

# Palkitsemisraportti

## Johdanto

Tämä palkitsemisraportti vuodelta 2021 on Kempower Oyj:n ("Kempower" tai "Yhtiö") ensimmäinen Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ("Hallinnointikoodi") mukaisesti laadittu palkitsemisraportti. Kempower esittää tässä selvityksessä yhtiön hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle tilikauden 2021 aikana maksetut ja tilikauden 2021 perusteella maksettavaksi erääntyvät palkat, palkkiot ja muut taloudelliset etuudet. Lisäksi raportti kuvaa palkitsemista koskevaa päätöksentekoa ja sitä koskevia keskeisiä periaatteita Kempowerilla.

## Päätöksentekoprosessin kuvaus

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

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

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

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

## Palkitsemisen periaatteet 2021

Kempowerin vuoden 2021 palkitsemisraportti noudattaa hallituksen 25.10.2021 hyväksymää yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikkaa, joka käsitellään kevään 2022 yhtiökokouksessa.

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

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

Tilikauden 2021 aikana palkitsemispolitiikkaa noudatettiin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisessa eikä poikkeamia ollut. Hallituksen jäsenten tai toimitusjohtajan palkkioita ei päätetty lykätä, jättää kokonaan tai osittain maksamatta palkkioita tai periä niitä takaisin.

## Palkitsemisen ja liiketoiminnan kehitys 2018–2021

Hallinnointikoodin mukaan toimielinten palkitsemisraportissa on kuvattava vertailukelpoisella tavalla, miten hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ovat kehittyneet vähintään viiden edellisen tilikauden aikana, verrattuna työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja konsernin tai yhtiön taloudelliseen kehitykseen saman ajanjakson aikana. Kempowerin ensimmäinen tilikausi on päättynyt 31.12.2018, joten vastaavat tiedot annetaan tässä raportissa siitä lukien.

Viereisessä taulukossa on kuvattu, miten Kempowerin hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ovat suhteellisesti kehittyneet sen edellisten tilikausien aikana verrattuna Kempower-konsernin työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen sekä Kempower-konsernin taloudelliseen kehitykseen saman ajanjakson aikana. Kehitys on kuvattu tunnuslukujen kehitysindexilukuja vertaamalla.

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

Hallituksen jäsenmäärä on kasvanut neljästä (4 seitsemään (7) kolmen vuoden tarkastelujakson aikana. Hallituksella on kaksi valiokuntaa, tarkastusvaliokunta ja palkitsemis- ja nimitysvaliokunta. Valiokuntien jäsenmäärä, 4 tarkastusvaliokunnassa ja 5 palkitsemis- ja nimitysvaliokunnassa, on pysynyt samana koko tarkastelujakson ajan.

Tomi Ristimäki aloitti yhtiön toimitusjohtajana helmikuussa 2019.

	2021	2020	2019	2018
Hallituksen palkkiot, euroa	217 792	12 000	0	0
Toimitusjohtajan palkkiot, euroa	192 792	135 384	86 105	0
Keskimääräinen työntekijän palkkio*, euroa	57 235	54 189	60 464	53 751
Liikevaihto, tuhatta euroa	27 400	3 252	327	20
Tilaukset, tuhatta euroa	37 388	7 092	483	6

\* Maksetut palkat tilinpäätöksen mukaan jaettuna kokopäiväisten työntekijöiden lukumäärällä.

## Hallituksen palkkiot tilikaudella 2021

Kempower Oyj:n ylimääräinen yhtiökokous päätti 1.9.2021, että hallituksen puheenjohtajalle maksetaan palkkiona 45 000 euroa vuodessa, varapuheenjohtajalle 35 000 euroa vuodessa ja hallituksen muille jäsenille 35 000 euroa vuodessa. Oikeus hallituksen vuosipalkkioon kertyy ajan kulumisen perusteella ja suoritetaan kalenterikuukausittain yhtä suurin erin (vuosipalkkio/12). Tämän lisäksi suoritetaan osallistujille erillinen kokouspalkkio määrältään 500 euroa kokousta kohden pois lukien lyhyet kokoukset ja sähköpostikokoukset. Matkakulut korvataan Kempowerin matkustuspolitiikan mukaisesti.

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

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

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

## HALLITUKSEN JÄSENILLE MAKSETUT PALKKIOT TILIKAUDELLE 1.1.–31.12.2021:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkiot euroa	Muut taloudelliset etuudet	Vuosipalkkiot yhteensä, euroa
Antti Kemppi, puheenjohtaja	38 000	0	38 000
Tero Era, jäsen	31 333	0	31 333
Juha-Pekka Helminen, jäsen	31 333	0	31 333
Kimmo Kemppi, jäsen	29 833	0	29 833
Teresa Kemppi-Vasama, jäsen	31 333	0	31 333
Vesa Laisi, jäsen	25 958	0	25 958
Eriikka Söderström, jäsen	27 000	0	27 000
Ville Vuori, jäsen yhtiökokoukseen 30.3.2021 asti	1 500	0	1 500
Katri Sahlman, jäsen yhtiökokoukseen 30.3.2021 asti	1 500	0	1 500
<b>Yhteensä</b>	<b>217 792</b>	<b>0</b>	<b>217 792</b>

Kempowerin osakkeenomistajien yksimielisellä päätöksellä 22.10.2021 päätettiin, että kiinteät hallituspalkkiot käynnissä olevan hallituskauden ajanjaksolta 1.12.2021–31.3.2022 sekä joulukuulle 2021 maksettavaksi suunnitellut kokouspalkkiot maksetaan kokonaisuudessaan rahana. Tämän perusteella

kukin hallituksen jäsen sitoutui sijoittamaan vähintään 50 prosentin osuuden 1.12.2021–31.3.2022 sekä joulukuulle 2021 suunnitelluista kokouspalkkioista Kempower Oyj:n osakkeisiin yhtiön listautumisannissa.

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

\* Tarjottavien osakkeiden merkintähinta listautumisannissa oli 5,74 euroa osakkeelta.

## Toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2021

### Tilikaudella 2021 maksetut palkkiot

Kempowerin toimitusjohtajan Tomi Ristimäen palkitseminen tilikaudella 1.1.2021–31.12.2021 muodostui peruspalkasta, luontoiseduista sekä liiketoiminnallisten tavoitteiden täyttymiseen liittyvästä bonuspalkkiosta.

Toimitusjohtaja kuuluu Kempowerin yleiseen vuosittaiseen bonusohjelmaan. Tilikaudella 2021 toimitusjohtajalle maksettiin tulospalkkio vuoden 2020 bonusohjelman mukaisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella hallituksen tekemän arvion ja päätöksen mukaisesti.

Toimitusjohtajalle tilikauden 2020 perusteella maksetun tulospalkkion tavoitteet perustuivat osin Kempower-konsernin liikevaihtoon ja tilauskantaan sekä osin henkilökohtaisiin hallituksen päättämiin tavoitteisiin, jotka liittyivät johtamisjärjestelmään sekä kannattavuuteen.

Tilikauden 2020 suorituksen perusteella määräytyneet tulospalkkio olisi voinut olla bonusohjelman ehtojen mukaan enintään 3,6 kuukauden kuukausipalkka 33 192 euroa. Toimitusjohtajalle maksettu tulospalkkio 33 192 euroa vastasi 3,6 kuukauden peruspalkkaa.

Toimitusjohtajalle vuonna 2021 maksetun kiinteän vuosipalkan ja luontaisetujen osuus palkitsemisen kokonaismäärästä oli 83 % ja maksettujen lyhyen sekä pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden osuus 17 %.

Kulukorvaukset suoritetaan toimitusjohtajalle yhtiön matkustuspolitiikan ja muiden käytäntöjen mukaisesti.

### TOIMITUSJOHTAJALLE SUORITETUT PALKKIOT JA ETUDET TILIKAUDELLE 1.1.2021–31.12.2021

Kiinteä peruspalkka, euroa / vuosi	Luontaisetuedet, euroa / vuosi		Muuttuvat palkitsemisen osat, euroa / vuosi	Toimitusjohtajan kokonaispalkkiot, euroa / vuosi
	Autoetu	Puhelinetu	Maksettu tulospalkkio perustuen vuoteen 2020	Yhteensä
147 720	11 640	240	33 192	192 792

## Tilikaudella 2022 maksettavat tilikauteen 2021 perustuvat palkkiot

Toimitusjohtaja kuului Kempowerin lyhyen aikavälin kannustejärjestelmään (STI), jonka perusteella maksettava tulospalkkio suoritetaan huhtikuussa 2022. Toimitusjohtajalle maksetaan bonuspalkkiona vuoden 2021 bonusohjelman perusteella yhteensä noin 176 000 euroa, joka vastaa 12 kuukauden kiinteää peruspalkkaa.

Toimitusjohtajalle tilikauden 2021 perusteella maksettavan tulospalkkion tavoitteet perustuivat osin Kempower-konsernin liikevaihtoon ja tilauskertymään (yhteensä 70 % kokonaistavoitteista) sekä osin henkilökohtaisiin ja hallituksen päättämiin tavoitteisiin, jotka liittyivät operatiivisten suunnitelmien sekä tiettyjen strategisten kärkihankkeiden toteuttamiseen.

Tilikaudelta 2021 toimitusjohtajalle maksettava tulospalkkio perustuu hallituksen tekemään arvioon ja päätökseen tavoitteiden toteutumisesta.

## Muut etuudet

### Osakeperusteiset etuudet

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.

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

## Irtisanominen ja erokorvaus sekä eläke

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

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

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

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

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