

# Palkitsemisraportti

## Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajan kirje



Hyvät osakkeenomistajat,

Minulla on ilo esitellä Kempowerin palkitsemisraportti tilikaudelta 2024. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on tarkistanut raportin ja hallitus on sen hyväksynyt. Osakkeenomistajat tekevät neuvoo-antavan päätöksen palkitsemisraportin hyväksymisestä yhtiökokouksessa toukokuussa 2025.

Palkitseminen Kempowerissa perustuu palkitsemispolitiikkaan, joka esiteltiin viimeksi neuvoo-antavaan päätökseen yhtiökokouksessa vuonna 2022. Yhtiön palkitsemispolitiikkaa ohjaavat oikeudenmukaisuus, kilpailukyky ja yhtiön kasvustrategian toteuttaminen. Tavoitteenamme on tarjota kaikille kempowerilaisille inspiroiva työpaikka ja yhtäläiset mahdollisuudet kehittää osaamistaan ja tehdä merkityksellistä työtä vihreän siirtymän edistämiseksi. Palkitsemiskäytäntömme pyrkivät yhdistämään työntekijöiden ja osakkeenomistajien edut, ja joulukuussa 2023 perustettu osakesäästöohjelma kannustaa kaikkia kempowerilaisia hankkimaan ja omistamaan yhtiön osakkeita.

Vuonna 2024 nimitys- ja palkitsemisvaliokunta toteutti useita keskeisiä toimenpiteitä yhtiön kokonaisvaltaisen

palkitsemisstrategian parantamiseksi. Näihin tehtäviin kuului yhtiön palkitsemiskäytäntöjen vertailu, globaalin johtoryhmän tavoitteiden ja palkitsemistasojen asettaminen sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien luominen vuodelle 2025. Lisäksi valiokunta keskittyi kriittisten johtoryhmän ja hallituksen nimitysten seuraajasuunnitteluun ja toteutti työntekijöiden osakesäästöohjelman.

Vuoden 2023 lopussa otimme käyttöön ympäristö-, sosiaalinen vastuu- ja hyvä hallintotapa- mittarin (ESG) pitkän aikavälin kannustinohjelmassamme, joka alkoi vuonna 2024. Tämä lisäys, yhdessä osakkeenomistaja-arvon ja liikevaihtotavoitteidemme kanssa, korostaa sitoutumistamme ESG-tavoitteisiin, jotka tukevat pitkän aikavälin osakkeenomistaja-arvon luomista Kempowerille.

Tukeakseen edelleen Kempowerin kansainvälistä kasvua ja houkuttelevuutta työnantajana hallitus hyväksyi uuden sitouttavan osekpalkkiojärjestelmän. Valiokunta oli myös keskeisessä roolissa tukemassa johtoa osaamisen kehittämisessä yhtiön kasvutavoitteiden saavuttamiseksi. Lisäksi jatkoimme yhteistyötä johdon kanssa monimuotoisuuteen, tasa-arvoon, osallisuuteen ja yhteenkuuluvuuteen (DEIB) sekä yrityskulttuuriin liittyvissä aloitteissa.

Kempowerille vuosi 2024 oli haastava. Palataksemme kannattavuuden ja kasvun tielle Kempower joutui käymään neuvotteluja, jotka johtivat henkilöstövähennyksiin kesällä 2024. Vuoden 2024 vastoinkäymisistä huolimatta pitkän aikavälin strategiamme on ennallaan. Haluan kiittää jokaista kempowerilaista kovasta työstä ja strategiamme toteuttamisesta vuonna 2024. Olemme sähköisen liikkuvuuden vihreän siirtymän eturintamassa.

**Tuula Rytilä,**  
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja





Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ja etuudet tilikaudella 1.1.2024–31.12.2024

| Kiinteä perus-<br>palkka EUR<br>vuosi | Luontoisetuudet,<br>EUR / vuosi |            | Muuttuvat palkitsemisen<br>osat, EUR / vuosi    | Toimitusjohtajan<br>kokonaispalkkiot<br>EUR / vuosi |  |
|---------------------------------------|---------------------------------|------------|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|--|
|                                       | Autoetu                         | Puhelinetu | Maksettu tulospalkkio perustuen<br>vuoteen 2023 | Yhteensä                                            |  |
| 330 380                               | 16 380                          | 240        | 130 608                                         | 477 608                                             |  |

Toimitusjohtajalle vuonna 2024 maksetun kiinteän vuosipalkan ja luontoisetujen osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 72,6 % ja maksettujen lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden osuus 27,3 %. Pitkän aikavälin kannustinpalkkioita ei maksettu vuonna 2024.

Kulukorvaukset suoritetaan toimitusjohtajalle yhtiön matkustuspolitiikan ja muiden käytäntöjen mukaisesti.

Toimitusjohtajan kiinteä peruspalkka luontoisetuuksien kanssa vuodelle 2025 pysyy samana kuin vuonna 2024 ja on 342 000 euroa. STI-prosentti vuoden 2025 bonusohjelmassa nostetaan 60 prosenttiin tavoitetasolla ja 120 prosenttiin enimmäistasolla. Palkka perustuu vertailututkimukseen vastaavanlaisten listattujen yhtiöiden toimitusjohtajien palkkauksesta.

Tilikaudella 2025 maksettavat tilikauteen 2024 perustuvat palkkiot

Toimitusjohtaja kuului Kempowerin lyhyen aikavälin kannustejärjestelmään (STI), jonka perusteella maksettava tulospalkkio suoritetaan huhtikuussa 2025. Vuoden 2024 bonusohjelman perusteella STI-prosentin tavoitetaso oli 50 prosenttia ja maksimitaso 100 prosenttia. Toimitusjohtajalle maksetaan bonuspalkkiona vuoden 2024 bonusohjelman perusteella yhteensä noin 48 843 euroa, joka vastaa 1,8 kuukauden kiinteää peruspalkkaa.

Toimitusjohtajalle tilikauden 2024 perusteella maksettavan tulospalkkion tavoitteet perustuivat osin Kempower-konsernin liikevaihtoon ja tilauskantaan (yhteensä 70 % kokonaistavoitteista), Pohjois-Amerikan liikevaihtoon ja tilauskantaan (yhteensä 15 % kokonaistavoitteesta), sekä myyntikatemarginaaliin (yhteensä 15 % kokonaistavoitteesta). Molemmat Kempower-konsernin ja Pohjois-Amerikan liikevaihto jäivät alle minimitavoiterajan ja toteuma näiden osalta oli 0 %. Myyntikatemarginaali saavutettiin 200 % toteumalla, mikä johti 15 % bonukseen maksimista.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteet

| Suorituskausi | Maksu | Suorituksen mittarit                                  | Painotus | Saavutustaso |
|---------------|-------|-------------------------------------------------------|----------|--------------|
| 2023          | 2024  | Liikevaihto + Tilauskanta 31.12.2023                  | 70 %     | 200 %        |
|               |       | Myyntikate, tuotteet                                  | 30 %     | 200 %        |
| 2024          | 2025  | Liikevaihto + Tilauskanta 31.12.2024                  | 70 %     | 0            |
|               |       | Pohjois-Amerikan liikevaihto + Tilauskanta 31.12.2024 | 15 %     | 0            |
|               |       | Myyntikate, tuotteet                                  | 15 %     | 200 %        |

Tilikaudelta 2024 toimitusjohtajalle maksettava tulospalkkio perustuu hallituksen tekemään arvioon ja päätökseen tavoitteiden toteutumisesta.

Muut etuudet

Henkilöstöanti

Lokakuussa 2021 yhtiö toteutti suunnatun osakeannin, joka tehtiin osakkeenomistajien merkintäetuoikeudesta poiketen Kempowerin työntekijöiden sitouttamiseksi laskemalla liikkeeseen 5 789 uutta osaketta henkilöstöannissa. Merkintähinta henkilöstöannissa oli 100,00 euroa osakkeelta ennen 26.11.2021 rekisteröityä maksutonta osakeantia, jossa jokaista olemassa olevaa osaketta kohden annettiin 53 uutta osaketta. Toimitusjohtajan merkitsemien osakkeiden määrä maksuttoman osakeannin jälkeen oli 15 768 osaketta. Henkilöstöantiin osallistuneet Kempowerin työntekijät mukaan lukien toimitusjohtaja ovat allekirjoittaneet osakassopimuksen, jossa he ovat muun muassa sitoutuneet myymään osakkeensa yhtiölle, jos heidän työsuhteensa Kempowerilla päättyy tietyissä tilanteissa ja sitoutuneet luovutusrajoituksiin, joiden perusteella he eivät saa myydä, luovuttaa, lahjoittaa tai pantata merkitsemiään osakkeita ilman Yhtiön hallituksen lupaa 31.12.2024 saakka.

## Osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2022–2024 (PSP)

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

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

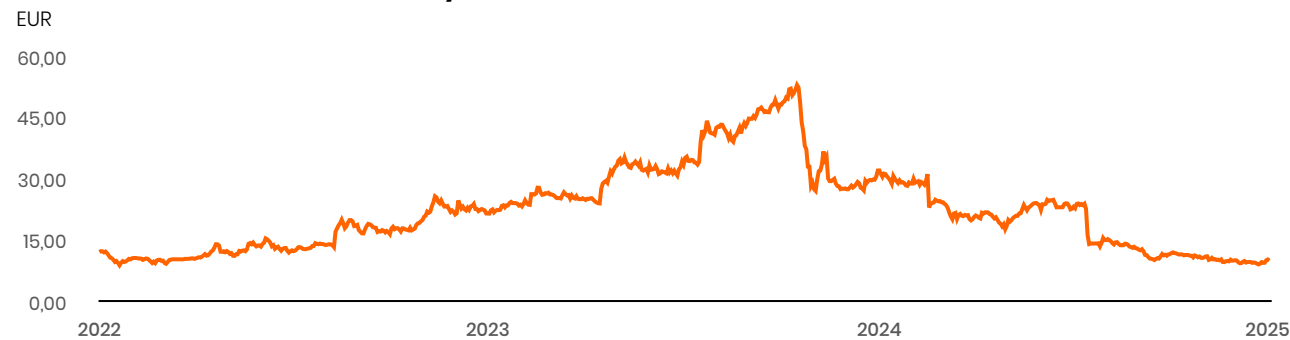
Ansaintajakson 2022–2024 palkkiot perustuvat Kempowerin osakkeen kokonaistuottoon vuosina 2022–2024 ja konsernin liikevaihtoon vuonna 2024. Ansaintajakson perusteella maksettavien palkkioiden tavoitetason mukainen enimmäismäärä toimitusjohtajalle vastaa arviolta yhteensä enintään 14 000 Kempowerin osaketta, mukaan lukien myös rahana maksettava osuus. Ansaintajakson päätyttyä ohjelman lopullinen ansainta on 64% maksimiallokaatiosta.

## Osakepohjainen kannustinjärjestelmä 2023–2025 (PSP)

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

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

## Osakkeen hinnan kehitys





### **Henkilöstön osakesäästöohjelma**

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

Osakesäästöohjelma rakentuu vuosittain alkavista ohjelmakausista, joissa kussakin on 12 kuukautta kestävä säästöjakso ja säästöjaksoa seuraava omistusjakso. Henkilöstön osakesäästöohjelmaa tarjotaan kaikille Kempowerin työntekijöille ja johdolle niissä maissa, joissa osallistumiselle ei ole lainsäädännöllisiä tai hallinnollisia esteitä. Ohjelmassa työntekijöillä on mahdollisuus säästää osuus palkastaan säännöllisesti ja sijoittaa nämä säästöt Kempowerin osakkeisiin. Kolmen vuoden säästökauden jälkeen yhtiö palkitsee osallistujat maksamalla yhden osakkeen jokaista kahta (2) säästettyä osaketta kohden.

Vuonna 2024 Kempowerin hallitus päätti osallistujien mahdollisuudesta sijoittaa lyhyen aikavälin kannustimensa (STI) toiseen ohjelmakauteen palkasta tehtävien säästöjen lisäksi.

### **Sitouttava osakepalkkiojärjestelmä 2024–2027**

Joulukuussa 2023 Kempowerin hallitus päätti perustaa sitouttavan osakepalkkiojärjestelmän konsernin valikoiduille avainhenkilöille. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää yhtiön omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden saamiseen perustuva kannustinjärjestelmä.

Järjestelmä on tarkoitettu käytettäväksi työkaluna hallituksen tarpeelliseksi katsomissa tilanteissa, esimerkiksi avainhenkilöiden sitouttamiseksi yhtiöön, uusien avainhenkilöiden houkuttelemiseksi tai muissa hallituksen päättämässä erityisissä tilanteissa.

Hallitus voi allokoida palkkioita sitouttavasta osakepalkkiojärjestelmästä 2024–2027 tilikausien 2024–2027 aikana. Vuoden 2024 aikana allokoitavien palkkioiden arvo vastaa yhteensä enintään 20 000 Kempowerin osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Helmikuussa 2025 hallitus päätti nostaa maksimi allokaation 100 000 osakkeeseen.

Palkkiot maksetaan toukokuun 2027, 2028, 2029, 2030 ja 2031 loppuun mennessä, mutta kuitenkin niin, että palkkiomahdollisuuden määrittämisen ja palkkion maksun välillä on vähintään kolme (3) vuotta. Palkkio perustuu voimassa olevaan työ- tai johtajasopimukseen ja työ- tai toimitusjohtajan toimisuuteen jatkumiseen.

### **Irtisanominen ja erokorvaus sekä eläke**

Toimitusjohtaja on valittu tehtävänsä toistaiseksi. Kempowerin toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimuksen molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta ja toimitusjohtajalla on työvelvoite irtisanomisaikana, ellei muutoin kirjallisesti sovita.

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

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