutuvaan energiaan ja energiatehokkuuteen liittyvistä tuotteista	Raportointivaluutta	RT-EE-410a.3	100 % liikevaihdosta sähköautojen latausratkaisuista
Materiaalien hankinta	Kuvaus kriittisten materiaalien käyttöön liittyvästä riskienhallinnasta	ei mittayksikköä	RT-EE-440a.1	Vastuullisuusstrategia, s. 25 ; Vastuulliset tuotteet, s. 32 ; Ympäristövastuu, s. 45
Liiketoiminnan eettiikka	Kuvaukset toimintaperiaatteista ja käytännöistä (1) korruption ja lahjonnan estämiseen ja (2) kilpailunvastaisen toiminnan estämiseen	ei mittayksikköä	RT-EE-510a.1	Kestävän kehityksen hallinta, s. 61-62
	Rahamääräiset tappiot lahjontaan tai korruptioon liittyvistä oikeudellisista menettelyistä	Raportointivaluutta	RT-EE-510a.2	Ei yhtään, 0 EUR
	Rahamääräiset tappiot kilpailunvastaiseen toimintaan liittyvistä oikeudellisista menettelyistä	Raportointivaluutta	RT-EE-510a.3	Ei yhtään, 0 EUR