

KPY

VUOSIKERTOMUS 2025

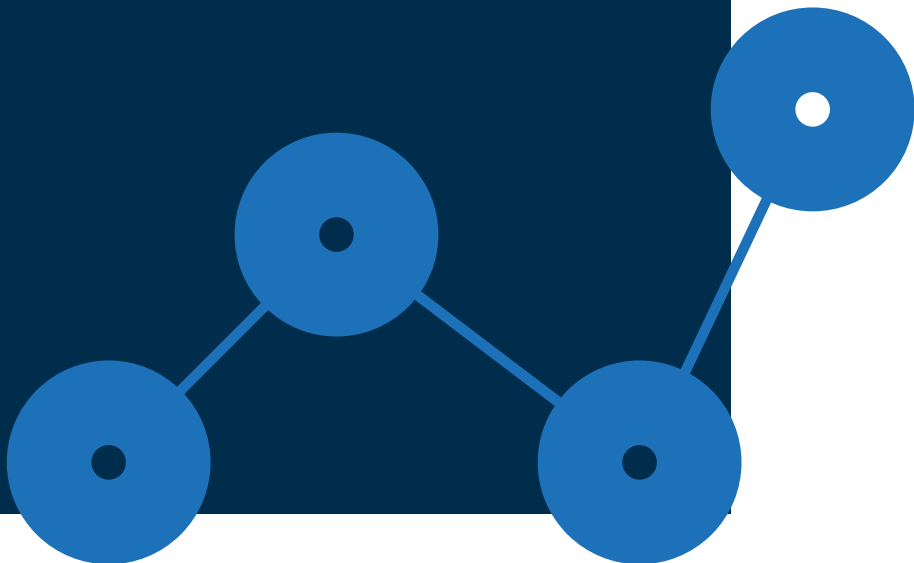
Uudistunut KPY
rakentaa arvoa kolmella
sijoitussalkulla



Tervetuloa lukemaan vuoden 2025 vuosikertomustamme. Tässä kertomuksessa kerromme, miten rakennamme liike-elämänvoimaa suomalaisiin kasvaviin yrityksiin.

Sisällysluettelo

KPY	3	PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS.....	24	VASTUULLISUUSRAPORTTI 2025	74
KPY LYHYESTI	4	HALLITUKSEN TOIMINTAKERTOMUS	28	YLEISET TIEDOT	76
ME OLEMME KPY	5	TILINPÄÄTÖS 2025	42	VASTUULLISUUSTAVOITTEET	82
ARVOT	6	KONSERNITASE	43	ELINVOIMAINEN YHTEISKUNTA	92
HISTORIA	7	KONSERNITULOS	45	KESTÄVÄ YMPÄRISTÖ	99
SIJOITUSPORTFOLIO	8	EMON TASE	47	VAHVA YRITYSKULTTUURI JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUS..	110
KONSERNIRAKENNE	9	EMON TULOS	49	HALLINNOLLINEN VASTUU	125
STRATEGIA	10	EMON RAHOITUSLASKELMA	50		
HALLINTO.....	13	LIITETIEDOT	51		
SUURIMMAT OSUUDENOMISTAJAT.....	14	TILINTARKASTUSKERTOMUS.....	72		
HALLITUS	15				
JOHTORYHMÄ.....	16				
VUOSI 2025.....	17				
POIMINTOJA VUODELTA 2025.....	18				
TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS	21				
TULOSKEHITYS JA TALOUDELLINEN ASEMA.....	23				



K

SISÄLTÖ

KPY LYHYESTI	4
ME OLEMME KPY	5
ARVOT	6
HISTORIA	7
SIJOITUSPORTFOLIO	8
KONSERNIRAKENNE	9
STRATEGIA	10
HALLINTO	13
SUURIMMAT OSUUDENOMISTAJAT	14
HALLITUS	15
JOHTORYHMÄ	16

KPY



KPY lyhyesti

KPY on vuonna 1883 perustettu arvopohjainen osuuskunta ja moderni sijoitusyhtiö, jonka omistaa noin 19 000 osuudenomistajaa. KPY:n tavoitteena on luoda arvoa omistajilleen ja kohdeyhtiöilleen sekä vahvistaa elinkeinoelämän kilpailukykyä, kasvua ja uusiutumista.

KPY:n juuret ovat Pohjois-Savossa, mutta tänä päivänä KPY:n toiminta ulottuu useille toimialoille Suomessa ja kansainvälisesti. KPY tekee sijoituksia koko Suomessa.

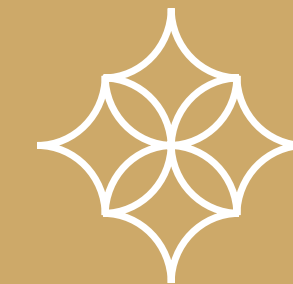
KPY kasvattaa pitkäjänteisesti omistustensa arvoa ja osallistuu aktiivisesti kohdeyhtiöiden sä kehittämiseen yhdessä johdon ja muiden omistajien kanssa. Strategiaa toteutetaan kolmen sijoitussalkun kautta: infrastruktuuri, private equity ja tasesijoitukset.

Sijoitustoiminnan painopiste on siirtynyt rahastojen kautta tehtäviin sijoituksiin. Tämä laajentaa pääomapohjaa ja tarjoaa myös yksityishenkilöille mahdollisuuden päästä kiinni listaamattomiin yrityksiin KPY:n kautta.



TEHTÄVÄ

Tehtävänämme on luoda pitkäjänteisesti arvoa omistajillemme ja edistää yhteiskunnan elinvoimaisuutta rakentamalla Suomeen liike-elämänvoimaa, eli vahvistamalla kotimaisen elinkeinoelämän kilpailukykyä, kasvua ja uusiutumista.



TALOUDELLINEN TAVOITE

Tähtäämme KPY:n osuuden arvonnousuun ja sitoudumme jakamaan osuuskorkoa kestävästi. Tavoitteenamme on jakaa osuuskorkoa omistustemme KPY:lle tuottamasta nettotuotosta vähintään 20 prosenttia, kasvattaen osuuskorkona jaettavaa osuutta noin 60 prosenttiin vuoteen 2030 mennessä.

Me olemme KPY

1883

PERUSTAMISVUOSI

7

PORTFOLIOYHTIÖTÄ

~ 19 000

OSUUDENOMISTAJAA

~ 2 500

OMISTUSYHTIÖISSÄ
TYÖSKENTELEVÄÄ OSAAJAA

246,3

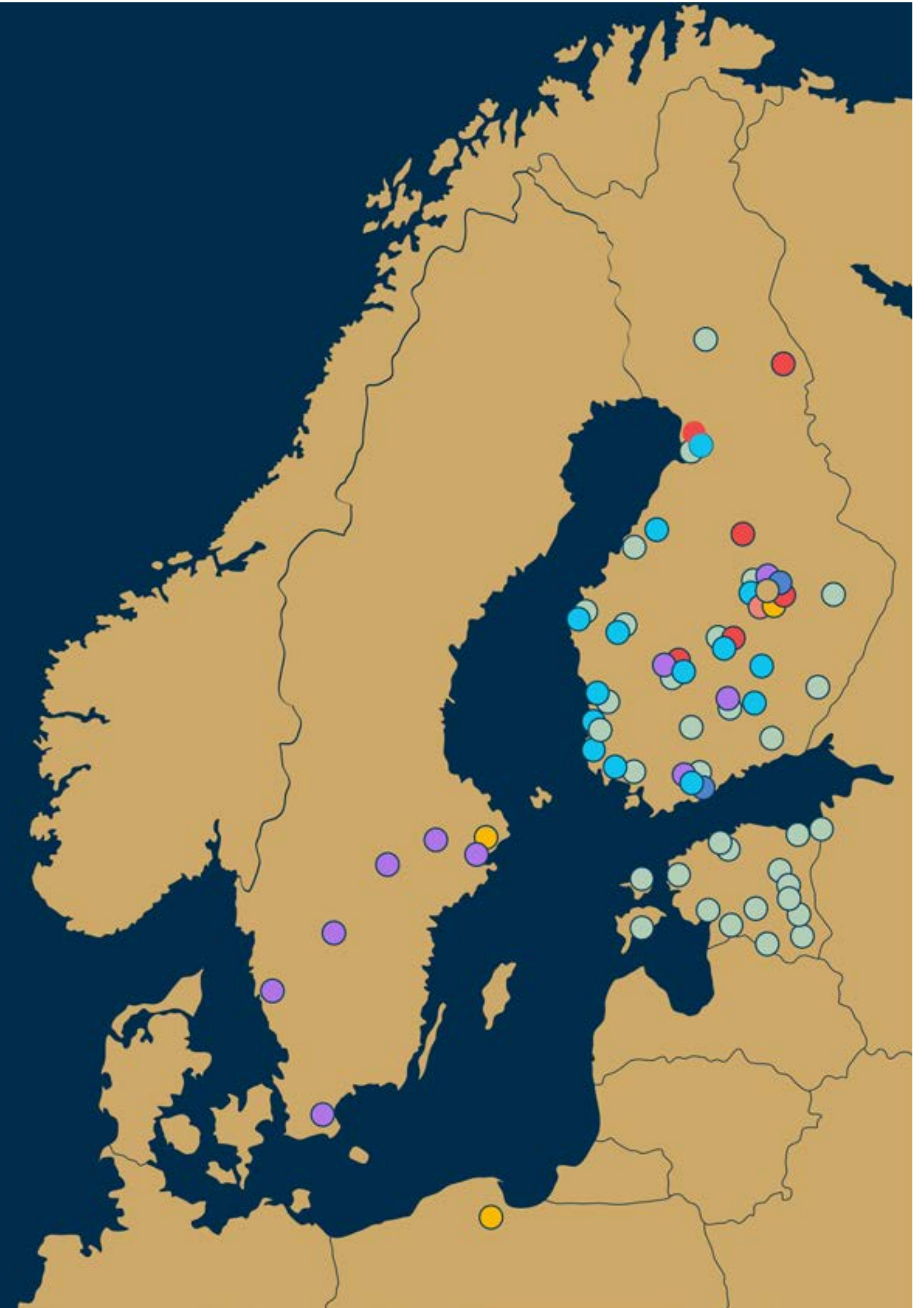
OMAISUUDEN NAV
MILJOONAA EUROA

167,4

LIIKEVAIHTO
MILJOONAA EUROA

KPY

- KPY
- NOVAPOLIS
- SENTICA
- VOIMATEL
- EPICAL
- GEBWELL
- OSUMA
- AURILO



Arvot

KPY on arvopohjainen osuuskunta. Arvomme ohjaavat päätöksentekoamme, tapaamme toimia omistajana ja kumppanina sekä sitä, miten rakennamme arvoa yhdessä yhtiöidemme kanssa.



Omistautuminen

– omistautuminen tekee omistamisesta arvokasta



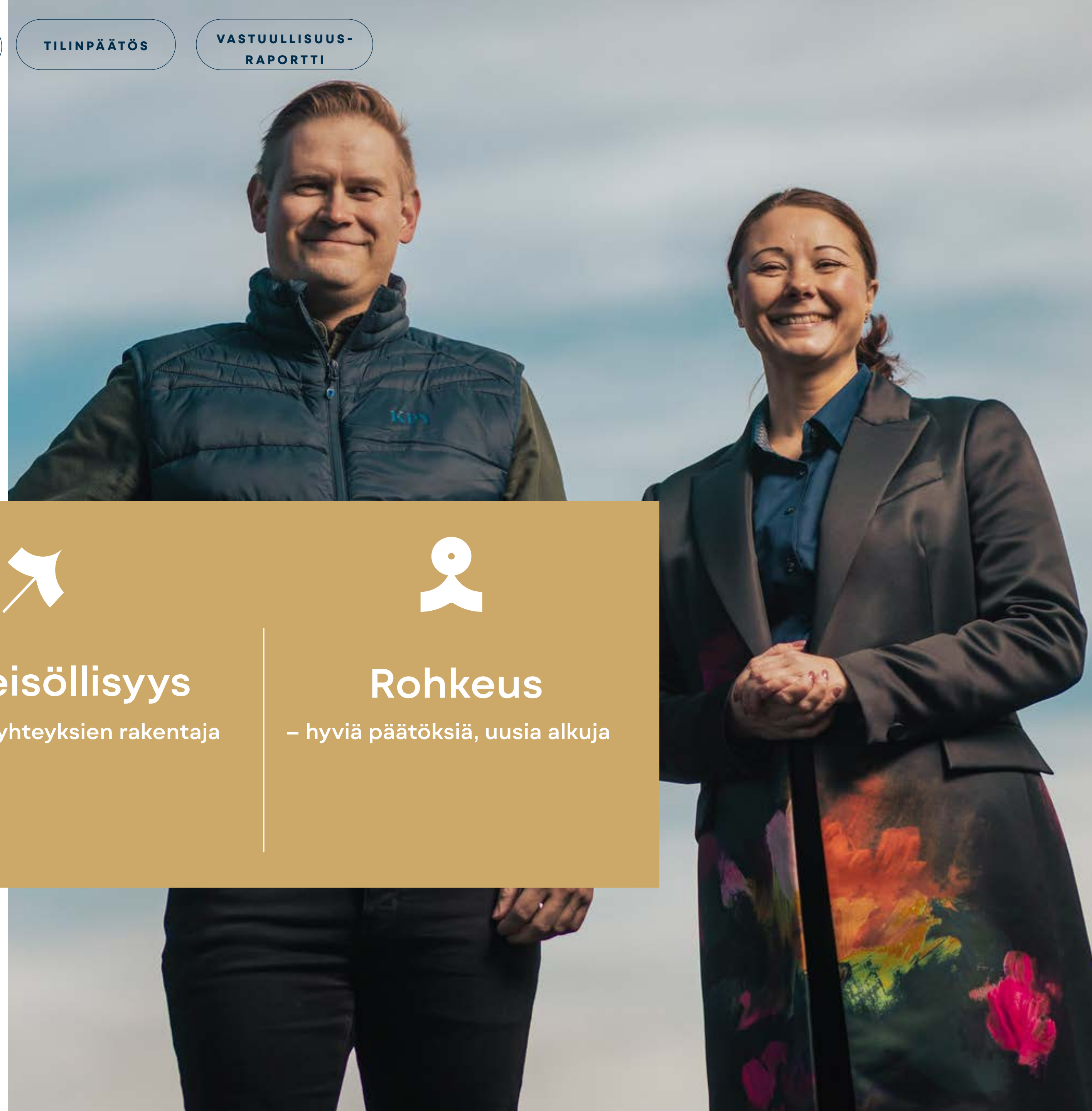
Yhteisöllisyys

– olemme yhteyksien rakentaja

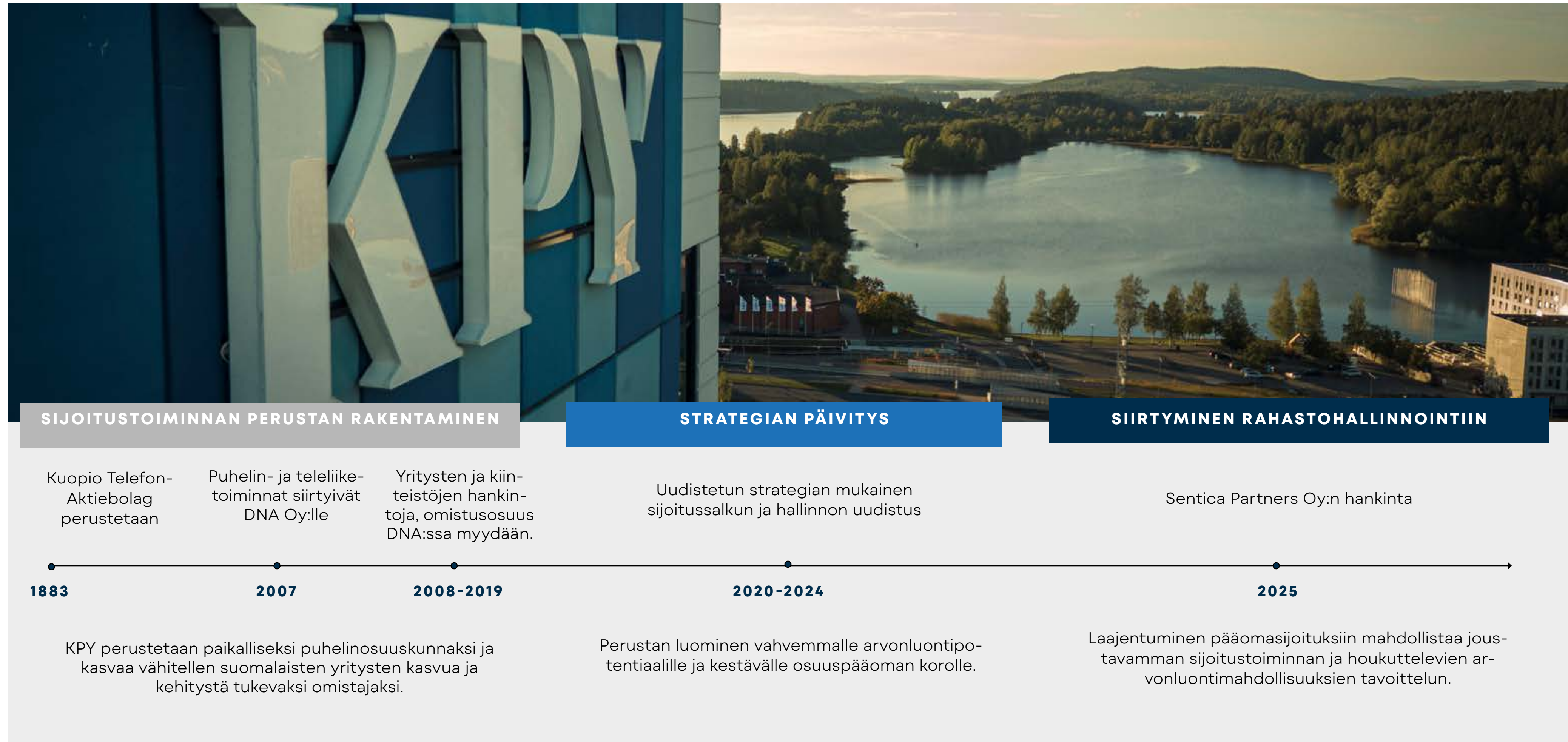


Rohkeus

– hyviä päätöksiä, uusia alkuja



KPY:n historia



Sijoitusportfolio

KPY		
INFRASTRUKTUURI	PRIVATE EQUITY	TASESIOITUKSET
NOVAPOLIS	sentica	voimatel 100 % epical 50 % OSUMA 28,6 % GEBWELL 24,21 % AURILO ** 13,7 %
96,53 %*	100 %	
Salkun NAV 31.12.2025 105,3 m€	Salkun NAV 31.12.2025 28,2 m€	Salkun NAV 31.12.2025 72,5 m€

* Keskisuomalaisesta tuli Novapoliksen vähemmistöomistaja 3,47% omistusosuudella. Järjestely toteutui 14.1.2026.

** Aikaisemmin Tietokeskus, joka otti käyttöön Aurilo-konsernibrändin syksyllä 2025.

NOVAPOLIS

Novapolis tarjoaa yrityksille muokattavia toimitila-, co-work- ja kokousratkaisuja sekä palveluja, jotka tukevat yritysten arkea, hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä.

Yhtiöllä on noin 250 asiakasorganisaatiota Kuopion Savilahdessa ja Siilinjärven Toivalassa. Novapolis laajentaa toimintaansa Kuopion keskustaan rakennuttamalla Vuorikadulle uuden liike- ja toimitilakiinteistön. Kohde valmistuu vuoden 2027 lopussa.

Novapoliksella työskentelee hieman vajaa 30 henkilöä.

KPY:n omistusosuus: 96,53 %

SENTICA

Sentica Partners on suomalainen pääomasijoitusyhtiö, joka on yli kahden vuosikymmenen ajan tukenut kotimaisten kasvuyritysten kehitystä ja kansainvälistymistä.

Sentican rahastosijoitusten ytimessä ovat kotimaiset keskiuuret ja kasvuhaluiset yritykset, joilla on todennettu liiketoimintamalli.

Sentica on tällä hetkellä aktiivinen omistaja 8 kohdeyhtiössä. Vuodesta 2004 lähtien Sentica on irtautunut 37 kohdeyhtiöstä.

KPY:n omistusosuus: 100 %

VOIMATEL

Voimatel suunnittelee, rakentaa, operoi ja pitää yllä kriittistä digitaalista infrastruktuuria. Alan suurimpiin kuuluvana tietoverkkoliiketoimijana Voimatelin asiakkaisiin kuuluu merkittävimmät teleoperaattorit, globaalit laitevalmistajat sekä monet teollisuusyritykset. Yhtiö työllistää yli 750 palveluammattilaista Suomessa ja Virossa.

KPY:n omistusosuus: 100 %

EPICAL

Epical on pohjoismainen datakonsultointiin keskittyvä yritys, jonka palveluiden ytimessä ovat tiedon suojaus, järjestelmien välinen integraatio ja datan analysointi. Yhtiö palvelee monialaisesti sekä yksityisen että julkisen sektorin asiakkaita.

Epicalissa työskentelee noin 350 data-asiantuntijaa. Yhtiöllä on 10 toimipaikkaa Suomessa ja Ruotsissa.

KPY:n omistusosuus: 50 %

OSUMA HENKILÖSTÖPALVELUT

Osuma on kotimainen henkilöstöpalvelualan ja vuokratyövoiman välityksen ammattilainen, joka työllistää vuosittain 700–1200 henkilöä eri toimialoille ympäri Suomen. Osuma toimii ketterästi kaikilla aloilla, suurimpina rakennus- ja konepajateollisuus, palvelu- ja myynnin alat sekä hotelli- ja ravintola-ala. Yhtiö kuuluu henkilöstöalan 20 suurimman yrityksen joukkoon.

Osumalla on toimipisteitä Kuopiossa, lisämessä, Jyväskylässä, Kuusamossa, Oulussa ja Tampereella.

KPY:n omistusosuus: 28,6 %

GEBWELL

Gebwell on ympäristöystävällisiin ja energia- tehokkaisiin kiinteistöjen lämmitys- ja jäähdytysratkaisuihin erikoistunut yhtiö. Sen tuotevalikoimaan kuuluvat kaukolämmönjakokeskukset, lämpöpumput, varaajat ja käyttövedenlämmittimet.

Yhtiöllä on tehtaat Leppävirralla ja Puolan Chwaszczynossa. Gebwellillä on myös tytäryhtiö Ruotsissa. Konsernilla on noin 270 työntekijää.

KPY:n omistusosuus: 24,21 %

AURILO

Aurilo on kotimainen IT-palvelutalo, joka syntyi Tietokeskuksen ja Enfon yhdistyessä. Aurilolla työskentelee lähes 800 IT-alan ammattilaista 14 paikkakunnalla.

Aurilo tarjoaa kattavat IT-palvelut niin pk-yrityksille, suurille organisaatioille kuin julkiselle sektorille. Palveluvalikoimaan kuuluu muun muassa IT-ulkoistukset, pilvi- ja tietoturvaratkaisut, laite- ja elinkaaripalvelut sekä ylläpito-, tukipalvelut ja konsultoinnin.

KPY:n omistusosuus: 13,7 %

KPY-konserni

OSUUSKUNTA KPY

INFRASTRUKTUURI		PRIVATE EQUITY		TASESIJOITUKSET		
96,53 %* Novapolis		100 % Sentica		100 % Voimatel	50 %*** Epical	28,6 % Osuma Henkilös- töpalvelut
1.1.–31.12.2025 Liikevaihto: 27,1 M€ Liiketulos: 8,2 M€		1.1.–31.12.2025** Liikevaihto: 2,5 M€ Liiketulos: 0,7 M€		1.1.–31.12.2025 Liikevaihto: 107,7 M€ Liiketulos: 2,4 M€	1.1.–31.12.2025 Liikevaihto: 44,9 M€ Liiketulos: 0,2 M€	1.1.–31.12.2025**** Liikevaihto: 18,1 M€ Liiketulos: -0,1 M€
						24,21 % Gebwell
						13,7 % Aurilo (aik. Tietokeskus)
						1.1.–31.12.2025 Liikevaihto: 47,4 M€ Liiketulos: -0,04 M€
						1.1.–31.12.2025 Tilinpäätösluvut saatavilla myöhemmin

*KPY:n omistusosuus oli 100 % vuonna 2025. ** Sentican tuloslaskelmaa ei yhdistelty KPY:hyn vuodelta 2025 ***Epical oli KPY:n tytäryhtiö 3.10.2025 saakka. **** Osuman luvut ovat alustavia tilinpäätöslukuja.



Strategia

KPY:n tehtävänä on luoda omistajilleen arvoa ja vahvistaa yhteiskunnan elinvoimaisuutta rakentamalla Suomeen liike-elämänvoimaa. Tämä tarkoittaa yritysten kilpailukyvyn, kasvun ja uusiutumisen vahvistamista aktiivisen omistajuuden kautta. Tavoitteena on kasvattaa KPY:n osuuden arvoa ja jakaa osuuskorkoa kestävästi. Strategiaa toteutetaan kolmen sijoitussalkun – infrastruktuurin, private equityn ja tasesijoitusten – kautta.

INFRASTRUKTUURISALKKU

Infrastruktuurisalkussa KPY on kiinnostunut esimerkiksi infraan kytkeytyvistä yrityksistä, energia-, akku- ja verkkoprojekteista ja yritysten toimintaympäristöistä. KPY:n tytäryhtiö Novapolis on jatkossakin keskeinen osa KPY:n infrastruktuurisalkkua ja KPY panostaa yhtiön kasvuun.

Infrasijoituksilla haetaan vakaata kassavirtaa, joka mahdollistaa vakaan osuuskoron KPY:n omistajille. KPY on kiinnostunut tekemään myös muita infrasijoituksia ja tulevaisuudessa toimintaa on tavoitteena kehittää Novapoliksen ohella rahastojen suuntaan.

PRIVATE EQUITY -SALKKU

Private equity -salkku muodostuu tällä hetkellä pääomasijoitusyhtiö Senticasta. Salkun sijoitukset toteutetaan Sentican kautta. Sijoitukset keskittyvät ensisijaisesti kotimaisiin keskisuuriin ja kasvuhaluisiin yrityksiin, joilla on todennettu liiketoimintamalli. Tavoitteena on pitkän aikavälin arvonnousu, joka realisoituu pääasiassa irtautumisten yhteydessä.

Rahastorakenne tuo KPY:n sijoituksiin hajautusta sekä tulovirtaa mahdollisina tuottopalkkioina ja Sentican saamina hallinnointipalkkioina. Tulevaisuudessa myös muut rahastot ovat mahdollisia.

TASESIJOITUSSALKKU

Tasesijoitussalkussa ovat KPY:n nykyiset portfolioyhtiöt Voimatel, Epical, Gebwell, Osuma Henkilöstöpalvelut ja Aurilo (aik. Tietokeskus). KPY:n tavoitteena on kehittää näitä yhtiöitä, kasvattaa niiden arvoa ja sen jälkeen irtautua niistä hallitusti. Tulevaisuudessa KPY:n tavoitteena on sijoittaa taseestaan Sentican hallinnoimiin rahastoihin.

Tasesijoituksilla haetaan tuottoja sekä arvonnousun että kassavirran kautta. Irtautumisista on tavoitteena jakaa omistajille lisäosuuskorkoa.

AKTIIVISTA JA PITKÄJÄNTEISTÄ ARVONLUONTIA

KPY on aktiivinen ja pitkäjänteinen omistaja, jonka sijoitustoiminta ulottuu koko Suomeen. KPY toimii eri sijoitussalkuissa sekä vähemmistö- että enemmistöomistajana. Molemmissa rooleissa tavoitteena on liidisijoittajan asema.

Omistajuuden aikana KPY toimii aktiivisena kumppanina tukien yhtiöiden strategista kehittämistä, kilpailukyvyn vahvistamista ja pitkän aikavälin arvon kasvattamista yhteistyössä johdon ja muiden omistajien kanssa. Samalla KPY tukee kasvuajattelun kehittämistä, konseptikehitystä sekä skaalautuvien mallien rakentamista.

Irtautumiset toteutetaan suunnitelmallisesti. Tavoitteena on realisoida luotu arvo ja varmistaa, että yhtiöillä on vahva perusta jatkaa kehitystään myös seuraavassa omistusvaiheessa. Näin KPY luo arvoa ja rakentaa liike-elämänvoimaa.

	INFRASTUKTUURI	PRIVATE EQUITY	TASESIJOITUKSET
Toteutustapa	Novapolis ja tulevaisuudessa infrarahastot	Rahastosijoitukset, joissa KPY toimii rahastojen ankkurisijoittajana	Sijoitukset Sentican hallinnoimiin rahastoihin, tulevaisuudessa uudet rahastot mahdollisia
Kohdeyritykset	Kriittinen infrastruktuuri; energia-, akku- ja verkkoprojektit sekä toimintaympäristö	Kannattavasti kasvavat, yksityiset keski- ja suuret yritykset	Sentican hallinnoimat private equity -rahastot ja tulevaisuudessa KPY:n muut hallinnoimat rahastot
Kohdesektori	Infrastruktuuri	Kasvuhakuiset yritykset konsolidoituvilla toimialoilla	Infrastruktuuri ja kasvuhakuiset yritykset konsolidoituvilla toimialoilla
Sijoituksen koko	10–40 milj. €	10–40 milj. €	10–50 milj. €
Sijoitusperusteet	Vakaa kassavirta ja pitkän aikavälin arvonnousu	Arvonnousu, joka realisoituu irtautumisten yhteydessä	

KPY:n strategia

OMISTAUTUMINEN

YHTEISÖLLISYYS

ROHKEUS

1.

Luomme
arvoa
omistajillemme.

2.

Arvoa syntyy kun kehitämme
yhtiöiden kasvualustoja, konsepteja
ja skaalautuvia liiketoimintamalleja.

3.

Mahdollistamme
sijoittamisen hajautettuun
kokonaisuuteen.

TALOUDELLINEN TAVOITE

Tähtäämme **KPY:n
osuuden arvonnousuun** ja
sitoudumme jakamaan
osuuskorkoa kestävästi.

Osuuskorko
Vähintään 20 % omistusten
KPY:lle tuottamasta
nettotuotosta kasvattaen
n. 60 %:iin 2030 mennessä.

KPI:T

- NAV / osuus
- Osuuskorko / osuus
- Kassavirta
omistusyhtiöstä
- KPY:n toiminnan kulut

SIJOITUSSALKUT

INFRASTRUKTUURISALKKU
Vakaa kassavirta
Arvonnousu
Hallinnointi- ja tuottopalkkiot
rahastoista (tulevaisuus)

PRIVATE EQUITY -SALKKU
Hallinnointipalkkiot
Tuottopalkkiot
Arvonnousu

TASESIJOITUSSALKKU
Arvonnousu
Kassavirta

Hallinto

KPY on osuuskunta, jonka omistaa noin 19 000 osuudenomistajaa.

Edustajisto on KPY:n ylin päättävä elin, jonka kautta jäsenet osallistuvat osuuskunnan ohjaukseen ja valvontaan. Edustajistoon kuuluu kolmekymmentä edustajaa. Edustajiston tehtäviä ovat muun muassa edustajiston puheenjohtajan ja varapuheenjohtajien valinta sekä osuuskunnan hallituksen jäsenten, puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan valinta. Edustajisto vahvistaa tilinpäätöksen, omistajapolitiikan ja päättää osuuskorosta hallituksen esityksen perusteella.

Osuuskunta KPY:n edustajiston puheenjohtajana on 17.1.2023 alkaen toiminut Antti Haapakorva. Edustajiston varapuheenjohtajina toimivat Aleksi Eskelinen, Tuula Vääntäinen ja Markku Söderström.

Osuuskunta KPY:n hallituksessa toimivat Juha Yrjänheikki (puheenjohtaja), Pekka Loikkanen (varapuheenjohtaja), Mikko Junttila (hallituksen jäsen) ja Karoliina Malmi (hallituksen jäsen 7.5.2025 alkaen).

Osuuskunta KPY:n toimitusjohtajana toimii Anssi Lehikoinen. Hänen lisäksi johtoryhmään kuuluvat talousjohtaja Jenni Ahava, varatoimitusjohtaja, operatiivinen johtaja Silja Huhtiniemi ja lakiasiaintohtaja Teemu Pieviläinen.



Suurimmat osuudenomistajat 31.12.2025

Nimi	Määrä kpl	Määrä %
1. Jumipe Oy	3 827 107	15,0
2. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen	2 536 600	9,9
3. Lakiasiantomisto Asiakasturva Oy	733 332	2,9
4. Foculus Oy	495 800	1,9
5. Gösta Serlachiuksen taidesäätiö	456 000	1,8
6. Hymy Lahtinen Oy	432 200	1,7
7. Savon koulutuskuntayhtymä	422 976	1,7
8. Kuopion kaupunki	414 800	1,6
9. Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiö	378 172	1,5
10. OLVI-säätiö	299 200	1,2
Kymmenen suurinta yhteensä	9 996 187	39,2

Hallitus



JUHA YRJÄNHEIKKI

HALLITUKSEN PUHEENJOHTAJA 2023–

TAUSTA:



PEKKA LOIKKANEN

HALLITUKSEN VARAPUHEENJOHTAJA 2022–

TAUSTA:



MIKKO JUNTILA

HALLITUKSEN JÄSEN 2023–

TAUSTA:



KAROLIINA MALMI

HALLITUKSEN JÄSEN 2025–

TAUSTA:



Johtoryhmä



ANSSI LEHIKONEN

TOIMITUSJOHTAJA

TAUSTA:

NOVAPOLIS epical



SILJA HUHTINIEMI

OPERATIIVINEN JOHTAJA
VARATOIMITUSJOHTAJA

TAUSTA:

KUOPION ALUEEN
KAUPPAKAMARI NOVAPOLIS



JENNI AHAVA

TALOUSJOHTAJA

TAUSTA:

pwc NOVAPOLIS



TEEMU PIEVILÄINEN

LAKIASIAINJOHTAJA

TAUSTA:

PRELEX
LAKIASIANTOIMISTO

ELITE
ALFRED BERG



Vuosi 2025



SISÄLTÖ

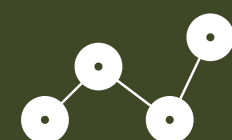
VUOSI 2025	17
POIMINTOJA VUODELTA 2025	18
TOIMITUSJOHTAJAN KATSAUS	21
TULOSKEHITYS JA TALOUDELLINEN ASEMA	23

Poimintoja vuodelta 2025



Sijoitus Epicaliin

Mandatum Asset Management Growth Equity II -rahasto sijoitti Epicaliin. Järjestely toteutui 3.10.2025 KPY jatkaa Epicalin toisena pääomistajana 50 prosentin omistusosuudella.



KPY hankki sijoitusyhtiö Sentican

Järjestely toteutui 22.12.2025 ja KPY omistaa 100 % Sentica. Samalla Sentican johdon omistamasta yhtiöstä Jumipe Oy:stä tuli merkittävä omistaja KPY:ssä.

Sentica-yritysjärjestely on osa KPY:n pitkän aikavälin strategiaa, jossa vaikuttavuutta rakennetaan yhä enemmän rahastopohjaisten mallien kautta. Rahastorakentaminen mahdollistaa laajemman pääomapohjan hyödyntämisen ja uudet sijoittajat sekä Suomesta että kansainvälisesti.



Osuuskorkoa omistajille

Vuoden 2025 tuloksesta osuuskorkoa jaettiin 0,10 (0,09) euroa osuudelta eli yhteensä noin 2,6 (2,0) miljoonaa euroa. Osuuskorko maksettiin KPY:n osuudenomistajille 30.3.2026.



Hallitukseen uusi jäsen

Osuuskunta KPY:n hallituksen uudeksi jäseneksi nimitettiin Karoliina Malmi 7.5.2025 alkaen. Malmi toimii pörssiyhtiö Bittium Oy:n viestintä- ja vastuullisuusjohtajana.



Novapolikselta kasvuinvestointi

Keskisuomalainen Oyj ja Novapolis sopivat 21.11.2025 järjestelystä, joka mahdollistaa uuden Novapolis-kiinteistön rakentamisen Kuopion keskustaan Vuorikadulle.

Vuorikadun hanke avaa Novapolikselle mahdollisuuden merkittävään kasvuun Kuopion ytimessä. Kiinteistöinvestoinnin koko on vajaat 30 miljoonaa euroa.

Järjestelyn yhteydessä Keskisuomalaisesta tuli Novapoliksen vähemmistöomistaja 3,47 prosentin omistusosuudella tammikuussa 2026. Samassa yhteydessä KPY sijoitti Novapoliksen uudishankkeeseen 7,4 miljoonaa euroa.



KPY jatkaa vahvistumistaan

KPY-konsernin taloudellinen kehitys vahvistui selkeästi, mikä näkyy niin tilikauden 2025 tuloksessa kuin konsernin parantuneessa taloudellisessa asemassa.

KPY:n omaisuuden nettovarallisuusarvo (NAV) oli vuonna 2025 yhteensä 246,3 (179,6) miljoonaa euroa. Sijoitussalkkujen vahvistamiseksi tehty laaja-alainen työ näkyy NAV:n arvon kasvuna vuodesta 2024 vuoteen 2025.

Tilikauden 2025 oikaistu liikevoitto oli 9,0 (2,5) miljoonaa euroa. Konsernin omavaraisuusaste oli 54,4 (46,5) prosenttia.

Lisää aiheesta:

[KPY-konsernin tilinpäätöstiedote tammi-joulukuu 2025: KPY jatkaa vahvistumistaan – liike-elämänvoimaa rakennetaan kolmen sijoitussalkun kautta](#)



Strateginen uudistusaskel

KPY kirkasti strategiaansa ja uudisti sijoitussalkkunsaa loppuvuonna 2025. Strategiaa toteutetaan kolmen sijoitussalkun – infrastruktuuri, private equity ja tasesijoitusten – kautta. KPY voi toimia eri salkuissa sekä vähemmistö- että enemmistöomistajana.

”Haemme niin sanottua liidisijoittajan roolia ja aktiivista omistajuutta. Yritysten johdon kehittäminen ja tukeminen, verkostojen vahvistaminen, sekä tiivis yhteistyö yritysten muiden omistajien kanssa ovat meille keskeisiä keinoja mahdollistaa sijoituskohteiden kasvu, kehitys ja arvonnousu kaikissa sijoitussalkuissamme. Tähtäämme siihen, että tämä heijastuu tulevaisuudessa omistajillemme sekä osuuden arvon että osuuskoron positiivisena kehityksenä”, KPY:n toimitusjohtaja Anssi Lehikoinen kertoo.

Lisää aiheesta:

[KPY kirkastaa strategiaansa: kolme sijoitussalkkua luovat liike-elämänvoimaa](#)



Edustajiston vaalit: uusi kausi käyntiin

KPY:n edustajiston vaalit järjestettiin 19.11.–3.12.2025. KPY:n edustajisto on osuuskunnan ylin päättävä elin, jonka kautta jäsenet osallistuvat sen ohjaukseen ja valvontaan.

Syksyn vaaleissa edustajistoon valittiin 15 jäsentä, joista neljä on uusia. Edustajistossa on yhteensä 30 jäsentä, ja sen kokoonpano uusiutuu osittain kolmen vuoden välein, kun erovuoroisten tilalle valitaan uudet edustajat.

Edustajisto valitsi järjestäytymiskokouksessaan 22.1.2026 puheenjohtajiston alkavalle kaudelle. Aiempi puheenjohtajisto jatkaa tehtävissään. Edustajiston puheenjohtajana jatkaa Antti Haapakorva, joka valittiin toiselle kolmivuotiskaudelle. Varapuheenjohtajiksi valittiin Aleksi Eskelinen (1. varapuheenjohtaja), Tuula Väättäinen (2. varapuheenjohtaja) ja Markku Söderström (3. varapuheenjohtaja).

Lisää aiheesta:

[Osuuskunta KPY:n edustajiston puheenjohtajisto jatkaa – Antti Haapakorva valittiin toiselle puheenjohtajakaudelle](#)

10.12.2025



Groow-valmennus vahvisti esihenkilötyötä

Syksyllä 2025 toteutettu Groow-esihenkilövalmennuksen pilottiohjelma kokosi yhteen 29 esihenkilöä konsernin eri yhtiöistä. Valmennuksen tavoitteena oli kehittää johtamistyötä, jakaa kokemuksia ja vahvistaa yhteistä johtamisen suuntaa yli yhtiörajojen.

Osallistujat arvioivat kokonaisuuden korkealle, ja suosittelevuudeksi (NPS 84) osoitti selkeää tarvetta konsernin yhteiselle, arkeen kytkeytyvälle esihenkilövalmennukselle.

Esihenkilötyö on keskeisessä roolissa KPY-konsernin strategian toteutamisessa, yrityskulttuurin vahvistamisessa ja työntekijäkokemuksen kehittämisessä. Groow-valmennus vahvisti perustaa esihenkilötyön pitkäjänteiselle ja suunnitelmalliselle kehittämiselle myös tulevana vuosina.

Lisää aiheesta:

[Yli yhtiörajojen toteutettu Groow-valmennus kehitti esihenkilötyötä](#)

12.12.2025



Avustuksia lapsille ja nuorille

KPY myönsi vuoden 2025 avustushaussa yhteensä 50 000 euroa lasten ja nuorten hyvinvoinnin ja oppimisen tukemiseen. Avustuksia kohdennettiin erityisesti toimintaan, joka vahvistaa lasten ja nuorten harrastusmahdollisuuksia ja oppimisen edellytyksiä arjessa sekä ehkäisee syrjäytymistä.

Avustukset myönnettiin harkinnanvaraisesti KPY:n hallituksen päätöksellä 31 eri toimijalle. Avustuksia kohdennettiin painottaen toiminnan vaikuttavuutta, kohderyhmää sekä tuen merkitystä hakijalle.

Avustukset ovat osa KPY:n vastuullisuustyötä ja sitoutumista alueen elinvoimaisuuden kehittämiseen. KPY on jakanut avustuksia pohjois-savolaisille toimijoille jo lähes kahden vuosikymmenen ajan.

Lisää aiheesta:

www.kpy.fi/avustukset

27.10.2025



KPY asetti vastuullisuustavoitteet

Vastuullisuustavoitteet ohjaavat konsernin toimintaa ja vastuullisuustyötä tulevana vuosina. Tavoitteet pohjautuvat KPY:n arvoihin ja korostavat konkreettisia tekoja, joilla pyritään positiiviseen vaikuttavuuteen kolmessa vastuullisuuden ydinteemassa: elinvoimainen yhteiskunta, kestävä ympäristö sekä vahva yrityskulttuuri ja työntekijäkokemus.

Vastuullisuustyön edistymistä seurataan yhteisesti määriteltyjen mittareiden avulla. Näitä ovat esimerkiksi yritysten kasvu ja kannattavuus, KPY:n myöntämien avustusten vaikuttavuus, työntekijäkokemuksen sekä omistusyhtiöiden hiilijalanjäljen kehittyminen. KPY:n uudistuneilla vastuullisuussivuilla avataan tavoitteiden sisältöä, mittareita ja toimenpiteitä. Osana vuosikertomusta julkaistaan myös ensimmäinen vastuullisuusraportti.

Lisää aiheesta:

www.kpy.fi/meista/vastuullisuus

Toimitusjohtajan katsaus

ANSSI LEHIKONEN

KPY tähtää arvonluontiin omistajilleen ja rakentaa tänään entistäkin määrätietoisesmin suomalaista liike-elämänvoimaa. Viime vuodet ovat osoittaneet uudistumiskykymme käytännössä: olemme toteuttaneet merkittäviä toimenpiteitä vahvistaaksemme rooliamme kotimaisen kasvun vauhdittajana. Vuosi 2025 oli tässä kehityksessä tärkeä virstanpylväs. Konsernin taloudellinen asema ja kilpailukyky vahvistuivat selvästi, ja toteuttamamme järjestelyt loivat vakaan ja kestävä perustan tulevalle kasvulle. Samalla kirkastimme strategiaamme yhdeksi selkeäksi kokonaisuudeksi. Toteutamme strategiaamme kolmen sijoitussalkun – infrastruktuuri, private equity ja tasesijoitusten – kautta.



SIJOITTAMISEN MAHDOLLISUUKSIA LAAJEMMALLE JOUKOLLE

Uudistumisen ytimessä on tavoite kasvattaa KPY:tä ja vahvistaa sen asemaa omistajana ja sijoittajana. Haluamme avata sijoittamisen mahdollisuuksia entistä laajemmalle yleisölle siten, että kotimaisten kasvuyritysten menestykseen voivat osallistua institutionaalisten sijoittajien lisäksi myös yksityishenkilöt ja pien-sijoittajat. Rahastopohjainen mallimme tarjoaa sijoittajille sekä hajautusta että pääsyn monipuolisiin kohteisiin: mahdollistamme sijoittamisen sekä listaamattomiin yhtiöihin että infrastruktuuriin.

Listaamattomissa yhtiöissä tähtäämme pitkän aikavälin arvonnousuun, joka realisoituu pääasiassa irtautumisten yhteydessä. Infrakohteiden vakaa tuotto puolestaan mahdollistaa vakaan osuuskoron omistajillemme. Pääomasijoitusyhtiö Sentican hankinta loppuvuodesta 2025 vahvistaa kokonaisuuden toteutusta ja tukee tavoitettamme tuoda laajempi joukko sijoittajia mukaan mahdollistamaan suomalaisten yritysten kehittämistä.

RAKENNAMME LIIKE-ELÄMÄNVOIMAA – YHDESSÄ

KPY:n tehtävänä on luoda omistajilleen arvoa ja edistää yhteiskunnan elinvoimaisuutta vahvistamalla yritysten kilpailukykyä, kasvua ja uudistumista. Kun omistusyrityksemme kasvavat, uudistuvat ja kehittyvät, voimme kasvattaa omistustemme arvoa. Samalla syntyy työpaikkoja, investointeja ja osaamista – ja koko Suomen elinkeinoelämä vahvistuu. Tätä tehtävää toteutamme aktiivisena omistajana. Näemme, että kasvussa ratkaisevaa ei ole pelkkä pääoma, vaan osaaminen, kyvykyys luoda uusia konsepteja ja suotuisa toimintaympäristö.

Senticalla on yli kahden vuosikymmenen kokemus yritysten kasvun ja kehityksen mahdollistamisesta pääomasijoittajana. Erityisesti heidän osaamisensa korostuu kasvun vauhdittamisessa: uudistumiskyvyn kehittämisessä, kasvuajattelun vahvistamisessa, konseptien rakentamisessa ja skaalautuvan liiketoiminnan tukemisessa. Tämä osaaminen täydentää mainiosti KPY:n omistajamallia ja vahvistaa mahdollisuuksiamme vauhdittaa yritysten kasvua ja uudistumista.



SELKEÄ ARVONLUONTIMALLI

Arvonluonti kaikissa sijoitussalkuissamme perustuu aktiiviseen omistajuuteen. Toimimme tiiviissä kumppanuudessa yhtiöidemme kanssa. Omistajuutemme perusta on luottamus, avoin vuoropuhelu ja selkeä yhteinen tavoite, jonka tavoittamiseksi tehdään määrätietoisesti toimenpiteitä.

Panostamme huolelliseen sijoitusprosessiin sekä suunnitelmalliseen irtautumiseen, sillä ne muodostavat kestäväen arvonluonnin kivijalan. Jokaisesta sijoituksesta tehdään päätös perusteellisen analyysin jälkeen. Sijoituspäätöksen jälkeen olemme mukana aktiivisesti kehittämässä yritystä kohti seuraavia kasvuvaiheita. Myös irtautumiset toteutetaan harkiten siten, että ne maksimoivat sijoitustemme tuoton ja luovat pohjan yritysten tulevalle kasvulle.

MAHDOLLINEN LISTAUTUMINEN TUKEE SEURAAVAA KASVUVAIHETTA

Taloudellisen tilanteemme vahvistumisen ja tytäryhtiöiden rakenteiden selkeytymisen myötä viemme eteenpäin valmisteluja mahdollisesta listautumisesta First North Growth Market Finland -markkinapaikalle vuoden 2026 aikana. Listautuminen olisi luonteva askel pitkän aikavälin kasvustrategiassamme, ja se mahdollistaisi luotettavan kauppapaikan osuuksillemme. Asiasta tai aikataulusta ei ole vielä tehty päätöksiä. Tiedotamme listautumisen etenemisestä aikanaan erikseen.

KATSE ETEENPÄIN

Uskomme, että selkeä strategia, laaja kumppaniverkosto ja aktiivinen omistajuus luovat perustan kestäväälle arvonluonnille niin omistajillemme kuin sijoituskohteillemme. KPY:n suunta on vahvasti eteenpäin, kohti kasvua, uudistumista ja suomalaisten yritysten menestyksen mahdollistamista.



Tuloskehitys ja taloudellinen asema 2025

246,3

OMAISUUDEN NAV
MILJOONAA EUROA

9,65

OSUUSKOHTAINEN NAV
EUROA

167,4

LIKEVAIHTO
MILJOONAA EUROA

14,8

LIKEVOITTO
MILJOONAA EUROA



OMAISUUDEN NAV

KPY:n omaisuuden NAV (net asset value, nettovarallisuusarvo) tilikauden 2025 päättyessä oli yhteensä 246,3 (179,6) miljoonaa euroa ja osuuskohtainen omaisuuden NAV oli 9,65 (8,09) euroa.



LIIKEVAIHTO

KPY-konsernin liikevaihto oli 167,4 (224,5) miljoonaa euroa. Liikevaihto laski vertailukaudesta konsernirakenteessa tehtyjen strategian mukaisten muutosten vuoksi.



LIIKEVOITTO

KPY-konsernin liikevoitto oli 14,8 (32,4) miljoonaa euroa. KPY-konsernin operatiivinen kannattavuus parani merkittävästi tilikaudella. Operatiivista kannattavuutta kuvaava KPY-konsernin oikaistu liikevoitto oli 9,0 (2,5) miljoonaa euroa. Oikaistu liikevoitto on ilmoitettu ilman yritysjärjestelyiden myyntivoittoja/-tappioita sekä kertaluonteisia omaisuuden arvonalennuksia ja myyntivoittoja.



RAHAVIRTA

KPY-konsernin liiketoiminnan rahavirta tilikaudella 2025 oli 22,7 (-2,1) miljoonaa euroa.



OMAVARAISUUSASTE

KPY-konsernin omavaraisuusaste oli 54,4 (46,5) prosenttia.

Suluissa esitetyt luvut viittaavat edellisen vuoden vastaaviin lukuihin.

Palkka- ja palkkioselvitys

SISÄLTÖ

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS.....25

 PÄÄTÖKSENTEKO 25

 VUONNA 2025 PÄÄTETYT JA MAKSETUT

 PALKAT JA PALKKIOT 25

 KPY-KONSERNIIN KUULUVAT

 MUUT TYTÄRYHTIÖT JA OSAKKUUSYHTIÖT 27

Palkka- ja palkkioselvitys 2025

1. PÄÄTÖKSENTEKO

Osuuskunta KPY:n toimintaa ohjaavat, johtavat ja valvovat edustajiston kokous ja hallitus. KPY:n juoksevaa hallintoa hoitaa toimitusjohtaja.

Osuuskunta KPY:n edustajiston jäsenten sekä osuuskunnan hallituksen palkitsemisesta päättää edustajiston kokous. Osuuskunta KPY:n toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää osuuskunnan hallitus.

Osuuskunta KPY:n hallinnointikoodin mukaisesti osuuskunnalla on edustajiston nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, johon kuuluvat edustajiston puheenjohtaja, varapuheenjohtajat ja hallituksen puheenjohtaja. Lisäksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta voi päättää kutsua valiokunnan jäseneksi yhden Osuuskunta KPY:n osuudenomistajan. Valiokunnalla on tarkoitus lisätä toiminnan järjestelmällisyyttä ja läpinäkyvyyttä, ja osana tehtäväänsä valiokunta valmistelee edustajiston kokoukselle ehdotukset hallituksen jäsenten palkkioiksi.

Osuuskunta KPY:n hallinnointikoodin mukaan osuuskunnan hallitus voi valita tarkastusvaliokunnan ja muita tarpeelliseksi katsomiaan valiokuntia sekä määritellä niiden tehtäviä. Osuuskunta KPY:llä on tarkastusvaliokunta, jonka ensisijaisena

tehtävänä on auttaa koko hallitusta johdon luoman taloudellisen raportointijärjestelmän oikeellisuuden valvomisessa ja siten suojata osuudenomistajien ja muiden sidosryhmien etuja. Tarkastusvaliokunnan kokoonpanosta päättää hallitus ja palkkioista päättää Osuuskunta KPY:n edustajisto nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksen perusteella. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajana toimii Osuuskunnan hallituksen varapuheenjohtaja ja siihen kuuluu lisäksi lähtökohtaisesti kahdesta kolmeen jäsentä.

Lisäksi Osuuskunta KPY:n hallituksen alaisuudessa toimii sijoitusryhmä, jonka kokoonpanosta ja palkkioista päättää Osuuskunta KPY:n hallitus. Sijoitusryhmän puheenjohtajana toimii KPY:n hallituksen puheenjohtaja. Muut jäsenet valitaan hallituksen sisältä, kulloisenkin tarpeen asettamien kriteerien mukaan. Sihteerinä toimii Osuuskunta KPY:n toimitusjohtaja.

Osuuskunta KPY:n tytäryhtiöiden hallitusten palkitsemisesta päättävät tytäryhtiöiden yhtiökokoukset ja tytäryhtiöiden toimitusjohtajien palkitsemisesta tytäryhtiöiden hallitukset.

2. VUONNA 2025 PÄÄTETTY JA MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT

Alla kuvassa on esitetty yhteenveto vuonna 2025 maksetuista palkoista ja palkkioista. Osuuskunta KPY:n edustajiston jäsenille, hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle sekä tytäryhtiöidenhallitusten jäsenille ja toimitusjohtajille maksettavat palkat ja palkkiot ilmenevät tarkemmin jäljempänä kohdista 2.1–3.0.

Epicalin osalta palkat ja palkkiot on esitetty ajalta 1.1.–30.9.2025, kun yhtiö on ollut Osuuskunta KPY:n tytäryhtiö.

Osuuskunta KPY:n edustajiston puheenjohtajille ja Osuuskunta KPY:n hallituksen jäsenille on maksettu vuonna 2025 kiinteä kuukausipalkkio. Hallituksen jäsenille ei ole maksettu erillisiä kokouspalkkioita. iEdustajiston puheenjohtajistolle on maksettu edustajiston päätöksen mukaisesti

erillinen kokouspalkkio edustajiston kokousten osalta.

Osuuskunta KPY:n tytäryhtiöiden KPY Novapolis Oy:n, Voimatel Oy:n ja Epical Group Oy:n (tytäryhtiö 3.10.2025 saakka) hallitusten jäsenet ovat koostuneet KPY:n johtoryhmän jäsenistä, eikä heille ole maksettu hallitustyöskentelystä erillistä korvausta.

PALKAT JA PALKKIOT 2023-2025

2025							
	Osuuskunta KPY	KPY Novapolis Oy	Voimatel Oy	Optiwatti Oy	Boftel OU	Epical yhtiöt	Kaikki yht.
Edustajiston jäsenille	120 900,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	120 900,00
Toimitusjohtajille	384 228,00	139 885,71	213 315,00	0,00	89 389,76	141 301,76	968 120,23
Hallituksen jäsenille	135 058,06	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	135 058,06
Yhteensä	640 186,06	139 885,71	213 315,00	0,00	89 389,76	141 301,76	1 224 078,29
2024							
	Osuuskunta KPY	KPY Novapolis Oy	Voimatel Oy	Optiwatti Oy	Enfo Oy	Epical yhtiöt	Kaikki yht.
Edustajisto	125 300,00	0,00	0,00	0,00	0,00		125 300,00
Hallitus	118 800,00	0,00	0,00	0,00	0,00		118 800,00
Toimitusjohtaja	496 728,00	0,00	273 362,21	0,00	306 691,29	162 588,78	1 239 370,28
Yhteensä	740 828,00	0,00	273 362,21	0,00	306 691,29	162 588,78	1 483 470,28
2023							
	Osuuskunta KPY	KPY Sijoitus Oy	KPY Novapolis Oy	Voimatel Oy	Optiwatti Oy	Enfo Oy	Kaikki yht.
Edustajisto	157 950,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	157 950,00
Hallitus	191 900,00	7 200,00	51 300,00	47 100,00	12 500,00	34 000,00	344 000,00
Toimitusjohtaja	430 076,92	0,00	0,00	197 266,78	0,00	347 046,37	974 390,07
Yhteensä	779 926,92	7 200,00	51 300,00	244 366,78	12 500,00	381 046,37	1 476 340,07



2.1 EDUSTAJISTO

Osuuskunnalla on noin 19 000 jäsentä. Sen vuoksi osuuskunnan säännöissä on määrätty, että jäsenten päättämisoikeutta käyttää osuuskunnan jäsenten kokouksen sijasta jäsenten valitsema kolmenkymmenen henkilön edustajisto. Edustajisto on osuuskunnan ylin päättävä elin, jonka kautta jäsenet osallistuvat osuuskunnan ohjaukseen ja valvontaan.

Vuonna 2025 edustajiston palkkiot ovat olleet seuraavat:

Edustajiston puheenjohtaja:

- kuukausipalkkio 2.000 euroa
- kokouspalkkio 550 euroa / edustajiston kokous, 0 euroa / hallituksen kokous

Edustajiston varapuheenjohtajisto:

- kuukausipalkkio 1.500 euroa
- kokouspalkkio 550 euroa / edustajiston kokous, 0 euroa / hallituksen kokous

Edustajiston jäsen:

- kuukausipalkkio 0 euroa
- kokouspalkkio 550 euroa / edustajiston kokous

Osuuskunta KPY on edustajiston päätöksen mukaisesti ottanut edustajiston jäsenille TyEL-vakuutuksen ja maksanut TyEL-maksut edustajiston jäsenten kokouspalkkioista ja edustajiston puheenjohtajiston kokous- ja kuukausipalkkioista. Työntekijän osuus TyEL-maksuista on vähennetty palkkioista. Lisäksi edustajiston jäsenille maksetaan toteutuneita kuluja vastaavia kulukorvauksia. KPY:n edusta-

jiston jäsenille ei makseta tulospalkkioita, eikä heillä ole lisäeläkkeitä tai varhennettuja eläkkeitä koskevia etuja.

Edustajiston puheenjohtajistolla on ollut läsnäolo-oikeus Osuuskunta KPY:n hallituksen kokouksissa.

Edustajistolle 1.1.–31.12.2025 maksetut kuukausipalkkiot sekä palkkiot edustajiston kokouksista olivat yhteensä 120.900 euroa.

2.2 OSUUSKUNTA KPY:N HALLITUS JA TOIMITUSJOHTAJA

Vuonna 2025 hallituksen palkkiot ovat olleet:

Hallituksen puheenjohtaja:

- kuukausipalkkio 4.500 euroa
- kokouspalkkio 0 euroa

Hallituksen varapuheenjohtaja:

- kuukausipalkkio 3.150 euroa
- kokouspalkkio 0 euroa

Hallituksen jäsen:

- kuukausipalkkio 2.250 euroa
- kokouspalkkio 0 euroa

Osuuskunta KPY on edustajiston päätöksen mukaisesti ottanut hallituksen jäsenille TyEL-vakuutuksen ja maksanut TyEL-maksut hallituksen jäsenten kuukausipalkkioista. Työntekijän osuus TyEL-maksuista on vähennetty palkkioista. KPY:n hallituksen jäsenillä ei ole lisäeläkkeitä tai varhennettuja eläkkeitä koskevia etuja. Hallitukselle ei makseta tulospalkkioita.

Hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetaan työmatkoista aiheutuneet matka- ja majoituskustannukset sekä Verohallinnon ohjeiden mukaista verovapaa- ta enimmäismäärää vastaavat päivärahat ja kilometrikorvaukset.

Toimitusjohtajan eläke-edut määräytyvät työntekijöiden eläkelain mukaisesti. Oikeutta lisäeläkkeeseen tai varhennettuun eläkkeeseen ei ole. Toimitusjohtajasopimus on irtisanottavissa molemmin puolin kuuden kuukauden irtisanomisajalla.

Tilikauden 2025 aikana KPY:n hallitukseen kuuluneille jäsenille on maksettu palkkioita yhteensä 135.058,06 euroa. Toimitusjohtajalle on maksettu vuonna 2025 palkkaa ja palkkioita yhteensä 384.228,00 euroa.

2.3 OSUUSKUNTA KPY:N STI- JA LTI- OHJELMAT

STI-ohjelmat

Osuuskunta KPY:ssä oli käytössä vuonna 2025 ja 2024 lyhyen aikavälin kannustinohjelma (STI) Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiöiden johdolle. Ohjelman tarkoituksena on edistää omistaja-arvon kasvattamista ja sitouttaa johtoa KPY-konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Vuosina 2025 ja 2024 kannustinohjelmien mittarit oli sidottu KPY-konsernin kannattavuuteen sekä henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Vuosibonuksen enimmäismäärä Osuuskunta KPY:n toimitusjohtajan osalta on 9 kuukauden palkkaa vastaava määrä. Vuosibonuksesta osa voidaan suorittaa

rahana ja osa Osuuskunta KPY:n osuuk-sien merkitsemiseen oikeuttavina osuus-optioina.

STI-2024-osuusoptio-ohjelman perusteella hallitus on päättänyt antaa Osuuskunta KPY:n edustajiston antaman valtuutuksen nojalla yhteensä enintään 44.056 kappaletta optio-oikeuksia, jotka vastaavat noin 0,2 prosenttia Osuuskunta KPY:n osuuk-sien kokonaismäärästä per 31.12.2025. Optioiden haltijoilla on oikeus merkitä optio-oikeuksien nojalla Osuuskunta KPY:n osuuksia aikaisintaan 30.6.2026 optio-ohjelman ehtojen mukaisesti.

STI-2024 ohjelmasta on annettu optioita Osuuskunta KPY:n ja tytäryhtiöiden toimitusjohtajille seuraavasti:

- Osuuskunta KPY:n toimitusjohtajalle 20.250 kpl
- Voimatel Oy:n toimitusjohtajalle 4.253 kpl

Tilikaudelta 2025 mahdollisesti annettavista osuusoptioista päättää Osuuskunta KPY:n hallitus kevään 2026 aikana.

Tilikaudella 2025 on lisäksi päätetty erillis-palkitsemisesta, jonka perusteella Osuuskunta KPY:n toimitusjohtajalle ja tytäryhtiön KPY Novapolis Oy:n toimitusjohtajalle on annettu seuraavat osuusoptiot vuoden 2026 tammikuussa:

- Osuuskunta KPY:n toimitusjohtaja 13.500 kpl
- KPY Novapolis Oy:n toimitusjohtaja 3.500 kpl

LTI-ohjelmat

Osuuskunta KPY:llä on pitkänaikavälin osuuspohjaiset kannustinohjelmat vuosille 2024 (LTI2024-ohjelma) ja 2025 (LTI2025-ohjelma), joiden tarkoituksena on osaltaan edistää omistaja-arvon kasvattamista pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa johtoa KPY-konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Osuuskunta KPY:n ja tytäryhtiöiden hallitukset päättävät erikseen kunkin yksittäisen ohjelman alkamisesta ja ohjelmaan liittyvästä suorituserusteisesta mittaristosta.

Tilikauden 2025 aikana Osuuskunta KPY:n hallitus päätti pitkän aikavälin osuuspohjaisen kannustinjärjestelmän (LTI-ohjelman) ulottamisesta vuodelle 2025 (LTI2025-ohjelma). LTI2025-ohjelman piiriin kutsuttiin Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiöiden johtoryhmien jäseniä. Lisäksi ohjelmaan voi liittyä Osuuskunta KPY:n hallituksen päätöksellä muita Osuuskunta KPY:ssä tai sen tytäryhtiöissä työskenteleviä avainhenkilöitä.

Ohjelman suorituserusteiset tavoitteet perustuvat johtoryhmäläisille asetettujen tavoitteiden mukaiseen toteumaan. Mahdollinen palkkio suoritetaan Osuuskunta KPY:n osuuksina odotusajan jälkeen viimeistään joulukuussa 2027. Palkkiota ei pääsääntöisesti makseta yksittäiselle osallistujalle, mikäli osallistujan työ- tai toimisuhte KPY-konsernissa päättyy ennen palkkion suorittamista. LTI2025-ohjelman nojalla annettavien osuuk-sien enimmäismäärä on tiedossa 30.6.2026 mennessä.



LTI2024-ohjelmaan kuuluvat Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiöiden johtoryhmien jäsenet. Lisäksi ohjelmaan pystyi liittymään Osuuskunta KPY:n hallituksen päätöksellä muita Osuuskunta KPY:ssä tai sen tytäryhtiöissä työskenteleviä avainhenkilöitä.

Ohjelman suoritusterusteiset tavoitteet perustuvat johtoryhmäläisille asetettujen tavoitteiden mukaiseen toteumaan. Palkkiota ei pääsääntöisesti makseta yksittäiselle osallistujalle, mikäli osallistujan työ- tai toimisuuhde KPY-konsernissa päättyy ennen palkkion suorittamista.

LTI2024-ohjelman perusteella hallitus on päättänyt antaa yhteensä enintään 88.289 kappaletta ilmaisosuuksia, joka vastaa noin 0,3 prosenttia Osuuskunta KPY:n osuuksien kokonaismäärästä per 31.12.2025. LTI-ohjelman ilmaisosuuksista 64.004 osuutta annetaan odotusajan jälkeen viimeistään joulukuussa 2026 ja 24.285 osuutta viimeistään joulukuussa 2027 ohjelman ehtojen mukaisesti. LTI-ohjelmasta on annettu ilmaisosuuksia Osuuskunta KPY:n ja tytäryhtiöiden toimitusjohtajille seuraavasti:

- Osuuskunta KPY:n toimitusjohtajalle 16.750 kpl
- Voimatel Oy:n toimitusjohtajalle 7.298 kpl
- Epical Sweden AB:n toimitusjohtajalle 9.824 kpl
- KPY Novapolis Oy:n toimitusjohtajalle 5.400 kpl

2.4 OSUUSKUNTA KPY:N NIMITYS- JA PALKITSEMISVALIOKUNTA

Siltä osin kuin edustajiston nimitys- ja

palkitsemisvaliokunnan jäsen ei kuulu edustajiston puheenjohtajistoon tai ei ole Osuuskunta KPY:n hallituksen jäsen, on tällaiselle henkilölle maksettu edustajiston nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsenyydestä 550 euroa/kokous. Vuonna 2025 nimitysja palkitsemisvaliokunnan palkkioita maksettiin yhteensä 1.100 euroa.

2.5 OSUUSKUNTA KPY:N TARKASTUS-VALIOKUNTA JA SIOITUSRYHMÄ

Valiokuntien kokousten tai sijoitusryhmän osalta ei ole maksettu erillistä kokouspalkkiota, mikäli valiokunnan tai sijoitusryhmän jäsen on myös Osuuskunta KPY:n hallituksen jäsen. Kuitenkin siltä osin, jos tarkastusvaliokunnan jäsen ei ole Osuuskunta KPY:n hallituksen jäsen, maksetaan henkilölle palkkiona tarkastusvaliokunnan kokouksista 550 euroa/kokous. Vuoden 2025 aikana palkkioita valiokuntien tai sijoitusryhmän kokouksista on maksettu 0 euroa.

2.6 KPY NOVAPOLIS OY:N HALLITUS JA TOIMITUSJOHTAJA

KPY Novapolis Oy:n hallituksen jäsenille ei ole maksettu erillisiä palkkioita hallituksen muodostuessa Osuuskunta KPY:n johtoryhmän jäsenistä.

KPY Novapolis Oy:n toimitusjohtajalle on maksettu palkkaa tai palkkioita ajalta 10.3.-31.12.2025 yhteensä 139.885,71 euroa. Ajalla 1.1.-9.3.2025 KPY Novapolis Oy:n toimitusjohtajana toimi Osuuskunta KPY:n varatoimitusjohtaja. Hänelle ei ole maksettu erillistä palkkaa- tai palkkiota KPY Novapolis Oy:n toimitusjohtajan tehtäväs-

tä. Osuuskunta KPY on veloittanut osan Osuuskunta KPY:n varatoimitusjohtajan palkoista ja palkkioista hallintopalkkioveloituksen muodossa KPY Novapolis Oy:ltä hänen toimiessaan KPY Novapolis Oy:n toimitusjohtajana.

2.7 KPY MOMENTUM OY:N HALLITUS JA TOIMITUSJOHTAJA

KPY Momentum Oy ei ole maksanut vuoden 2025 aikana palkkioita hallitukselle eikä toimitusjohtajalle.

2.8 EPICAL YHTIÖIDEN HALLITUKSET JA TOIMITUSJOHTAJA

Epical Finland Oy:n ja Epical Sweden Holdings AB:n emoyhtiö 4.12.2024 alkaen on ollut Epical Group Oy. Epical Group Oy on ollut Osuuskunta KPY:n tytäryhtiö 3.10.2025 saakka. Tästä syystä palkka- ja palkkiotiedot annetaan ajalta 1.1.-30.9.2025.

Epical Finland Oy:n tai Epical Sweden Holdings AB:n hallituksille ei ole maksettu palkkioita ajalla 1.1.-30.9.2025. Myöskään Epical Sweden AB:n hallitukselle ei ole maksettu palkkioita ajalla 1.1.-30.9.2025.

Epical Sweden AB:n toimitusjohtajalle on maksettu palkkaa ja palkkioita 1.1.-30.9.2025 yhteensä 141.301,76 euroa. Epical Finland Oy:n toimitusjohtajalle ei ole maksettu erillistä palkkaa tai palkkiota ajalta 1.1.-30.9.2025.

Epical Group Oy:n hallitukselle ei ole maksettu palkkioita ajalta 1.1.-30.9.2025. Epical

Group Oy:n toimitusjohtajalle ei ole maksettu erillistä palkkaa tai palkkiota ajalla 1.1.-30.9.2025.

2.9 VOIMATEL OY:N JA OPTIWATTI OY:N HALLITUS JA TOIMITUSJOHTAJA

Voimatel Oy

Voimatel Oy:n hallitukselle ei ole vuonna 2025 maksettu palkkioita. Voimatel Oy:n hallitus on koostunut Osuuskunta KPY:n toimivaan johtoon kuuluvista henkilöistä. Toimitusjohtajalle on maksettu palkkaa ja palkkioita vuonna 2025 yhteensä 213.315,00 euroa.

Optiwatti Oy

Voimatel Oy omistaa 83,68 prosenttia Optiwatti Oy:stä. Optiwatti Oy:n hallitukselle tai toimitusjohtajalle ei ole maksettu erillisiä palkkoja tai palkkioita.

3.0 KPY-KONSERNIIN KUULUVAT MUUT TYTÄRYHTIÖT JA OSAKKUUSYHTIÖT

Muille kuin edellä listatuille KPY-konserniin kuuluvien tytäryhtiöiden hallituksille tai toimitusjohtajille ei ole maksettu erillisiä palkkioita.

Mikäli Osuuskunta KPY:n johtoon kuuluva henkilö toimii KPY:n osakkuusyhtiön hallituksen jäsenenä, ei hallituksen jäsenyydestä ole maksettu erillisiä korvauksia.



SISÄLTÖ

HALLITUKSEN TOIMINTAKERTOMUS	29
KONSERNIN RAKENNE	30
VUODEN 2025 OLENNAISET TAPAHTUMAT	30
INFRASTRUKTUURISALKKU	30
PRIVATE EQUITY -SALKKU	31
TASESIJOITUSSALKKU	31
KONSERNIN TULOSKEHITYS.....	33
LIIKEVAIHTO.....	34
KANNATTAVUUS.....	34
TALOUDELLINEN ASEMA.....	35
RAHOITUS	36
VOIMASSA OLEVAT VALTUUTUKSET	36
RAKENNE- JA RAHOITUSJÄRJESTELYT	36
SELVITYS TUTKIMUS- JA TUOTEKEHITYS TOIMINNAN LAAJUUDESTA	37
LÄHIPIIRILAINAT.....	38
LIIKETOIMET OSAKKUUSYHTIÖIDEN KANSSA.....	38
OLENNAISET TAPAHTUMAT TILIKAUDEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN	38
ARVIO TODENNÄKÖISESTÄ TULEVASTA KEHITYKSESTÄ...38	
RISKIENHALLINTA JA KPY-KONSERNIN RISKIT.....	38
OSUUSPÄÄOMAN KORKO	38
ORGANISAATIO.....	39
TILINTARKASTAJA.....	39
OSUDET JA OMISTAJAT	39
KYMMENEN SUURINTA OSUUDENOMISTAJAA	40
HALLITUKSEN ESITYS VOITTOVAROJEN KÄYTTÄMISESTÄ	40
TUNNUSLUKIJEN LASKENTAKAAVAT	42

Hallituksen toimintakertomus



Hallituksen toimintakertomus

TILIKAUSI 1.1.–31.12.2025

Noin 140-vuotias KPY on arvopohjainen osuuskunta, jonka omistaa Osuuskunta KPY:n osuudenomistajien muodostama yhteisö.

KPY:n tehtävänä on luoda omistajilleen arvoa ja edistää yhteiskunnan elinvoimaisuutta rakentamalla Suomeen liike-elämänvoimaa, eli vahvistamalla kotimaisen elinkeinoelämän kilpailukykyä, kasvua ja uusiutumista.



KPY:n strateginen tavoite on kasvattaa pitkäjänteisesti omistustensa arvoa mahdollistamalla pysyvää liike-elämänvoimaa suomalaisiin kasvaviin yrityksiin. Tätä tavoitetta KPY toteuttaa sijoittamalla kolmeen sijoitussalkkuun: infrastruktuuri, private equity ja tasesijoitukset.

Infrastruktuurisalkku koostui tilikaudella KPY:n tytäryhtiöstä KPY Novapoliksesta. Private Equity -salkun sijoitukset toteutetaan jatkossa pääomasijoitusyhtiö Sentican kautta. KPY hankki tilikauden loppupuolella 22.12.2025 pääomasijoitusyhtiö Sentic Partners Oy:n osakekannan.

Tasesijoitussalkussa tilikaudella ovat olleet KPY:n nykyiset portfolioyhtiöt Epical Group Oy, Gebwell Oy, Osuma Henkilöstöpalvelut Oy, Tietokeskus Finland Oy (toimii brändillä Aurilo) ja Voimatel Oy.

KONSERNIN RAKENNE

Osuuskunta KPY toimii emoyhteisönä konsernissa, johon tytäryhtiöinä kuuluvat KPY Novapolis Oy (100 % 14.1.2026 saakka, siitä eteenpäin 96,53 %) ja Voimatel Oy (100 %). Epical Group Oy oli KPY:n 100%:inen tytäryhtiö 3.10.2025 saakka. Epical Groupissa toteutettiin omistusrajoitus 3.10.2025, jonka jälkeen yhtiöstä tuli KPY:n osakkuusyhtiö 50 %:n omistussuudella. Lisäksi konserniin kuuluu tytäryhtiö KPY Momentum Oy (100 %). Tytäryhtiöt on yhdistelty KPY-konserniin. Epical Group Oy on yhdistelty konserniin tytäryhtiönä 3.10.2025 saakka ja osakkuusyhtiönä 4.10.2025 alkaen.

Edellisellä tilikaudella Enfo Oy oli KPY:n tytäryhtiö 4.12.2024 saakka (omistusosuus oli 85,54 %).

KPY Momentum Oy omistaa 28,6 % Osuma Henkilöstöpalvelut Oy:stä ja 24,21 % Gebwell Oy:stä. Osuus osakkuusyhtiöiden tuloksesta on yhdistelty KPY-konserniin.

Osuuskunta KPY omistaa 13,7 % Tietokeskus Finland Oy:stä. Yhtiötä ei ole yhdistelty KPY-konsernin lukuihin.

VUODEN 2025 OLENNAISET TAPAHTUMAT

KPY hankki suunnatulla osuusannilla pääomasijoitusyhtiö Sentic Partners Oy:n. KPY omistaa 100 % Senticasta ja johdon omistamasta yhtiöstä tuli merkittävä omistaja KPY:ssä. Järjestely toteutui 22.12.2025.

Keskisuomalainen Oyj ja Novapolis sopivat 21.11.2025 järjestelystä, joka mahdollistaa uuden Novapolis-kiinteistön rakentamisen Kuopion keskustaan Vuorikadulle. Keskisuomalainen teki järjestelyn yhteydessä 4,0 miljoonan euron sijoituksen Novapolikseen, ja siitä tuli Novapoliksen vähemmistöomistaja 3,47 prosentin omistussuudella tammikuussa 2026. Samassa yhteydessä KPY sijoitti Novapoliksen uudishankkeeseen 7,4 miljoonaa euroa

Mandatum Asset Management Growth Equity II -rahasto (MAM Growth Equity II) ja Osuuskunta KPY allekirjoittivat 26.6.2025 sopimuksen, jonka mukaisesti MAM Growth Equity II sijoitti Epicaliin.

Järjestely toteutui 3.10.2025. KPY jatkaa Epicalin toisena pääomistajana 50 prosentin omistussuudella.

KPY jakoi omistajilleen osuuskorkoa tilikaudelta 2024 yhdeksän senttiä osuutta kohti eli yhteensä noin kaksi miljoonaa euroa. Korko maksettiin 30.5.2025.

KPY:n edustajiston vaalit järjestettiin 19.11.–3.12.2025. Vaalissa valittiin edustajiston 1.1.2026 alkavaksi kuuden vuoden toimikaudeksi 15 edustajaa erovuoroisten tilalle.

Karoliina Malmi nimitettiin KPY:n hallituksen jäseneksi 7.5.2025 alkaen.

Kyösti Karhunen nimitettiin Novapoliksen toimitusjohtajaksi 10.3.2025 alkaen.

KPY:N SIJOITUSSALKUT 31.12.2025

KPY		
INFRASTRUKTUURI	PRIVATE EQUITY	TASESIJOITUKSET
NOVAPOLIS 96,53 %*	sentica 100 %	Voimatel 100 %
		epical 50 %
		OSUMA 28,6 %
		GEBWELL 24,21 %
		AURILO ** 13,7 %
Salkun NAV 31.12.2025 105,3 m€	Salkun NAV 31.12.2025 28,2 m€	Salkun NAV 31.12.2025 72,5 m€
* Keskisuomalaisesta tuli Novapoliksen vähemmistöomistaja 3,47% omistussuudella. Järjestely toteutui 14.1.2026.		
** Aikaisemmin Tietokeskus, joka otti käyttöön Aurilo-konsernibrändin syksyllä 2025.		

INFRASTRUKTUURISALKKU

KPY Novapolis Oy

KPY Novapolis Oy omistaa ja hallinnoi yhteensä noin 180 000 bruttoneliömetrin toimitilakeskittymää Kuopion kasvun keskuksessa Savilahdessa sekä Siilinjärvellä lentokentän välittömässä läheisyydessä. Savilahden kokonaisuus koostuu kampuksista Viestikadulla ja Microkadulla sekä niihin liittyvästä palveluliiketoiminnasta.

Novapoliksen asiakkaina on noin 250 yritystä ja yhteisöä sekä kolmen asteen opilaitokset – Itä-Suomen yliopisto, Savonia AMK ja Savon koulutuskuntayhtymä sekä muita julkisen sektorin toimijoita. Novapo-

liksen tiloissa on noin 15 000 käyttäjää. Novapolis on modernin työpäiväkokemuksen edelläkävijä ja yhteisö, johon huippuosaajat haluavat liittyä.

Tehokkaiden tilojen ja erinomaisen sijainnin ja verkostojen lisäksi KPY Novapolis houkuttelee asiakkaita laajalla ja kehittyvällä palvelutarjoomalla. Yhtiön palveluksessa oli vuoden aikana keskimäärin 24 henkilöä.

Työntekemisen muutokset vaikuttavat toimitilojen kysyntään, mikä luo tarpeita muokata tiloja vastaamaan uusien käyttäjien vaatimuksia. Julkisten toimijoiden siirtyminen vuokratiloista omiin toimitiloihin asettaa haasteita vapautuvien tilojen täyttämiseksi.



PRIVATE EQUITY -SALKKU

Sentica Partners Oy

Sentica Partners Oy on kotimainen pääomasijoittaja, joka on yli kahden vuosikymmenen ajan tukenut kotimaisten kasvuyritysten kehitystä ja kansainvälistymistä. Sentican rahastosijoitusten ytimessä ovat kotimaiset keskisuuret ja kasvuhaluiset yritykset, joilla on todennettu liiketoimintamalli.

Sentica on tällä hetkellä aktiivinen omistaja 9 kohdeyhtiössä. Vuodesta 2004 lähtien Sentica on irtautunut 36 kohdeyhtiöstä. Sentican hankinta oli osa KPY:n pitkän aikavälin strategiaa, jossa vaikuttavuutta rakennetaan yhä enemmän rahastopohjaisten mallien kautta. KPY:n ja Sentican yhteistyön katsotaan mahdollistavan uuden merkittävän rahaston keräämisen ja pitkällä aikavälillä mahdollisesti myös uusien, seuraavien rahastojen keräämisen.

TASESIJOITUSSALKKU

Voimatel Oy

Voimatel-konserni suunnittelee, rakentaa ja ylläpitää kriittistä digitaalista infraa. Yhtiön palvelut kattavat kiinteät ja langattomat verkot, operoinnin ja valvonnan sekä projektinjohtamisen. Tytäryhtiö Optiwatti Oy tekee ratkaisuja energiansäästöön ja -hallintaan. Voimatelilla työskentelee noin 750 henkilöä Suomessa ja Virossa.

Digitaalisen infrastruktuurin markkina nähdään Voimatelin kannalta positiivisesti kehittyvänä markkinana. Kuituverkkorakentamisen odotetaan käyvän vilkkaana tulevat vuodet. Tekoäly, tietoturva ja viiveettömyys tulevat lisäämään positiivisia vaikutuksia infrarakentamiseen ja niiden ylläpitopalveluihin. Langattomiin verkkoihin liit-tyvä teknologiakehitys lisää langattoman tiedonsiirron tarvetta eri asiakassegmenteissä teollisuudesta julkisiin tiloihin.

Elvera sopi 22.11.2023 liiketoimintakaupasta Voimatelin kanssa. Kaupan myötä Voimatelin sähköverkkoliiketoiminta siirtyi Elveralle. Samalla Voimatelilta siirtyi yli 250 henkilöä Elveran palvelukseen. Kilpailu- ja kuluttajavirasto hyväksyi kaupan 23.2.2024. Kaupan täytäntöönpano toteutettiin 1.4.2024.

Epical Group Oy

Epical on pohjoismainen datakonsultointiyritys, joka on erikoistunut muun muassa dataan ja analytiikkaan, tietoturvaan, sovelluksiin ja integraatioihin. Yhdessä noin 400 digiasiantuntijan kanssa Epical tukee ja mahdollistaa asiakkaidensa datan hallinnan, hyödyntämisen ja suojaamisen. Epical näkee vastuullisen datan hyödyntämisen tehokkaana työkaluna, jolla voidaan aikaansaada positiivisia muutoksia maailmassa. Se auttaa ratkaisemaan asiakkaiden ja yhteiskunnan vakavimpia ongelmia.

Epical on muodostanut oman konserninsa 4.12.2024 alkaen. Ennen tätä Epical oli osa Enfo-konsernia.

IT- ja data-analytiikkamarkkinan odotetaan paranevan edelliseen vuoteen verrattuna sekä Ruotsissa että Suomessa digitalisaation ja datavetoisen liiketoiminnan tu-kiessa kysyntää. Erityisen merkittävänä kysynnän ajurina lähivuosina yhtiö pitää tekoälypohjaisten ratkaisujen kehittymistä. Toimivat ja turvalliset tekoälyratkaisut edellyttävät tehokasta tiedon hallintaa, tiedon ja järjestelmien integraatiota sekä tiedon suojaamista, jotka ovat kaikki Epicalin tarjoamia palveluita. Samalla taloudellinen epävarmuus, korkea inflaatio ja kohonnut korkotaso voivat vaikuttaa Epicalin asiakkaiden investointipäätök-siin ja ostokäyttäytymiseen.



Gebwell Oy

Gebwell on erikoistunut energiatehokkaisiin kiinteistöjen lämmitys- ja jäähdytysratkaisuihin. Tuotevalikoimaan kuuluvat kaukolämmönjakokeskukset, lämpöpumput ja varaajat sekä käyttövedenlämmittimet.

Konsernin palveluksessa on noin 200 työntekijää. Yhtiöllä on tehtaat Leppävirralla ja Puolan Chwaszczynossa. Gebwellillä on myös tytäryhtiö Ruotsissa.

Yhtiön asiakkaina ovat lvi-urakoitsijat, asunto-osakeyhtiöt sekä keskisuuren ja suuren kokoluokan teollisuus- ja toimistokiinteistöt.

Osuma Henkilöstöpalvelut Oy

Osuma on kotimainen henkilöstöpalvelualan ja vuokratyövoiman välityksen ammattilainen, joka tuottaa luotettavia rekrytointipalveluja koko Suomeen. Osuma toimii ketterästi kaikilla aloilla, suurimpina rakennus- ja konepajateollisuus sekä ICT- ja kaupan alat.

Yritys on toiminut vuodesta 2016 lähtien ja sillä on toimistopisteitä Kuopion lisäksi Iisalmessa, Jyväskylässä, Kuusamossa ja Tampereella. Osuma on noussut henkilöstöalan 20 suurimman yrityksen joukkoon.

OSUUSKUNTA KPY

Emoyhteisö Osuuskunta KPY keskittyy omassa toiminnassaan tukemaan ja kehittämään edellä mainittuja liiketoimintoja sekä suoraan että yhtiöiden hallitustyöskentelyn kautta. Osuuskunta KPY:ssä työskenteli tilikauden päättyessä 6 henkilöä.



KONSERNIN TULOSKEHITYS

	KPY konserni 2025	KPY konserni 2024	KPY konserni 2023	Osuuskunta KPY 2025	Osuuskunta KPY 2024	Osuuskunta KPY 2023
KPY:n omaisuuden NAV MEUR ¹	n/a	n/a	n/a	246,3	179,6	n/a
KPY:n omaisuuden NAV / osuus EUR ^{1 2}	n/a	n/a	n/a	9,65	8,09	n/a
Hallinnointikulujen osuus NAV:sta ³	n/a	n/a	n/a	0,6 %	0,9 %	n/a
Hallinnointikulut / osuus EUR ^{2 3}	n/a	n/a	n/a	0,06	0,08	n/a
Liikevaihto, MEUR	167,4	224,5	269,8	0,9	0,9	0,8
Käyttökate, MEUR	22,4	42,2	15,5	-2,2	-2,0	35,5
Oikaistu käyttökate, MEUR ⁴	16,6	12,2	16,4	-2,0	-1,7	-1,9
Liikevoitto, MEUR	14,8	32,4	2,3	-2,2	-2,0	35,5
Liikevoitto %	8,9 %	14,4 %	0,9 %	-	-	-
Oikaistu liikevoitto, MEUR ⁴	9,0	2,5	5,6	-2,0	-1,7	-1,9
Oikaistu liikevoitto % ⁴	5,4 %	1,1 %	2,1 %	-	-	-
Voitto ennen veroja, MEUR	14,9	27,6	-3,6	13,0	-4,0	42,5
Oikaistu voitto ennen veroja, MEUR ⁴	8,7	-1,7	1,7	8,7	6,2	6,0
Tilikauden voitto, MEUR	13,8	26,1	-3,8	12,9	-3,7	42,5
Oikaistu tilikauden voitto, MEUR ⁴	7,6	-3,0	1,0	8,7	6,2	6,0
Osuuskohtainen tulos, EUR, laimentamaton ⁵	0,62	1,18	-0,17	0,58	-0,17	1,92
Osuuskohtainen tulos, EUR, laimennettu ⁵	0,62	1,18	-0,17	0,58	-0,17	1,92
Sijoitetun pääoman tuotto %	6,3 %	14,4 %	1,5 %	4,2 %	3,4 %	29,3 %
Oman pääoman tuotto %	9,3 %	22,5 %	-3,6 %	6,7 %	-2,9 %	28,6 %
Omavaraisuusaste %	54,4 %	46,5 %	33,9 %	96,8 %	96,2 %	97,5 %
Nettovelkaantumisaste %	32,9 %	58,5 %	89,4 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Korolliset nettovelat, MEUR	54,8	75,6	91,6	0,0	0,0	0,0
Henkilöstö keskimäärin	1 059	1 559	1 822	7	7	7
Osuuksien määrä tilikauden lopussa ⁶				25 508 515	22 192 408	22 192 408
Osuuksien keskimääräinen lukumäärä ⁶				22 274 175	22 192 408	22 192 408
Maksettu osuuskorko / osuus				0,09	0,0	0,0

¹) Osuuskunta KPY käyttää sijoitusten arvon kehittymisen mittarina vaihtoehtoista tunnuslukua NAV (Net Asset Value), joka kuvastaa omistusyhtiöiden ja muiden omaisuuserien käypää arvoa. Tasesijoitusten NAV on laskettu perustuen yhtiöiden toteutuneeseen käyttökatteeseen tai liikevaihtoon tilikaudella kerrottuna yhtiökohtaisesti määritellyillä markkinakertoimilla. Laskennassa arvosta on vähennetty yhtiöiden toteutuneet korolliset nettovelat tilikauden päättyessä. KPY:n omaisuuden NAV:ina ilmoitetaan KPY:n omistuosuuden mukainen osuus. Novapoliksen NAV perustuu riippumattoman ulkopuolisen arvioitsijan DCF-menetelmin tekemään kiinteistöarvioon, josta on vähennetty korolliset nettovelat. Julkisen kaupankäynnin kohteena olevat Osuuskunta KPY:n omistamat osakkeet ja lyhytaikaiset rahastosijoitukset on arvostettu markkinahintaan. KPY raportoi NAV:n uutena mittarina.

²) Jakajana käytetty osuuksien kokonaislukumäärää katsauskauden lopussa.

³) Tunnusluku laskettu rullaavan 12 kuukauden perusteella.

⁴) Tunnusluvusta on oikaistu yritysjärjestelyiden myyntivoitot ja -tappiot sekä omaisuuden kertaluonteiset arvonalennukset ja myyntivoitot.

⁵) Laimentamaton osuuskohtainen tulos on laskettu käyttäen ulkona olevien osuuksien määrän painotettua keskiarvoa. Laimennetun tunnusluvun laimennusvaikutukseen on huomioitu annettujen osuusoptioiden painotettu keskiarvo.

⁶) Ilmoitettu osuuksien määrä ei huomioi Osuuskunta KPY:n omassa hallussa olevia osuuksia, joiden lukumäärä on 133 908 osuutta kaikilla taulukossa esitetyillä kausilla.



Alla on esitetty keskeisten lukujen kehitys tytäryhtiöittäin. Novapoliksen, Epicalin ja Voimatelin osalta luvut on esitetty alakonsernitasolla. Epical alakonserni on syntynyt 4.12.2024. Tästä syystä vertailutietoja ei voida esittää. Sisäisiä myyntejä ei ole alla esitetyistä luvuista eliminoitu. Kaikki esitettyt luvut ovat FAS kirjanpitosäännösten mukaisesti laadittuja.

MEUR	Liikevaihto 2025	Liikevaihto 2024
KPY Novapolis	27,1	29,2
Voimatel	107,7	108,9
Epical	44,9	-
Enfo+Epical	-	88,3
Osuuskunta KPY	0,9	0,9

LIKEVAIHTO

KPY-konsernin liikevaihto tilikaudella 2025 oli 167,4 (224,5) miljoonaa euroa. Konsernin liikevaihto laski vertailuvuoteen nähden konsernin rakenteessa toteutettujen muutosten seurauksena. Voimatelin sähköverkkoliiketoiminnasta luovuttiin huhtikuun 2024 alussa ja Epicalin omistusjärjestelyn myötä liikevaihto yhdisteltiin KPY-konsernin liikevaihtoon vain syyskuun 2025 loppuun saakka. KPY-konsernin liikevaihto muodostuu Osuuskunta KPY:n sekä sen tytäryhtiöiden Novapoliksen, Voimatelin ja Epicalin (3.10.2025 saakka) liikevaihdosta.

Tytäryhtiöistä Novapoliksen liikevaihto oli 27,1 (29,2) miljoonaa euroa. Liikevaihdon laskuun vaikuttivat hieman alentunut keskimääräinen käyttöaste sekä edellisvuotta vähäisemmät muutostyöt asiakkaille. Novapoliksen käyttöasteen tippumiseen vaikutti osaltaan valtiollisten toimijoiden siirtyminen valtiovarainministeriön linjauksen mukaisesti valtio-omisteisiin tiloihin. Voimatelin liikevaihto tilikaudella oli 107,7 (108,9) miljoonaa euroa. Liikevaihdon laskuun vaikutti sähköverkkoliiketoiminnasta luopuminen maaliskuun 2024 lopussa.

Voimatelin ydinliiketoimintaa on nykyisin tietoverkko-liiketoiminta. Tietoverkkoliiketoiminnan liikevaihto kasvoi edellisestä vuodesta noin kahdeksan prosenttia.

Epicalin liikevaihto tilikaudella oli 44,9 (46,4) miljoonaa euroa. Epicalin liikevaihdon kehityksessä oli eroja liiketoimintojen välillä. Asiakkaiden kysyntä tilikaudella kehittyi positiivisesti integraatiopalveluiden osalta.

KANNATTAVUUS

KPY-konsernin liikevoitto tilikaudella oli 14,8 (34,2) miljoonaa euroa. Tilikauden liikevoittoon vaikutti Epicalissa toteutettu omistusjärjestely. Edellisen vuoden liikevoittoon vaikutti Enfon myynti. Oikaistu liiketulos ilman yritysjärjestelyiden myyntivoittoja ja -tappioita, kertaluonteisia omaisuuden arvonalennuksia ja myyntivoittoja oli 9,0 (2,5) miljoonaa euroa. Omistusyhtiöissä viime vuosina tehdyt merkittävät kehittämistoimenpiteet sekä KPY-konsernin rakenteelliset muutokset ovat vaikuttaneet positiivisesti oikaistun liikevoiton kehitykseen. Oikaistulla liikevoitolla KPY haluaa raportoida omistusyhtiöiden operatiivisen kannattavuuden kehitystä.

Novapoliksen liikevoitto tilikaudella oli 8,2 (9,2) miljoonaa euroa. Liikevoiton kehitykseen vaikutti edellisvuotta alhaisempi keskimääräinen käyttöaste. Keskimääräinen käyttöaste tilikaudella oli 89,7 (94,7) prosenttia. Käyttöasteen tippumiseen vaikutti erityisesti valtiollisten toimijoiden siirtyminen valtiovarainministeriön linjauksen mukaisesti valtio-omisteisiin tiloihin.

Voimatelin liikevoitto tilikaudella oli 2,4 (-0,2) miljoonaa euroa. Tehtyjen kehittämistoimenpiteiden myötä Voimatelin kannattavuus on parantunut merkittävästi. Voimatelin edellisellä tilikaudella alkanut välitysmenettely yritysjärjestelyyn liittyen saatiin päätökseen tilikauden aikana.

Välitysmenettelyyn liittyen Voimatelin tulokseen sisältyy noin 1,0 miljoonan euron kertaluotoinen, tulostavainen saamiseen liittyvä alaskirjaus. Päättäneeseen välitysmenettelyyn ei liity enää epävarmuuksia tai muita riskejä. Voimatelin oikaistu liikevoitto tilikaudella oli 3,4 (-0,2) miljoonaa euroa.

Epicalin osalta kulunut vuosi oli ensimmäinen tilikausi nykyisellä Epical-konsernirakenteella. Epical-konserni muodostui joulukuussa 2024 Enfoa koskevan järjestelyn yhteydessä. Epicalin konsulttiliiketoiminta oli osa Enfo-konsernia Enfo Oy:n myyntiin saakka. Tästä syystä vuodesta 2024 ei ole saatavilla kokonaisia vertailutietoja. Epicalin liikevoitto kuluneella tilikaudella oli 0,2 miljoonaa euroa. Yhtiön käyttökate parani merkittävästi vertailuvuoteen nähden ja oli 2,0 miljoonaa euroa. Vertailuvuonna Epicalin liiketoiminnan käyttökate oli -3,0 miljoonaa euroa.

Osakkuusyhtiöiden Gebwellin, Osuma Henkilöstöpalveluiden ja Epicalin (3.10.2025 jälkeen) vaikutus KPY-konserniin oli tilikaudella yhteensä -0,9 (-1,9) miljoonaa euroa. Osakkuusyhtiöiden vaikutus sisältää KPY:n omistusosuutta vastaavan osuuden yhtiöiden tuloksesta sekä hankinnoista kirjatut liikearvojen poistot.

MEUR	Liikevoitto 2025	Liikevoitto 2024
KPY Novapolis	8,2	9,2
Voimatel	2,4	-0,2
Epical	0,2	-
Enfo+Epical	-	-2,6
Osuuskunta KPY	-2,2	-2,0

KPY-konsernin liiketoiminnan rahavirta tilikaudella oli 22,7 (-2,1) miljoonaa euroa, parantuen merkittävästi edellisestä vuodesta. Liiketoiminnan rahavirran parantamiseen vaikutti keskeisesti tytäryhtiöiden positiivinen tuloskehitys ja käyttöpääoman vapautuminen.

Konsernin investointien rahavirta tilikaudella oli -1,8 (-4,6) miljoonaa euroa. Tytäryhtiöiden tekemät investoinnit olivat noin -2,9 miljoonaa euroa ja KPY:n uusien sijoitusten ja palautuneiden pääomien nettovaikutus noin 1,1 miljoonaa euroa.

Konsernin rahoituksen rahavirta tilikaudella oli -1,7 (-2,2) miljoonaa euroa. Maksettujen osuuskorkojen osuus rahoituksen rahavirrasta oli -2,0 miljoonaa euroa. Kokonaisuuutena konsernin rahavarojen muutos tilikaudella oli 19,2 (-8,9) miljoonaa euroa.



TALOUELLINEN ASEMA

KPY-konsernin oma pääoma tilikauden päättyessä oli 166,2 (129,4) miljoonaa euroa ja omavaraisuusaste 54,4 (46,5) prosenttia. Tilikaudella toteutettiin suunnattu osuusanti, jossa uusia osuuksia annettiin merkittäväksi 3 316 107 kappaletta. Osuusanti toteutettiin siten, että uusia osuuksia vastaan Osuuskunta KPY:lle luovutettiin liiketoimintakokonaisuus, johon kuuluu Sentica Partners Oy:n osakekanta sekä osakekantaan liittyvä velka. Osuusanti vahvisti omaa pääomaa noin 25,0 miljoonalla eurolla. Osuusannin lisäksi omavaraisuusaste parani konsernirakenteessa tehtyjen muutosten ja yhtiöiden operatiivisen kannattavuuden parantumisen myötä. Osuuskunta KPY:n oma pääoma tilikauden päättyessä oli 196,6 (160,6) miljoonaa euroa ja omavaraisuusaste 96,8 (96,2) prosenttia. Osuuskunta KPY:n oma pääoma vahvistui tilikauden tuloksen sekä Sentica Partnersin järjestelyn yhteydessä toteutetun osuusannin myötä.

KPY-konsernin korollisten nettovelkojen määrä tilikauden päättyessä oli 54,8 (75,6) miljoonaa euroa ja nettovelkaantumisaste 32,9 (58,5) prosenttia. Konsernin nettovelkaantumisaste pieneni konsernin korollisten velkojen ollessa edellistä tilikautta pienemmät ja erityisesti Osuuskunta KPY:n likvidien varojen kasvettua. Osuuskunta KPY:llä ei ollut tilikauden päättyessä korollista velkaa.

Osuuskunta KPY:n taloudellista asemaa kuvaavana uutena mittarina KPY raportoi omaisuutensa NAV:n (net asset value, nettovarallisuusarvo). NAV perustuu arvioon ja sen tarkoituksena on tarjota informaatiota KPY:n omaisuuden arvon kehityksestä.

Osuuskunta KPY:n sijoitusten NAV jakaantuu kolmeen sijoitussalkkuun (infrastruktuuri, private equity ja tasesijoitukset). Lisäksi NAV sisältää Osuuskunta KPY:n likvidit varat. Osuuskunta KPY:n omaisuuden NAV oli tilikau-

den päättyessä yhteensä 246,3 (179,6) miljoonaa euroa. Osuuskohtainen omaisuuden NAV tilikauden päättyessä oli 9,65 (8,09) euroa.

Infrastruktuurisalkun NAV koostuu Novapoliksen kiinteistöjen ja palveluliiketoiminnan käyvästä arvosta. Arvo perustuu riippumattoman ulkopuolisen tahon tekemään arvioon. Arviointimenetelmänä on käytetty diskontattuja kassavirtoja (DCF). Novapoliksen NAV kuvastaa kiinteistöjen ja palveluliiketoiminnan velatonta markkina-arvoa. Taseessa kiinteistöt on arvostettu suunnitelman mukaisilla poistoilla vähennettyyn hankintahintaan.

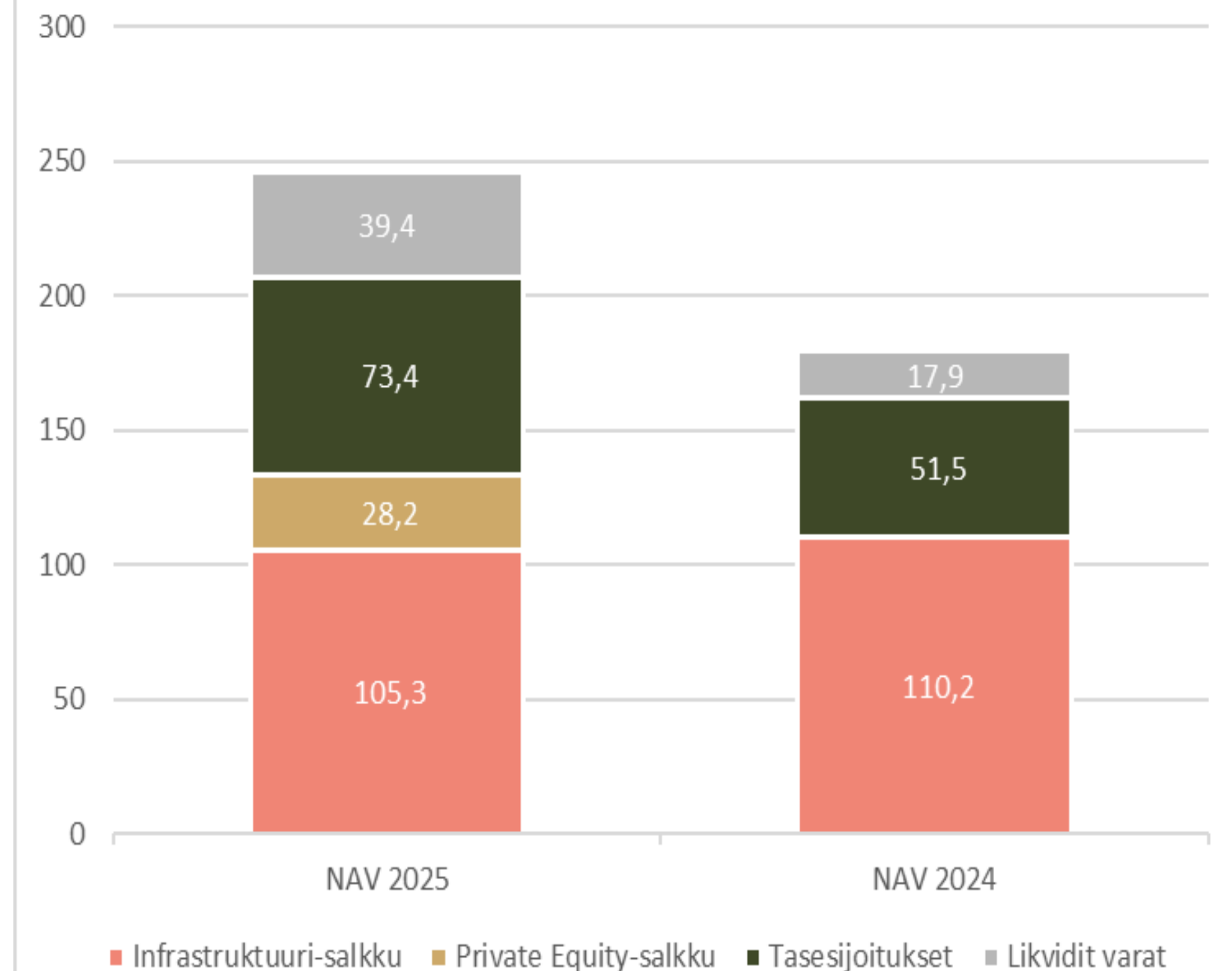
Private equity -salkun NAV koostuu Sentica Partners Oy:n osakekannasta. NAV on määritelty tilikaudella toteutetun järjestelyn yhteydessä.

Tasesijoitusten NAV on laskettu perustuen yhtiöiden toteutuneeseen käyttökatteeseen tai liikevaihtoon tilikaudella 2025 kerrottuna yhtiökohtaisesti määritellyillä markkinakertoimilla. Laskennassa arvosta on vähennetty yhtiöiden toteutuneet korolliset nettovelat tilikauden 2025 päättyessä. KPY:n omaisuuden NAV:ina ilmoitetaan KPY:n omistusosuuden mukainen osuus. Taseessa tasesijoitukset on arvostettu hankintahintaan.

Osuuskunta KPY:n likvidit varat on huomioitu NAV laskennassa tilinpäätöshetken markkina-arvolla ja koostuvat talletusvaroista sekä sijoituksista lyhyen koron rahastoihin.

Osuuskunta KPY:n hallinnointikulut tilikaudella 2025 olivat 0,6 (0,9) %:ia omaisuuden NAV:ista. Hallinnointikulut olivat yhteensä 1,5 (1,7) miljoonaa euroa, eli 0,06 (0,08) euroa osuutta kohti.

Omaisuuden NAV sijoitussalkuittain (M€)





RAHOITUS

Konsernin likvidit rahavarat olivat tilikauden lopussa 50,3 (31,1) miljoonaa euroa. Rahavaroista likvideihin lyhyen koron rahastoihin oli tilinpäätöshetkellä sijoitettu 20,0 (4,4) miljoonaa euroa. Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiön KPY Momentum Oy:n osuus konsernin likvideistä varoista tilikauden lopussa oli 39,3 (17,6) miljoonaa euroa. Osuuskunta KPY:llä on tuleville vuosille tehtyjä sijoitus-sitoumuksia 57,5 miljoonaa euroa. Sijoitussitoumusten sisään kutsut ovat ehdollisia KPY:n hyväksynnälle.

Konsernin korollisen vieraan pääoman määrä oli tilikauden lopussa 105,1 (106,7) miljoonaa euroa. Osuuskunta KPY:llä ei ollut korollista vierasta pääomaa.

Novapoliksen korollisen vieraan pääoman määrä tilikauden lopussa oli 100,8 (102,8) miljoonaa euroa. Novapoliksen rahoitus uusittiin loppuvuonna 2024. Uusi rahoitussopimus on pituudeltaan kolme vuotta ja se sisältää lisäksi kaksi optiovuotta. Ensimmäinen optiovuosista on käytetty. Novapoliksen lainoihin kohdistuu taloudellisia kovenantteja. Kovenantit ovat täyttyneet testauksissa. Novapoliksen rahoittajalta on pyydetty waiver Keski-suomalaisen kanssa 14.1.2026 toteutettuun järjestelyyn liittyen.

Sentica Partnersilla oli tilinpäätöshetkellä korollista vierasta pääomaa 0,1 miljoonaa euroa.

Voimatelin korollisen vieraan pääoman määrä tilinpäätöshetkellä oli noin 4,3 (5,7) miljoonaa euroa. Korollinen vieras pääoma koostuu pääsääntöisesti käyttöpääomarahoituksesta.

VOIMASSA OLEVAT VALTUUTUKSET

Edustajisto valtuutti hallituksen päättämään KPY-konsernin sitouttamis- ja palkitsemisohjelmia varten suunnatusta osuusannista, optio-oikeuksien tai muiden osuuk-

siin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Valtuutuksen nojalla annettavien osuuksien ja/tai erityisten oikeuksien lukumäärä on yhteensä enintään 350 000 osuutta tai erityistä oikeutta. Valtuutuksen nojalla osuuskunnan hallitus voi päättää antaa osuuskunnan uusia osuuksia tai luovuttaa osuuskunnan hallussa olevia omia osuuksia yhdessä tai useammassa erässä. Valtuutuksen nojalla annettavat erityiset oikeudet tuottavat kukin oikeuden yhteen (1) osuuskunnan osuuteen.

Osuuskunnan hallitus voi päättää, annetaanko erityisiä oikeuksia vastaan osuuskunnan uusia osuuksia tai luovutetaanko osuuskunnan hallussa olevia omia osuuksia yhdessä tai useammassa erässä. Osuusanti tai Osuuksiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antaminen voi tapahtua osuuskunnan jäsenten ja muiden osuudenomistajien merkintäetuoikeudesta poiketen (suunnattu anti). Hallitus päättää valtuutuksen perusteella kaikista muista osuusannin sekä osuuksiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisen ehdoista. Valtuutus on voimassa enintään 31.12.2027 asti.

RAKENNE- JA RAHOITUSJÄRJESTELYT

Osuusanti

Edustajisto valtuutti kokouksessaan 28.10.2025 hallituksen päättämään suunnatusta maksullisesta osuusannista osana Sentica Partners Oy:n osakekannan hankintaa. Valtuutuksen nojalla annettavien osuuksien lukumäärä oli yhteensä enintään 3 500 000 osuutta.

Osuuskunta KPY:n hallitus päätti 22.12.2025 toteuttaa suunnatun osuusannin osuuskunnan edustajiston antaman valtuutuksen nojalla Jumipe Oy:lle. Suunnatulla osuusannilla oli Osuuskunnan kannalta painava taloudellinen syy, koska sillä toteutettiin Osuuskunnan ja Jumipe Oy:n välinen liiketoimintajärjestely, jossa Osuuskunta hankki koko Sentica Partners Oy:n osakekannan.

Uusia osuuksia annettiin merkittäväksi 3.316.107 kap-

paletta. Osuuksien merkintähinta oli noin 7,53 euroa per osuus. Merkintähinta oli yhteensä 24.989.700 euroa ja merkintä toteutettiin 22.12.2025. Merkintähinnasta 70.467,28 euroa kirjattiin osakepääomaan ja loput 27.919.232,73 euroa sijoitetun vapaan oman pääoman rahastoon. Merkintähinta perustuu Osuuskunta KPY:n ja Sentica Partners Oy:n arvonnäilytyksiin. Osuusanti toteutettiin siten, että uusia osuuksia vastaan Osuuskunta KPY:lle luovutettiin liiketoimintakokonaisuus, johon kuuluu Sentica Partners Oy:n osakekanta sekä niihin liittyvä velka.

Osuuspohjaiset kannustinjärjestelmät ja optio-ohjelmat

Osuuskunta KPY:llä on pitkänaikavälin osuuspohjaiset kannustinohjelmat vuosille 2024 (LTI2024-ohjelma) ja 2025 (LTI2025-ohjelma), joiden tarkoituksena on osaltaan edistää omistajaarvon kasvattamista pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa johtoa KPY-konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Osuuskunta KPY:n ja tytäryhtiöiden hallitukset päättävät erikseen kunkin yksittäisen ohjelman alkamisesta ja ohjelmaan liittyvästä suorituserusteisesta mittaristosta.

Lisäksi Osuuskunta KPY:llä on lyhyenaikavälin osuuspohjaiset kannustinohjelmat vuosille 2024 (STI2024-ohjelma) ja 2025 (STI2025-ohjelma), joiden tarkoituksena on myös edistää omistaja-arvon kasvattamista ja sitouttaa johtoa KPY-konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Osuuskunta KPY:n ja tytäryhtiöiden hallitukset päättävät erikseen kunkin yksittäisen ohjelman alkamisesta ja ohjelmaan liittyvästä suorituserusteisesta mittaristosta.

LTI2025-ohjelma

Osuuskunta KPY:n hallitus päätti pitkän aikavälin osuuspohjaisen kannustinjärjestelmän (LTI-ohjelman) ulottamisesta vuodelle 2025 (LTI2025-ohjelma). LTI2025-ohjelman

piiriin on tilikauden aikana kutsuttu Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiöiden johtoryhmien jäseniä. Lisäksi ohjelmaan on voinut liittyä Osuuskunta KPY:n hallituksen päätöksellä muita Osuuskunta KPY:ssä tai sen tytäryhtiöissä työskenteleviä avainhenkilöitä. Ohjelman suorituserusteiset tavoitteet perustuvat johtoryhmäläisille asetettujen tavoitteiden mukaiseen toteumaan. Mahdollinen palkkio suoritetaan Osuuskunta KPY:n osuuksina odotusajan jälkeen viimeistään joulukuussa 2027. Palkkiota ei pääsääntöisesti makseta yksittäiselle osallistujalle, mikäli osallistujan työ- tai toimeisuhde KPY-konsernissa päättyy ennen palkkion suorittamista. LTI2025-ohjelman nojalla annettavien osuuksien enimmäismäärä on tiedossa 30.6.2026 mennessä.

LTI2024-ohjelma

LTI2024-ohjelmaan kuuluvat Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiöiden johtoryhmien jäsenet. Lisäksi ohjelmaan pystyi liittymään Osuuskunta KPY:n hallituksen päätöksellä muita Osuuskunta KPY:ssä tai sen tytäryhtiöissä työskenteleviä avainhenkilöitä.

Osuuskunta KPY:n edustajiston antaman valtuutuksen nojalla Osuuskunta KPY:n hallitus on päättänyt antaa osana LTI 2024-ohjelmaa yhteensä enintään 88.289 kappaletta ilmaisosuutta. Ohjelman suorituserusteiset tavoitteet perustuvat johtoryhmäläisille ja avainhenkilöille asetettujen tavoitteiden mukaiseen toteumaan. LTI-ohjelman ilmaisosuuksista 64.004 osuutta annetaan odotusajan jälkeen viimeistään joulukuussa 2026 ja 24.285 osuutta viimeistään joulukuussa 2027 ohjelman ehtojen mukaisesti.



Palkkiota ei pääsääntöisesti makseta yksittäiselle osallistujalle, mikäli osallistujan työ- tai toimisuuhde KPY-konsernissa päättyy ennen palkkion suorittamista. 88.289 kappaletta ilmaisosuutta on noin 0,3 prosenttia Osuuskunta KPY:n osuuksien kokonaismäärästä per 31.12.2025.

Osuuspalkkio-ohjelmaan perustuvalle ilmaisosuuksien tarjoamiselle on osuuskuntalain 9 luvun 5 §:n 1 momentissa tarkoitettu erityisen painava taloudellinen syy, koska ilmaisosuudet annetaan odotusajan jälkeen KPY-konsernin avainhenkilöille sitouttamistarkoituksessa osana KPY-konsernin kannustinjärjestelmää.

STI2024-osuusoptio-ohjelma

Osuuskunta KPY:n hallitus ja sen tytäryhtiöiden hallitukset ovat päättäneet Osuuskunta KPY:n osuuspohjaisesta optio-ohjelmasta vuodelle 2024. Päätösten nojalla Osuuskunta KPY:n johtoryhmän ja sen tytäryhtiöiden johtoryhmien jäsenien vuosibonus tilikaudelta 2024 suoritettiin rahabonuksena ja Osuuskunta KPY:n osuuksien merkitsemiseen oikeuttavina osuusoptioina (STI2024-osuusoptio-ohjelma).

STI2024-osuusoptio-ohjelman perusteella hallitus on päättänyt antaa Osuuskunta KPY:n edustajiston antaman valtuutuksen nojalla yhteensä enintään 44.056 kappaletta optiooikeuksia, jotka vastaavat noin 0,2 prosenttia Osuuskunta KPY:n osuuksien kokonaismäärästä per 31.12.2025.

Optio-oikeuksien antamiselle on Osuuskunta KPY:n kannalta osuuskuntalain 10 luvun 1 §:ssä tarkoitettu painava taloudellinen syy, koska optio-oikeudet on annettu KPY-konsernin avainhenkilöille sitouttamistarkoituksessa osana KPY-konsernin kannustinjärjestelmä.

Optio-ohjelman tarkoituksena on sitouttaa Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiöiden johtoa KPY-konserniin sekä kannustaa heitä merkitsemään Osuuskunta KPY:n osuuksia. Optioiden haltijoilla on oikeus merkitä op-

tio-oikeuksien nojalla Osuuskunta KPY:n osuuksia aikaisintaan 30.6.2026.

Optio-oikeuksien perusteella merkittävien osuuksien osuuskohtainen merkintähinta on 0,5 euroa. Merkityt osuudet tulee maksaa viimeistään osuusmerkinnän yhteydessä. Optio-oikeudet on tarkoitettu osaksi KPY-konsernin kannustinjärjestelmää ja osuuksien merkintähinta on määritetty tällä perusteella.

Ennen osuuksien merkitsemistä optio-oikeudet eivät tuota oikeuksia osuus- tai osakeanneissa, tai annettaessa osuuskuntalain 10 luvussa tarkoitettuja optio- tai muita erityisiä oikeuksia muun päätöksen nojalla, taikka jaettaessa varoja osuuskuntalain 16 luvun 1 § 1 momentissa tarkoitetuilla tavoilla.

STI2025-osuusoptio-ohjelma

Tilikauden 2025 aikana Osuuskunta KPY:n hallitus ja sen tytäryhtiöiden hallitukset ovat päättäneet Osuuskunta KPY:n osuuspohjaisesta optio-ohjelmasta vuodelle 2025.

Päätösten nojalla Osuuskunta KPY:n johtoryhmän ja sen tytäryhtiöiden johtoryhmien jäsenten mahdollinen vuosibonus voidaan suorittaa tilikaudelta 2025 rahabonuksena ja Osuuskunta KPY:n osuuksien merkitsemiseen oikeuttavina osuusoptioina (STI2025-osuusoptio-ohjelma). Tilikauden aikana Osuuskunta KPY:n hallitus päätti STI-osuusoptio-ohjelmasta vuodelle 2025 (STI2025-ohjelma). STI2025-ohjelman piiriin on tilikauden aikana kutsuttu Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiöiden johtoryhmien jäseniä. Lisäksi ohjelmaan on voinut liittyä Osuuskunta KPY:n hallituksen päätöksellä muita Osuuskunta KPY:ssä tai sen tytäryhtiöissä työskenteleviä avainhenkilöitä. Ohjelman suoritusperusteiset tavoitteet perustuvat johtoryhmäläisille ja avainhenkilöille asetettujen tavoitteiden mukaiseen toteumaan. STI2025-ohjelman nojalla annettavien optio-oikeuksien enimmäismäärä on tiedossa 30.6.2026 mennessä.

Optio-ohjelman tarkoituksena on sitouttaa Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiöiden johtoa KPY-konserniin

sekä kannustaa heitä merkitsemään Osuuskunta KPY:n osuuksia.

Optioiden haltijoilla on oikeus merkitä optio-oikeuksien nojalla Osuuskunta KPY:n osuuksia aikaisintaan 30.6.2027.

Optio-oikeuksien perusteella merkittävien osuuksien osuuskohtainen merkintähinta on 0,5 euroa. Merkityt osuudet tulee maksaa viimeistään osuusmerkinnän yhteydessä.

Optio-oikeudet on tarkoitettu osaksi KPY-konsernin kannustinjärjestelmää ja osuuksien merkintähinta on määritetty tällä perusteella.

Ennen osuuksien merkitsemistä optio-oikeudet eivät tuota oikeuksia osuus- tai osakeanneissa, tai annettaessa osuuskuntalain 10 luvussa tarkoitettuja optio- tai muita erityisiä oikeuksia muun päätöksen nojalla, taikka jaettaessa varoja osuuskuntalain 16 luvun 1 § 1 momentissa tarkoitetuilla tavoilla.

Lisäksi tilikauden 2025 aikana hallitus on päättänyt Osuuskunta KPY:n edustajiston 7.5.2025 antaman valtuutuksen nojalla erillispalkitsemisesta osuusoptioiden muodossa. Päätökseen perustuneet optio-oikeudet 30.000 kappaletta annettiin tammikuussa 2026 ja ne vastaavat noin 0,1 prosenttia Osuuskunta KPY:n osuuksien kokonaismäärästä per 31.12.2025. Optioiden haltijoilla on oikeus merkitä optio-oikeuksien nojalla Osuuskunta KPY:n osuuksia aikaisintaan 31.1.2027. Muutoin optio-oikeuksien keskeiset ehdot noudattavat edellä kuvattuja STI2025-osuusoptio-ohjelman ehtoja.

Optio-oikeuksien antamiselle on Osuuskunta KPY:n kannalta osuuskuntalain 10 luvun 1 §:ssä tarkoitettu painava taloudellinen syy, koska optio-oikeudet on annettu KPY-konsernin avainhenkilöille sitouttamistarkoituksessa osana KPY-konsernin kannustinjärjestelmä.

SELVITYS TUTKIMUS- JA TUOTEKEHITYSTOIMINNAN LAAJUUDESTA

Kaikissa KPY konsernin yhtiöissä kehitetään aktiivisesti toimintaa ja uusia palveluita.

Mahdolliset tutkimusmenot kirjataan vuosikuluksi niiden syntymisvuonna. Tutkimusmenoja ei ollut vuonna 2025 tai 2024. Kehittämismenot kirjataan konsernissa pääsääntöisesti kuluksi. Konsernin tytäryhtiöillä ei ollut olennaisia kuluksi kirjattuja kehittämismenoja vuonna 2025 tai 2024.

Voimatel konsernissa kehittämismenoja on aktivoitu varovaisuutta noudattaen silloin, kun kehitettävän tuotteen valmiiksi saaminen on teknisesti toteutettavissa niin, että hyödyke on käytettävissä tai myytävissä.

Edellytyksenä on myös, että Voimatel konsernilla on kyky, aikomus ja voimavarat saattaa hyödyke valmiiksi ja käyttää sitä tai myydä se. Hyödykkeellä on myös oltava todennäköinen vastainen taloudellinen hyöty, joka voidaan osoittaa, ja menot, jotka syntyvät kehittämisvaiheen aikana, on pystyttävä luotettavasti määrittämään.

Taseeseen aktivoituihin kehittämismenoihin liittyy epävarmuustekijöitä ja on mahdollista, että olosuhteiden muuttuessa kehittämisprojekteista odotettavissa oleva tuotto muuttuu. Taseeseen aktivoitujen kehittämismenojen arvo saattaa alentua, jos odotettavissa oleva taloudellinen hyöty muuttuu. Mikäli taseeseen kirjatun hyödykkeen odotettavissa oleva tuotto alittaa tasearvon, eli aktivoitujen poistamattomien kehittämismenojen summan, kehittämismenon tasearvo oikaistaan arvonalentumiskirjauksella vastaamaan odotettavissa olevaa tuottoa.



LÄHIPIIRILAINAT

Tilinpäätöshetkellä Osuuskunta KPY:llä ei ollut lainasäämistä tai velkaa konserniyhtiöiden kanssa.

Voimatel Oy:llä on tilinpäätöshetkellä 0,5 miljoonan euron pääomainsaaminen Optiwatti Oy:ltä. Lainan korko on 6,5 %. Lainalle ei ole asetettu vakuutta. Lainan alkuperäinen erääntyminen oli 15.6.2023, mutta laina-aikaa on jatkettu. Lainasaaminen on alaskirjattu Voimatel Oy:ssä.

Lisäksi Voimatel Oy:llä on 125 tuhannen euron lainasaaminen Optiwatti Oy:ltä. Lainan korko on 1,9 % + 3 kk euribor (tilinpäätöshetkellä 3,888 %). Lainalle ei ole asetettu vakuutta. Laina erääntyy 31.12.2026.

Sentica Partners-konserniin kuuluvalla Sentica Buyout V GP Oy:llä on tilinpäätöshetkellä 131 tuhannen euron pääomainsaaminen osakkailtaan. Lainalle ei ole asetettu vakuutta eikä pääomalle makseta korkoa. Lainalle ei ole asetettu eräpäivää.

LIIKETOIMET OSAKKUUSYHTIÖIDEN KANSSA

KPY-konsernin liikevaihto osakkuusyhtiöiden kanssa 1.1.–31.12.2025 oli 135 tuhatta euroa ja ostot 593 tuhatta euroa. Myyntisaamiset osakkuusyhtiöiltä 31.12.2025 olivat yhteensä 9 tuhatta euroa ja ostovelat 7 tuhatta euroa.

KPY Momentum Oy:llä oli tilinpäätöshetkellä 200.000 euron lainasaaminen Osuma Henkilöstöpalvelut Oy:ltä. Laina on kirjanpitolain 5. luvun 5 C §:ssä tarkoitettu oman pääoman luonteinen vaihtovelkakirjalaina. Velan vuotuinen korko on 10 prosenttia.

Osuuskunta KPY:llä oli pitkäaikaista lainasaamista Epical Group Oy:ltä 7,5 miljoonaa euroa. Lainan korko oli 2 % + 12 kk euribor ja velkakirjan mukainen erääntymispäivä 30.6.2026. Lainalle ei ollut asetettu vakuutta. Laina maksettiin takaisin 6.10.2025.

OLENNAISET TAPAHTUMAT TILIKAUDEN PÄÄT- TYMISEN JÄLKEEN

Keskisuomalaisen ja Novapoliksen järjestely toteutui 14.1.2026. Järjestelyssä Keskisuomalainen myi Kuopion keskustassa osoitteessa Vuorikatu 21 sijaitsevan kiinteistön Novapoliksen omistamalle kiinteistöyhtiölle. Novapolis rakennuttaa tontille uuden, noin 8 000 bruttoneliömetrin kiinteistön. Samalla Keskisuomalaisesta tuli Novapoliksen vähemmistöomistaja 3,47 prosentin omistusosuudella. KPY sijoitti hankkeeseen 7,4 miljoonaa euroa.

Novapoliksen hallitukseen valittiin 14.1.2026 Anssi Lehtikainen (puheenjohtaja), Jenni Ahava ja Vesa-Pekka Kangaskorpi.

KPY:n edustajisto valitsi järjestäytymiskokouksessaan 22.1.2026 puheenjohtajiston 1.1.2026 alkaneelle kaudelle. Nykyinen puheenjohtajisto jatkaa tehtävissään. Edustajiston puheenjohtajana jatkaa kauppatieteiden maisteri Antti Haapakorva, joka valittiin toiselle kolmivuotiskaudelle. Varapuheenjohtajiksi valittiin Aleks Eskelinen (1. varapuheenjohtaja), Tuula Väätäinen (2. varapuheenjohtaja) ja Markku Söderström (3. varapuheenjohtaja).

ARVIO TODENNÄKÖISESTÄ TULEVASTA KEHITYKSESTÄ

KPY jatkaa liiketoimintansa kehittämistä keskittymällä kolmeen sijoitussalkkuun: infrastruktuuri, private equity ja tasesijoitukset.

Infrastruktuurisalkussa liikevaihdon ja tuloksen odotetaan vuoden aikana hieman laskevan Novapoliksen vuokrauksen käyttöasteen alentumisen vuoksi. Novapoliksen osingonmaksukyvyyn odotetaan kuitenkin säilyvän lähes edellisvuoden tasolla.

Private equity -salkussa keskitytään Sentican uuden rahaston keräämiseen. Rahaston keräämisessä onnistumisella on keskeinen vaikutus tulevaan private equity -sijoitustoimintaan ja sen laajuuteen.

Tasesijoitussalkun omistusyhtiöitä kehitetään kannattavaan kasvuun, ja suurimmissa omistuksissa toimenpiteet painottuvat kasvun rakentamiseen. Yhtiöitä kehitetään tulevia irtautumisia varten. Kokonaisuutena liikevaihdon odotetaan kehittyvän myönteisesti ja tuloksen jonkin verran vahvistuvan, mutta yhtiökohtaisessa kehityksessä voi olla merkittäviäkin eroja.

KPY tavoittelee sijoituskohteiden merkittävää arvon kasvattamista.

RISKIENHALLINTA JA KPY-KONSERNIN RISKIT

KPY:n strategian toteuttamisen ja lähivuosien kasvun kannalta on keskeistä onnistua Sentican uuden rahaston keräämisessä ja tasesijoitussalkussa olevien omistusyhtiöiden arvon kehittämisessä. Näihin liittyy riskejä.

Mikäli Sentican uuden rahaston keräämisessä epäonnistuttaisiin, hidastaisi se olennaisesti KPY:n etenemistä rahastopohjaisessa sijoittamisessa. Mikäli omistusyhtiöiden arvon kehittämisessä epäonnistuttaisiin, heikentäisi se irtautumisenäkymiä ja siten KPY:n mahdollisuuksia panostaa tulevaisuudessa kasvuun.

Lisäksi KPY:n kannalta on tärkeää, että infraomistus Novapoliksen käyttöaste kehittyi tulevina vuosina myönteisesti. Käyttöasteen olennainen pienentyminen heikentäisi Novapoliksen tuloksentekokykyä, mikä loisi riskejä KPY:n Novapoliksesta saamalle kassavirralle. Novapoliksen lainoihin kohdistuu kovenantteja, joiden täyttymiseen voi epäsuotuisissa liiketoimintaolosuhteissa liittyä riskiä, mikä edelleen edellyttäisi rahoitusneuvotteluita rahoittajan kanssa.

KPY:n omistusyhtiöissä riskit vaihtelevat yhtiöittäin. Kaikille sijoitussalkuille ja omistusyhtiöille keskeisen riskin luo epävakaa geopolitiittinen tilanne, joka heijastuu epävarmuutena markkinoille ja yritysten toimintaan. Epävarmuus hämärtää yritysten näkymiä kasvuun ja kannattavuuden vahvistumiselle, joihin ylipäänsä kohdistuu riskejä. Riskejä voivat aiheuttaa myös yritystoimintaan kohdistuvat uudet tai viime vuosina voimaan tulleet sääntely- ja lainsäädäntöuudistukset. Mikäli joku omistusyhtiöistä epäonnistuisi näiden velvoitteiden noudattamisessa tai toimeenpanossa, seurauksena voi olla toimintaan kohdistuvia vaikutuksia, mainehaittaa sekä taloudellisia tai hallinnollisia sanktioita.

Vahinkoriskit vaihtelevat yhtiöittäin liiketoiminnan luonteeseen perustuen. Novapoliksen osalta keskiössä ovat kiinteistöihin liittyvät mahdolliset vahinkoriskit ja Voimatelin osalta työturvallisuus. Mahdollisilta vahinkoriskeiltä suojaudutaan yhtiöissä vakuutuksin ja ennalta ehkäisevin toimenpitein.

KPY-konserni ja konsernin tytäryhtiöt tekevät vähintään kerran vuodessa toimintaansa ja toimintaympäristöään tarkastelevan riskianalyysin. Esiin nousseiden havaintojen pohjalta pyritään hallitsemaan tunnistettuja riskejä. Riskejä hallitaan erityisesti ennalta ehkäisevin toimenpitein, kuten esimerkiksi yhtiöitä ja prosesseja kehittämällä, vakuutuksilla ja korkosuojauksilla.

OSUUSPÄÄOMAN KORKO

Tilikaudella 2025 osuuskorkoa jaettiin 0,09 euroa osuutta kohti eli yhteensä noin kaksi miljoonaa euroa.



ORGANISAATIO

Toimitusjohtaja ja henkilöstö

Osuuskunta KPY:n toimitusjohtajana toimii Anssi Lehkoinen (fil.tri, DI).

Osuuskunta KPY -konsernin henkilöstön kokonaismäärä oli tilikaudella keskimäärin 1059 (1559) henkilöä. Keskimääräisen henkilöstömäärän laskuun ovat vaikuttaneet konsernin rakenteessa toteutetut muutokset. Voimatelin sähköverkkoliiketoiminnan myynti huhtikuun alussa 2024 sekä Epicalin muuttuminen tytäryhtiöstä osakkuusyhtiöksi lokakuun alussa 2025. Henkilöstömäärä sisältää Osuuskunta KPY:n lisäksi tytäryhtiöiden henkilöstön. Emoyhteisön palveluksessa työskenteli tilikaudella keskimäärin 7 (7) henkilöä.

Hallitus

Puheenjohtaja:
Juha Yrjänheikki (fil.maisteri, filosofian tohtori, toimitusjohtaja, hallitusammattilainen)

Varapuheenjohtaja:
Pekka Loikkanen (KTM, hallitusammattilainen)

Hallituksen jäsen:
Mikko Junttila (KTM, toimitusjohtaja)

Hallituksen jäsen 7.5.2025 alkaen:
Karoliina Malmi (FM, viestintä- ja vastuullisuusjohtaja, kansainvälinen yritysviestintä)

Hallitus kokoontui vuoden aikana yhteensä 20 kertaa. Hallituksen jäsenille vuonna 2025 maksetut palkkiot olivat yhteensä 135.058 €. Palkkiot sisältävät myös palkkiot osallistumisesta sijoitusryhmän ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan sekä tarkastusvaliokunnan kokouksiin.

Osuuskunta KPY:n hallituksen alaisuudessa toimii sijoitusryhmä. Sen puheenjohtajana toimii KPY:n hallituksen puheenjohtaja, muu jäsen tai jäsenet valitaan hallituksen sisältä tarpeen asettamien kriteerien mukaan ja sihteerinä toimii toimitusjohtaja.

Sijoitusryhmä kokoontui vuoden 2025 aikana kaksi kertaa.

Osuuskunta KPY:n tarkastusvaliokunnan ensisijaisena tehtävänä on auttaa koko hallitusta johdon luoman taloudellisen raportointijärjestelmän oikeellisuuden valvomisessa ja siten suojata osuudenomistajien ja muiden sidosryhmien etuja.

Tarkastusvaliokunta koostui KPY:n hallituksen jäsenistä ja puheenjohtajana toimi KPY:n hallituksen varapuheenjohtaja. Tarkastusvaliokunta kokoontui vuoden aikana viisi kertaa.

Edustajisto

Osuuskunta KPY:n säännöissä on määrätty, että jäsenten päättämisoikeutta käyttää osuuskunnan jäsenten kokouksen sijasta jäsenten valitsema edustajisto. Edustajisto on Osuuskunta KPY:n ylin päättävä elin, jonka kautta jäsenet osallistuvat osuuskunnan ohjaukseen ja valvontaan.

Edustajistoon kuuluu kolmekymmentä edustajaa. Edustajiston jäsenet valitaan kuuden tilikauden ajaksi. Edustajiston jäsenistä puolet on erovuorossa joka kolmas tilikausi.

Edustajiston puheenjohtajiston kokoonpano tilikauden aikana oli seuraava:

Puheenjohtaja:
Antti Haapakorva

Varapuheenjohtajat:
Aleksi Eskelinen
Tuula Väätäinen
Markku Söderström

Osuuskunta KPY:n edustajisto kokoontui vuoden aikana kolme kertaa.

Edustajiston vaalit järjestettiin 19.11.-3.12.2025. Vaaleissa valittiin 15 edustajaa. Edustajiston järjestäytymiskokous pidettiin 22.1.2026.

Edustajiston puheenjohtajistolla on osuuskunnan hallinnointikoodin 4.1 mukaisesti läsnäolo- ja puheoikeus Osuuskunta KPY:n hallituksen kokouksissa.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta

Osuuskunta KPY:llä on edustajiston nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, johon tilikaudella kuuluivat edustajiston puheenjohtaja ja varapuheenjohtajat, hallituksen puheenjohtaja sekä Osuuskunta KPY:n suuren omistajan Ilmarisen edustaja.

Valiokunta valmistelee osuuskunnan hallituksen jäsenten ja tilintarkastajan valintaa sekä tekee edustajiston kokoukselle ehdotukset hallituksen jäseniksi, puheenjohtajaksi, varapuheenjohtajaksi ja tilintarkastajaksi sekä hallituksen jäsenten palkkioiksi. Osana tehtäväänsä valiokunta arvioi tilintarkastajan riippumattomuutta.

Valiokunta valmistelee mahdolliset osuuskunnan hallituksen jäsenten sitouttamis- ja kannustinjärjestelmät sekä yhdessä hallituksen kanssa osuuskunnan toimivan johdon sitouttamis- ja palkitsemisjärjestelmät.

Valiokunnalla on tarkoitus lisätä toiminnan järjestelmällisyyttä ja läpinäkyvyyttä jo hallituksen valintaprosessissa sekä sitouttamis- ja palkitsemisjärjestelmien valmisteluvaiheessa. Hallituksen ulkopuolinen valiokunta korostaa osuuskunnan erityistä luonnetta ja omistajaohjauksen merkitystä.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnalla oli vuoden 2025 yksi kokous.

KPY konsernin johtoryhmä

Johtoryhmän muodostavat toimitusjohtaja Anssi Lehkoinen, operatiivinen johtaja, varatoimitusjohtaja Silja Huhtiniemi, talousjohtaja Jenni Ahava ja lakiasiaintohtori Teemu Pieviläinen.

TILINTARKASTAJA

Osuuskunta KPY:n tilintarkastajana toimii tilintarkastusyhteisö PricewaterhouseCoopers Oy ja sen nimeämänä vastuunalaisena tarkastajana KHT Sami Posti.

OSUUKSET JA OMISTAJAT

Osuuskunnalla on yksi osuuslaji, joista kaikki osuudet tuottavat yhtäläiset oikeudet.

Tilikauden päättyessä Osuuskunta KPY:llä oli 18.533 osuuden omistajaa, joista jäseniä oli 17.799. Tilikauden päättyessä Osuuskunta KPY omisti omia osuuksiaan 133.908 kappaletta (0,5% osuuksien kokonaismäärästä ja kokonaissännimäärästä). Omien osuuksien määrässä ei tapahtunut muutosta tilikaudella. Osuuskunnan koko osuuksien lukumäärä tilikauden päättyessä oli 25.508.515 kappaletta.

Osuudet ovat vapaasti hankittavissa ja luovutettavissa, ja jäsen tai muu osuudenomistaja voi vapaasti myydä, vaihtaa, lahjoittaa tai muuten siirtää osuuden pysyvästi kenelle tahansa. Osuus voi siirtyä myös kuolemantapauksen perusteella kuolleen jäsenen oikeudenomistajille. Selvitys osuuden saannosta on esitettävä tilinhoitajayhteisölle. Osuuden siirtyessä myös osuusmaksu siirtyy. Jokainen, joka saa osuuden omistukseensa hyväksytään osuudenomistajaksi.



Osuuskunnan jäsenten päätösvaltaa käyttää vaalein valittava edustajisto. Ainoastaan osuuskunnan jäsenillä on äänioikeus edustajiston vaaleissa. Kullakin jäsenellä on yksi ääni. Osuuskunnan jäseneksi pääsee ainoastaan hankkimalla osuuden. Erillistä liittymismaksua ei peritä.

Osuuden siirronsaaja voi tulla osuuskunnan jäseneksi Osuuskunnan sääntöjen 4 §:n mukaisesti hakemalla jäsenyyttä kolmen (3) vuoden kuluessa siirtopäivästä. Kuolleen jäsenen oikeudenomistaja voi tulla Osuuskunnan jäseneksi Osuuskunnan sääntöjen 4 §:n mukaisesti hakemalla jäsenyyttä kolmen (3) vuoden kuluessa jäsenen kuolinpäivästä. Vaatimusta jäsenyyden hakemisesta ei sovelleta sellaiseen osuuden siirronsaajaan tai kuolleen jäsenen oikeudenomistajaan, joka on jo osuuskunnan jäsen.

Tilanteissa, joissa osuuskunta maksaa osuuskuntalain mukaan jäsenelle, osuuden muulle omistajalle tai osuuden tuottamien oikeuksien muulle haltijalle osuuden palautuksen, kyseinen jäsen, osuuden muu omistaja tai osuuden tuottamien oikeuksien muu haltija ei ole oikeutettu saamaan takaisin suorittamiaan muita maksuja kuin kohdaltaan maksetun osuusmaksun määrän.

Palautettavaa osuusmaksun määrää voidaan käyttää jäseneltä, osuuden muulta omistajalta tai osuuden tuottamien oikeuksien muulta haltijalta olevan vastasaatavan kuittaamiseen.

Jäsen, osuuden muu omistaja tai osuuden tuottamien oikeuksien muu haltija on oikeutettu saamaan takaisin osuusmaksun määrän myös siinä tapauksessa, että osuus on saatu maksuttomassa osuusannissa.

Jos osuusmaksun määrää vastaava osuuspääoman korotus on osuusannissa katettu osittain rahastokorotuksella, mahdollinen rahastokorotusosuus luetaan palautettavaan osuusmaksun määrään.

Osuuskunnan sääntöjen mukainen osuusmaksu on

0,02125 euroa. Jokaisesta osuudesta on maksettava vähintään osuusmaksun määrä, jollei osuutta anneta osittain tai kokonaan rahastokorotuksella.

Osuuskunnan säännöt ja hallinnointikoodi ovat luetta-
vissa Osuuskunta KPY:n nettisivuilla www.kpy.fi.

HALLITUKSEN ESITYS VOITTOVAROJEN KÄYTTÄMISESTÄ

Emoyhteisön jakokelpoinen oma pääoma on 165.743.263,69 euroa.

Hallitus esittää edustajistolle, että osuuspääoman kor-
koa vuodelta 2025 maksetaan 0,10 euroa osuudelta eli
yhteensä 2.550.851,50 euroa.

Osuuskunta KPY:n maksuvalmius on hyvä, eikä ehdo-
tettu voitonjako hallituksen näkemyksen mukaan vaa-
ranna Osuuskunta KPY:n maksukykyä.

25.2.2026 Osuuskunta KPY:n hallitus

KYMMENEN SUURINTA OSUUDENOMISTAJAA 31.12.2025

Nimi	Määrä kpl	Määrä %
1. Jumipe Oy	3 827 107	15,0
2. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen	2 536 600	9,9
3. Lakiasiantomisto Asiakasturva Oy	733 332	2,9
4. Foculus Oy	495 800	1,9
5. Gösta Serlachiuksen taidesäätiö	456 000	1,8
6. Hymy Lahtinen Oy	432 200	1,7
7. Savon koulutuskuntayhtymä	422 976	1,7
8. Kuopion kaupunki	414 800	1,6
9. Mandatum Henkivakuutusosakeyhtiö	378 172	1,5
10. OLVI-säätiö	299 200	1,2
Kymmenen suurinta yhteensä	9 996 187	39,2



Tunnuslukujen laskentakaavat:

OSUUSKUNTA KPY:N OMAISUUDEN NAV (NET ASSET VALUE)

INFRASTRUKTUURI-SALKKU =

$$\left(\text{Ulkopuolisen arvioitsijan DCF-menetel-} \text{min tekemä arvio} - \text{korolliset nettovelat} \right) \times \text{Osuuskunta KPY:n omistusosuus}$$

TASESIJOITUKSET =

$$\left(\text{Toimialakohtaisen liikevaihto- tai käyttöatekertoimen avulla laskettu EV (Enterprise Value)} - \text{korolliset nettovelat} \right) \times \text{Osuuskunta KPY:n omistusosuus}$$

Julksen kaupankäynnin kohteena olevien osakkeiden markkina-arvo

LIKVIDIT VARAT =

Rahat ja pankkisaamiset ja lyhytaikaisten rahastosijoitusten markkina-arvo

HALLINNOINTIKULUJEN OSUUS OSUUSKUNTA KPY:N OMAISUUDEN NAV:STA =

$$\frac{\text{Osuuskunta KPY:n nettokulut}}{\text{KPY:n omaisuuden NAV}}$$

KÄYTTÖKATE =

$$\text{Liikevoitto (tappio)} + \text{poistot ja arvonalentumiset}$$

KÄYTTÖKATE % =

$$\frac{\text{Käyttökate}}{\text{Liikevaihto}}$$

LIKEVOITTO % =

$$\frac{\text{Liikevoitto}}{\text{Liikevaihto}}$$

TULOS / OSUUS TAI OSAKE =

$$\frac{\text{Tilikauden tulos}}{\text{Osuuksien lukumäärä katsauskauden lopussa (kpl)}}$$

SIJOITETUN PÄÄOMAN TUOTTO (%) =

$$\frac{\text{Nettotulos} + \text{rahoituskulut} + \text{verot (12 kk)}}{\text{Sijoitettu pääoma tilikaudella keskimäärin}}$$

JOSSA NETTOTULOS =

$$\text{liiketulos} + \text{rahoitustuotot} - \text{rahoituskulut} - \text{verot}$$

OMAN PÄÄOMAN TUOTTO (%) =

$$\frac{\text{Tulos ennen tilinpäätöksen siirtoeriä} - \text{verot}}{\text{Oma pääoma keskimäärin} + \text{vähemmistöosuus keskimäärin}}$$

OMAVARAISUUSASTE =

$$\frac{\text{Oma pääoma} + \text{vähemmistöosuus}}{\text{Taseen loppusumma} - \text{saadut ennakot}}$$

KOROLLISET NETTOVELAT =

$$\text{Korolliset rahoitusvelat} - \text{rahavarat ja muut likvidit sijoitusvarat}$$

NETTOVELKAANTUMISASTE =

$$\frac{\text{Korolliset nettovelat}}{\text{Oma pääoma}}$$

OMA PÄÄOMA / OSUUS =

$$\frac{\text{Oma pääoma}}{\text{Osuuksien lukumäärä katsauskauden lopussa (kpl)}}$$

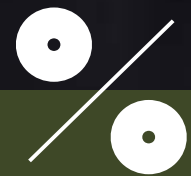
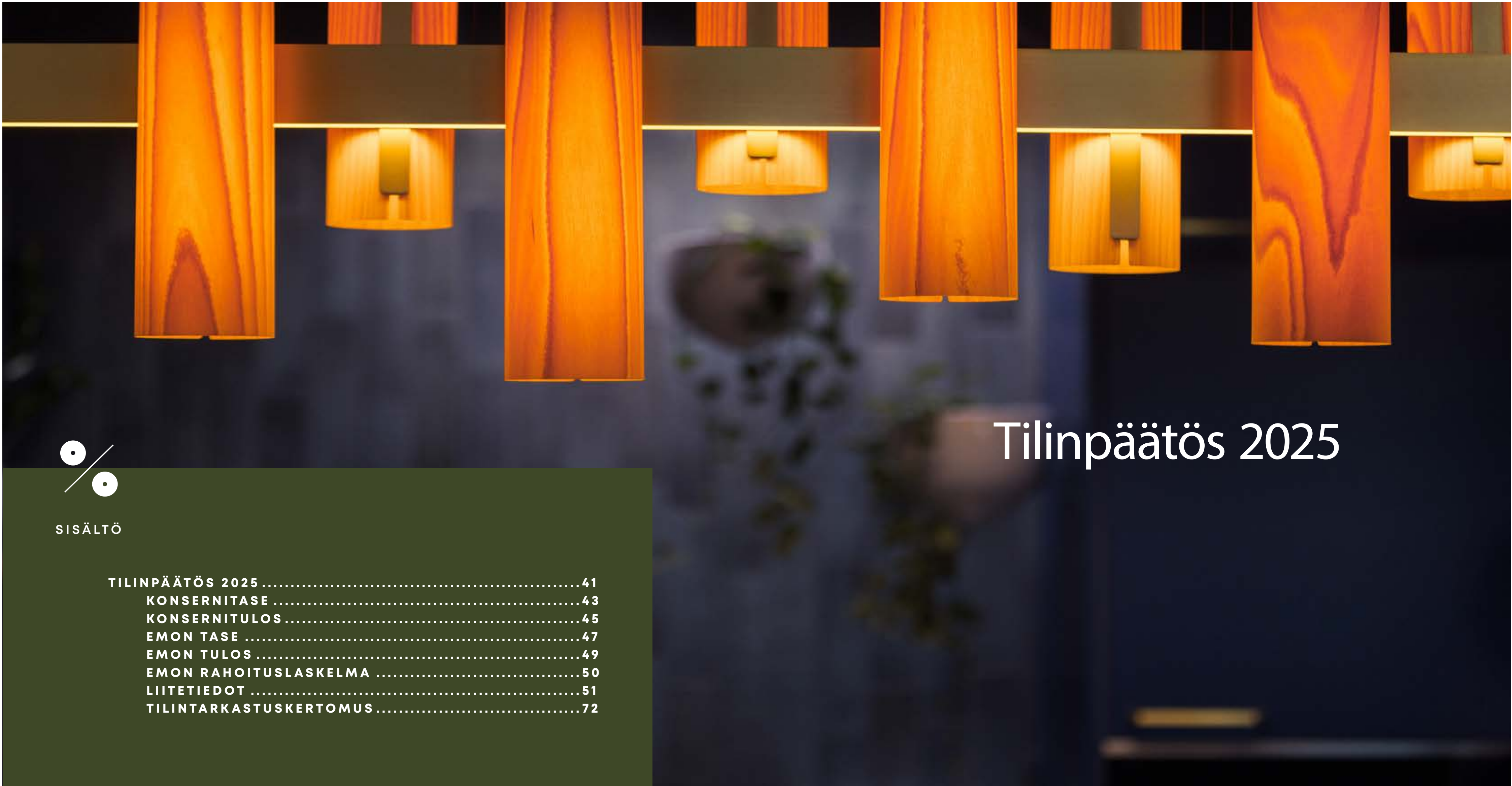
LOAN TO VALUE, LTV (%) =

$$\frac{\text{Korollinen vieras pääoma} - \text{rahavarat}}{\text{Sijoituskiinteistöjen käypä arvo katsauskauden lopussa}}$$

VUOKRAUKSEN KÄYTTÖASTE (%) =

$$\frac{\text{Vuokratut neliöt yhteensä}}{\text{Vuokrattavissa olevat neliöt yhteensä}}$$

Tarkastelukauden kuukausittaisten käyttöasteiden keskiarvo, jossa käyttöaste on laskettu kaavalla:



SISÄLTÖ

TILINPÄÄTÖS 2025 41

 KONSERNITASE 43

 KONSERNITULOS 45

 EMON TASE 47

 EMON TULOS 49

 EMON RAHOITUSLASKELMA 50

 LIITETIEDOT 51

 TILINTARKASTUSKERTOMUS 72

Tilinpäätös 2025

Konsernin tase vastaavaa

	Liite	31.12.2025	31.12.2024
PYSYVÄT VASTAAVAT			
Aineettomat hyödykkeet			
Kehittämismenot		10 555,00	11 635,00
Aineettomat oikeudet		104 235,12	142 829,28
Konserniliikearvo		32 514 863,68	4 890 464,73
Muut aineettomat hyödykkeet		8 030 052,16	9 498 203,63
	3.1	40 659 705,96	14 543 132,64
Aineelliset hyödykkeet			
Maa- ja vesialueet		1 820 342,58	1 820 342,58
Rakennukset ja rakennelmat		167 588 429,08	171 075 597,60
Koneet ja kalusto		1 543 178,04	1 664 150,82
Muut aineelliset hyödykkeet		103 032,68	114 372,88
Ennakkomaksut ja keskeneräiset hankinnat		1 063 293,10	502 260,94
	3.2	172 118 275,48	175 176 724,82
Sijoitukset			
Osuudet omistusyhteyksyrityksissä		13 179 944,12	13 672 211,19
Saamiset		200 500,00	
Muut sijoitukset		8 935 136,93	11 006 201,44
	3.3	22 315 581,05	24 678 412,63
PYSYVÄT VASTAAVAT YHTEENSÄ		235 093 562,49	214 398 270,09

	Liite	31.12.2025	31.12.2024
VAIHTUVAT VASTAAVAT			
Vaihto-omaisuus			
Aineet ja tarvikkeet		400 285,21	407 353,76
Keskeneräiset tuotteet		10 491 474,99	13 465 160,20
Valmiit tuotteet		750 000,00	
		11 641 760,20	13 872 513,96
Pitkäaikaiset saamiset			
Laskennalliset verosaamiset		357 741,91	1 750 371,32
Lainasaamiset ja muut saamiset		368 817,23	422 332,18
		726 559,14	2 172 703,50
Lyhytaikaiset saamiset			
Myyntisaamiset		8 934 752,31	15 094 560,74
Muut saamiset		437 701,30	1 664 276,58
Siirtosaamiset	3.4	2 798 470,21	6 538 708,89
		12 170 923,82	23 297 546,21
Rahoitusarvopaperit			
Muut osakkeet ja osuudet		20 000 140,63	4 429 944,77
	3.5	20 000 140,63	4 429 944,77
Rahat ja pankkisaamiset		30 254 756,37	26 645 817,68
VAIHTUVAT VASTAAVAT YHTEENSÄ		74 794 140,16	70 418 526,12
VASTAAVAA YHTEENSÄ		309 887 702,65	284 816 796,21

Konsernin tase vastattavaa

	Liite	31.12.2025	31.12.2024
OMA PÄÄOMA			
Osuuspääoma		542 055,94	471 588,67
Ylikurssirahasto		6 722 263,31	6 722 263,31
Vararahasto		1 470 239,27	1 470 239,27
Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto		42 659 189,16	17 739 956,43
Liittymismaksut		30 002 410,60	30 002 410,60
Muuntoero		-438 954,65	-452 435,48
Edellisten tilikausien voitto/tappio		71 434 808,82	47 320 607,96
Tilikauden voitto/tappio		13 798 128,68	26 099 465,86
OMA PÄÄOMA YHTEENSÄ	3.6	166 190 141,13	129 374 096,62
	Liite	31.12.2025	31.12.2024
VÄHEMMISTÖOSUUS			
	3.6	35 165,18	
	Liite	31.12.2025	31.12.2024
Pakolliset varaukset			
Muut pakolliset varaukset		1 055 851,20	1 276 720,48
	3.7	1 055 851,20	1 276 720,48

	Liite	31.12.2025	31.12.2024
VIERAS PÄÄOMA			
Pitkäaikainen			
Pääomalaina		92 662,80	
Lainat rahoituslaitoksilta		100 326 541,66	104 660 063,14
Laskennalliset verovelat	3.8	7 930 595,27	7 472 670,16
Muut velat		730 371,72	844 681,65
		109 080 171,45	112 977 414,95
Lyhytaikainen			
Lainat rahoituslaitoksilta		4 686 594,02	2 056 200,00
Saadut ennakot		4 494 682,92	6 542 087,21
Ostovelat		7 048 188,33	7 529 811,28
Muut velat		4 969 344,03	7 433 893,03
Siirtovelat	3.8	12 327 564,39	17 626 572,64
		33 526 373,69	41 188 564,16
VIERAS PÄÄOMA YHTEENSÄ		142 606 545,14	154 165 979,11
VASTATTAVAA YHTEENSÄ		309 887 702,65	284 816 796,21

Konsernin tuloslaskelma

	Liite	1.1.–31.12.2025	1.1.–31.12.2024
LIIKEVAIHTO	4.1	167 436 995,94	224 518 342,47
Valmiiden ja keskener. tuotteiden varastojen lis (+) tai väh (-)		-2 973 685,21	4 597 494,07
Liiketoiminnan muut tuotot	4.1	7 470 217,14	31 966 406,9
Materiaalit ja palvelut			
Ostot tilikauden aikana		-7 140 248,23	-13 224 532,19
Varastojen lisäys / vähennys		-7 068,55	-30 882,18
Ulkopuoliset palvelut		-36 543 717,10	-57 818 256,93
		-43 691 033,88	-71 073 671,30
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot		-55 610 539,52	-84 956 523,81
Henkilösivukulut			
Eläkekulut		-8 624 601,04	-12 808 933,65
Muut henkilösivukulut		-6 749 047,63	-9 072 335,72
		-70 984 188,19	-106 837 793,18
Poistot ja arvonalentumiset			
Suunnitelman mukaiset poistot		-6 554 231,55	-6 522 483,73
Konserniliikearvon poisto		-131 587,57	-1 368 797,95
	4.3	-6 685 819,12	-7 891 281,68
Liiketoiminnan muut kulut	4.4	-34 824 128,44	-40 996 593,98
Osuus osakkuusyritysten voitosta (tappiosta)		-901 239,36	-1 862 350,68
LIIKEVOITTO		14 847 118,88	32 420 552,71
Rahoitustuotot ja -kulut			
Tuotot muista pysyvien vastaavien sijoituksista			
Muilta		712 947,95	
Muut korko- ja rahoitustuotot			
Muilta		1 154 175,34	1 445 606,24
Korkokulut ja muut rahoituskulut			
Muille		-1 807 360,56	-6 302 884,96
	4.5	59 762,73	-4 857 278,72
VOITTO (TAPPIO) ENNEN TILINPÄÄTÖSSIIRTOJA JA VEROJA		14 906 881,61	27 563 273,99
Tuloverot	4.7	-552 853,88	-663 448,07
Laskennalliset verot	4.7	-555 899,05	-800 360,06
Vähemmistön osuus			
TILIKAUDEN VOITTO (TAPPIO)		13 798 128,68	26 099 465,86



Konsernin rahoituslaskelma

	Liite	1.1.–31.12.2025	1.1.–31.12.2024
LIIKETOIMINNAN RAHAVIRTA:			
Liikevoitto		14 847 118,88	32 420 552,71
Suunnitelman mukaiset poistot ja arvonalennukset		6 685 819,12	7 891 281,68
Pakollisen varauksen muutos		-338 316,62	-340 928,90
Muut oikaisut		901 239,36	1 887 850,68
Käyttöomaisuuden/sijoitusten myyntivoitot		-7 043 631,20	-30 513 433,59
RAHAVIRTA ENNEN KÄYTTÖPÄÄOMAN MUUTOSTA		15 052 229,54	11 345 322,58
KÄYTTÖPÄÄOMAN MUUTOS:			
Lyhytaikaisten korottomien liikesaamisten lisäys (-)/vähennys (+)		108 627,35	4 766 675,42
Varastojen lisäys (-) ja vähennys (+)		2 230 753,76	434 043,33
Lyhytaikaisten korottomien velkojen lisäys (+)/vähennys (-)		6 045 611,55	-14 813 410,24
LIIKETOIMINNAN RAHAVIRTA ENNEN RAHOITUSERIÄ JA VEROJA		23 437 222,20	1 732 631,09
Maksetut korot ja maksut muista liiketoiminnan rahoituskuluista		-4 972 137,41	-8 461 829,52
Saadut osingot		712 947,95	174 696,00
Saadut korot liiketoiminnasta ja muut rahoitustuotot		3 776 371,40	5 444 401,69
Maksetut välittömät verot / saadut veronpalautukset		-298 273,69	-1 005 685,74
LIIKETOIMINNAN RAHAVIRTA		22 656 130,45	-2 115 786,48

	Liite	1.1.–31.12.2025	1.1.–31.12.2024
INVESTOINNIN RAHAVIRTA:			
Investoinnit aineellisiin ja aineettomiin hyödykkeisiin		-2 881 468,73	-2 363 196,3
Investoinnit muihin sijoituksiin		-43 250,00	-16 250,00
Luovutustulot investoinneista ja sijoituksista		37 649,60	686 216,55
Myydyt tytäryhtiö- ja osakkuusyhtiöosakkeet		-1 203 881,84	
Ostetut tytäryhtiöosakkeet		-2 356 410,31	-25 500,00
Sijoitukset osakkuusyhtiöihin		-184 118,58	
Maksut / tuotot johtuen sijoituksista	4.9	4 809 336,87	-3 914 739,93
Liiketoiminnan myynnistä saadut tuotot			1 000 000,00
INVESTOINTIEN RAHAVIRTA		-1 822 142,99	-4 633 469,70
RAHOITUKSEN RAHAVIRTA:			
Maksetut osingot/osuuskorot		-1 969 900,34	1 393,71
Pitkäaikaisten lainojen nostot (+)		2 667 614,43	1 329 708,20
Pitkäaikaisten lainojen takaisinmaksut (-)	4.9	-4 930 407,49	-605 000,00
Lyhytaikaisten lainojen nostot (+)		2 575 875,52	1 700 000,00
Lyhytaikaisten lainojen takaisinmaksut (-)			-4 613 408,40
RAHOITUKSEN RAHAVIRTA		-1 656 817,88	-2 187 306,49
Rahavirtojen muutos		19 177 169,58	-8 936 562,67
Rahavirrat kauden alussa		31 075 762,45	40 012 325,12
Rahavarojen muutos		19 177 169,58	-8 936 562,67
Valuuttakurssimuutosten vaikutus rahavaroihin		1 964,97	
Rahoitusarvopapereiden realisoitumaton arvomuutos			
Rahavarat kauden lopussa		50 254 897,00	31 075 762,45
RAHAVAROIHIN SISÄLTYY RAHAT JA PANKKISAAMISET SEKÄ RAHOITUSARVOPAPERIT:			
Rahat ja pankkisaamiset		30 254 756,37	26 645 817,68
Rahoitusarvopaperit		20 000 140,63	4 429 944,77
YHTEENSÄ		50 254 897,00	31 075 762,45

Emo tase vastaavaa

	Liite	31.12.2025	31.12.2024
PYSYVÄT VASTAAVAT			
Aineelliset hyödykkeet			
Maa- ja vesialueet			
Muut aineelliset hyödykkeet		10 654,55	10 654,55
Yhteensä	3.2	10 654,55	10 654,55
Sijoitukset			
Osuudet saman konsernin yrityksissä		146 356 832,68	121 555 824,88
Osuudet omistusyhteisy yrityksissä		7 500 000,00	
Muut sijoitukset		8 345 287,93	11 006 201,44
Yhteensä	3.3	162 202 120,61	132 562 026,32
PYSYVÄT VASTAAVAT YHTEENSÄ		162 212 775,16	132 572 680,87

	Liite	31.12.2025	31.12.2024
VAIHTUVAT VASTAAVAT			
Pitkäaikaiset saamiset			
Saamiset saman konsernin yrityksiltä	3.4		7 541 813,23
Laskennalliset verosaamiset		202 161,96	282 432,15
Lyhytaikaiset saamiset			
Saamiset saman konsernin yrityksiltä	3.4	1 293 700,00	7 606 328,32
Myyntisaamiset		50,00	
Muut saamiset		133 368,82	1 644 881,61
Siirtosaamiset	3.4	95 243,80	121 918,54
Yhteensä		1 522 362,62	9 373 128,47
Rahoitusarvopaperit			
Muut osakkeet ja osuudet	3.5	20 000 140,63	4 429 944,77
Rahat ja pankkisaamiset		19 136 116,81	12 780 141,31
VAIHTUVAT VASTAAVAT YHTEENSÄ		40 860 782,02	34 407 459,93
VASTAAVAA YHTEENSÄ		203 073 557,18	166 980 140,80

Emo tase vastattavaa

	Liite	31.12.2025	31.12.2024
OMA PÄÄOMA			
Osuuspääoma		542 055,94	471 588,67
Vararahasto		1 470 239,27	1 470 239,27
Muut rahastot		53 728 463,07	28 809 230,34
Edellisten tilikausien voitto/tappio		127 908 909,34	133 597 002,77
Tilikauden voitto/tappio		12 915 121,62	-3 702 828,43
OMA PÄÄOMA YHTEENSÄ	3.6	196 564 789,24	160 645 232,62
Pakolliset varaukset	3.7	324 201,40	507 710,52
VIERAS PÄÄOMA			
Pitkäaikainen			
Laskennalliset verovelat	3.8	168 526,00	168 526,00
Lyhytaikainen			
Ostovelat		419 642,39	139 383,10
Velat saman konsernin yrityksille		4 876 440,96	4 839 350,66
Muut velat		94 426,51	125 975,81
Siirtovelat	3.8	625 530,68	553 962,09
Yhteensä		6 016 040,54	5 658 671,66
VIERAS PÄÄOMA YHTEENSÄ		6 184 566,54	5 827 197,66
VASTATTAVAA YHTEENSÄ		203 073 557,18	166 980 140,80

Emo tuloslaskelma

	Liite	1.1.–31.12.2025	1.1.–31.12.2024
LIIKEVAIHTO	4.1	863 040,00	870 372,00
Liiketoiminnan muut tuotot	4.1		351 945,51
Henkilöstökulut			
Palkat ja palkkiot		-1 345 099,70	-1 439 831,71
Henkilösivukulut			
Eläkekulut		-228 578,29	-262 174,87
Muut henkilösivukulut		-46 468,72	-20 566,63
		-1 620 146,71	-1 722 573,21
Liiketoiminnan muut kulut	4.4	-1 483 924,10	-1 450 357,66
LIIKEVOITTO		-2 241 030,81	-1 950 613,36
Rahoitustuotot ja -kulut			
Tuotot osuuksista saman konsernin yrityksissä		7 791 000,00	6 165 000,00
Muut korko- ja rahoitustuotot			
Saman konsernin yrityksiltä		356 635,03	685 976,69
Muilta		1 508 420,10	651 080,31
Arvonalentumiset pysyvien vastaavien sijoituksista		4 511 827,77	-505 404,90
Korkokulut ja muut rahoituskulut			
Muille		-39 660,28	-9 548 753,08
	4.5	14 128 222,62	-2 552 100,98
VOITTO (TAPPIO) ENNEN TILINPÄÄTÖSSIIRTOJA JA VEROJA		11 887 191,81	-4 502 714,34
Konserniavustukset	4.6	1 108 200,00	517 670,00
Tuloverot	4.7	0,00	-216,24
Laskennalliset verot	4.7	-80 270,19	282 432,15
TILIKAUDEN VOITTO (TAPPIO)		12 915 121,62	-3 702 828,43



Emo rahoituslaskelma

	Liite	1.1.–31.12.2025	1.1.–31.12.2024
LIIKETOIMINNAN RAHAVIRTA:			
Liikevoitto		-2 241 030,81	-1 950 613,36
Muut oikaisut		-66,24	
Käyttöomaisuuden/sijoitusten myyntivoitot/-tappiot			-337 725,89
Pakollisen varauksen muutos		-300 956,46	0,00
RAHAVIRTA ENNEN KÄYTTÖPÄÄOMAN MUUTOSTA		-2 542 053,51	-2 288 339,25
KÄYTTÖPÄÄOMAN MUUTOS:			
Lyhytaikaisten korottomien liikesaamisten lisäys (-)/vähennys (+)		-186 318,39	-37 624,90
Lyhytaikaisten korottomien velkojen lisäys (+)/vähennys (-)		352 061,71	-47 345,74
LIIKETOIMINNAN RAHAVIRTA ENNEN RAHOITUSERIÄ JA VEROJA		-2 376 310,19	-2 373 309,89
Maksetut korot ja maksut muista liiketoiminnan rahoituskuluista		-65,68	-83 611,11
Saadut osingot		8 503 947,95	6 165 000,00
Saadut korot liiketoiminnasta ja muut rahoitustuotot		1 119 243,73	564 856,18
Maksetut/palautetut välittömät verot			-150,00
LIIKETOIMINNAN RAHAVIRTA		7 246 815,81	4 272 785,18
INVESTOINTIEN RAHAVIRTA:			
Investoinnit muihin sijoituksiin		-43 250,00	-16 250,00
Luovutustulot investoinneista ja sijoituksista			575 000,00
Sijoitukset tytäryhtiöosakkeisiin		-3 200 830,98	
Maksut / tuotot johtuen sijoituksista	4.9	4 809 336,87	-3 914 739,93
INVESTOINTIEN RAHAVIRTA		1 565 255,89	-3 355 989,93

	Liite	1.1.–31.12.2025	1.1.–31.12.2024
RAHOITUKSEN RAHAVIRTA:			
Maksetut osingot/osuuskoro		-1 969 900,34	
Pitkäaikaisten saamisten lisäys (-)/ vähennys (+)			-4 500 000,00
Lyhytaikaisten saamisten lisäys (-)/ vähennys (+)		12 375 000,00	-4 875 000,00
Saatu konserniavustus		2 709 000,00	4 335 000,00
RAHOITUKSEN RAHAVIRTA		13 114 099,66	-5 040 000,00
Rahavirtojen muutos		21 926 171,36	-4 123 204,75
Rahavirrat kauden alussa		17 210 086,08	21 333 290,83
Rahavarojen muutos		21 926 171,36	-4 123 204,75
Realisoitumattomien arvomuutosten vaikutus rahavaroihin			
Rahavarat kauden lopussa		39 136 257,44	17 210 086,08
RAHAVAROIHIN SISÄLTYY RAHAT JA PANKKISAAMISET SEKÄ RAHOITUSARVOPAPERIT:			
Rahat ja pankkisaamiset		19 136 116,81	12 780 141,31
Rahoitusarvopaperit		20 000 140,63	4 429 944,77
YHTEENSÄ		39 136 257,44	17 210 086,08

Tilinpäätöksen liitetiedot 31.12.2025

Osuuskunta KPY -konsernin emoyhteisö on Osuuskunta KPY, kotipaikka: Kuopio.

KPY-konserniin kuuluvat alakonsernit Voimatel, Novapolis ja Sentica Partners (22.12.2025 alkaen), joiden emoyhtiöt ovat Voimatel Oy (100 %), KPY Novapolis Oy (100%) ja Sentica Partners Oy (100%). Epical Group Oy oli KPY-konsernin tytäryhtiö 3.10.2025 saakka, jonka jälkeen se on yhdistelty KPY-konserniin osakkuusyhtiönä. Enfo Oy oli osa KPY-konsernia 4.12.2024 saakka. Konsernin tarkempi rakenne on kuvattu liitetiedossa 3.3.

Voimatel suunnittelee, rakentaa, ylläpitää sekä operoi tietoliikenneverkkoja. Novapolis omistaa ja hallinnoi yhteensä noin 90 000 m2:n toimitilakeskittymää Kuopion kasvun keskuksessa Savilahdessa sekä Siilinjärvellä lentokentän välittömässä läheisyydessä. Novapoliksen liiketoiminta koostuu tilojen vuokraamisesta sekä niihin liittyvästä palvelutoiminnasta.

Sentica Partners on kotimainen pääomasijoittaja, joka keskittyy pienten ja keskisuurten kotimaisten yritysten omistamiseen ja kehittämiseen.

1.Konsernitilinpäätöksen laadintaperiaatteet

1.1. KONSERNITILINPÄÄTÖKSEN LAAJUUS

Konsernitilinpäätökseen on yhdistelty kaikki konserniyritykset. Osakkuusyritys Kiinteistö Oy Bioteknia on jätetty yhdistelemättä konsernitilinpäätökseen, koska yhdistelemättä jättämisellä ei katsota olevan olennaista

vaikutusta konsernin tulokseen ja taloudelliseen asemaan. Tarkemmat tiedot konserniin kuuluvista yrityksistä ja osakkuusyrityksistä on annettu liitetiedoissa 3.3.

1.2. MÄÄRÄYSVALLAN MÄÄRÄYTYMISPERUSTEET TYTÄRYHTIÖISSÄ

Osuuskunta KPY:llä on kolme tytäryhtiötä: KPY Novapolis Oy, Voimatel Oy sekä Sentica Partners Oy (22.12.2025 alkaen). Kaikki kolme tytäryhtiötä muodostavat myös oman alakonserninsa. Tarkemmat tiedot alakonserneihin kuuluvista yhtiöistä on annettu liitetiedoissa 3.3.

KPY Novapolis Oy ja Voimatel Oy käyttävät määräysvaltaa alakonserniin kuuluvissa yhtiöissä osakeomistuksen kautta. KPY Novapolis Oy ja Voimatel Oy omistavat alakonserniin kuuluvien tytäryhtiöiden osakekannasta yli 50%.

Sentica Partners alakonsernin osalta määräysvaltaa tarkasteltaessa on huomioitu osakeomistuksen lisäksi myös muut sellaiset seikat, jotka vaikuttavat tosiasiallisen määräysvallan käyttämiseen sellaisten sopimusten kautta, joissa Sentica Partners Oy on osapuolena. Tällaisia sopimuksia ovat muun muassa yhtiömies- ja hallinnointisopimukset ("rahastosopimukset"), osakassopimukset sekä hallinnointi- ja palvelusopimukset. Sentica Partnersin hallinnoimat kommandiittiyhtiömuotoiset pääomarahastot on strukturoitu siten, että kutakin rahastokonaisuutta varten on perustettu osakeyhtiömuotoinen kommandiittiyhtiön vastuunalainen yhtiömies ("GP-yhtiö"). Ulkopuoliset sijoittajat ja mahdollisesti GP-yhtiö tai sen lähipiiriin kuuluvat yhtiöt tekevät sijoituksensa rahastoon äänettömän yhtiömiehen asemassa ("LP-sijoittajat). Sentica toimii soveltuvan lainsäädännön mu-

kaisesti rekisteröityneenä vaihtoehtorahaston hoitajana, jolle GP-yhtiöt ovat vaihtoehtorahastojen hoitamista koskevan sääntelyn edellyttämällä tavalla ulkoistaneet rahastoihin liittyviä hallinnointivastuitaan.

Tosiasiallista määräysvaltaa analysoitaessa on otettu huomioon erityisesti seuraavat seikat:

- 1.) Äänettöminä yhtiömiehinä rahastossa olevien sijoittajien ("LP-sijoittajat") mahdollisuudet vaikuttaa rahaston hallintoon esimerkiksi sijoitusneuvostossa tai muuten, huomioiden myös vastuunalaisen yhtiömiehen yhtiöpanoksen rahastossa.
- 2.) Vastuunalaisen yhtiömiehen oikeus rahaston muuttu-vaan tuottoon, huomioiden esimerkiksi sen, onko vastuunalaisella yhtiömiehellä mahdollisuus itsenäisesti vaikuttaa saamiensa tuottojen suhteelliseen osuuteen rahaston kokonaistuotosta.
- 3.) Äänettömien yhtiömiesten mahdollisuus erottaa rahaston vastuunalainen yhtiömies.

Arvio siitä, onko Sentica Partners Oy:llä määräysvaltaa eri yhtiöissä on tehty yhtiökohtaisesti. Edellä mainittujen tekijöiden kautta Sentica Partners Oy:n on katsottu käyttävän määräysvaltaa seuraavissa yhtiöissä, jotka on yhdistelty Sentica Partners alakonserniin: Sentica Kasvu-rahasto II GP Oy, Sentica Buyout V GP Oy ja Sentica Kasvurahasto II Piensijoittajarahasto Ky. Muissa yhtiöissä Sentica Partners Oy:n ei ole tosiasiallisesti katsottu käyttävän määräysvaltaa.

1.3. SISÄINEN OSAKKEENOMISTUS

Konsernitilinpäätös on laadittu hankintamenotelmällä. Tytäryhtiöiden hankintamenon ja hankittua osuutta vastaavan oman pääoman ero on osittain kohdistettu pysyviin vastaaviin ja osittain esitetty konser-

niliikearvona. Kohdistettuja eriä oli 31.12.2025 rakennuk-sissa 25.802.184,01 euroa. Rakennuksiin kohdistetut erät poistetaan pysyvien vastaavien erän poistosuunnitel-man mukaan ja konserniliikearvo 4–10 vuodessa.

1.4. SISÄISET LIIKETAPAHTUMAT JA KATTEET

Konsernin sisäiset liiketapahtumat, sisäisten toimitusten realisoitumattomat katteet, keskinäiset saamiset ja velat samoin kuin sisäinen voitonjako on eliminoitu.

1.5. OSAKKUUSYRITYKSET

Osakkuusyritykset on yhdistelty pääomaosuusmenetel-mällä. Konsernin omistusosuuden mukainen osuus osakkuusyrityksen tilikauden tuloksesta on esitetty ennen liiketulosta omana eränään. Osakkuusyrityksen konserniaktiivan poistot esitetään tuloslaskelmalla samalla ri-villä kuin osuus osakkuusyrityksen tilikauden tuloksesta.

1.6. VÄHEMMISTÖN OSUUS

Vähemmistöosuudet on erotettu konsernin omasta pää-omasta ja tuloksesta sekä esitetty omana eränään.

1.7. MUUNTOEROT

Ulkomaisten konserniyhtiöiden tuloslaskelmat on muu-tettu tilikauden keskikurssiin ja taseet muutettu Suomen rahan määräisiksi tilinpäätöspäivän kurssiin. Muunta-misessa syntyneet kurssierot samoin kuin ulkomaisten tytäryritysten omien pääomien muuntamisessa synty-neet muuntoerot on eritelty taseen eränä "Muuntoerot".

1.8. KONSERNIRAKENTEESSA TILIKAUDEN AIKANA TAPAHTUNEET MUUTOKSET

Epical-konserniin kuulunut EPPU Integration AB on sulautunut Epical Sweden AB:hen 20.5.2025.

Epical Group Oy:ssä toteutettiin suunnattu osakeanti 3.10.2025, jolloin Osuuskunta KPY:n omistusosuus yhtiöstä laski 100 %:sta 50 %:iin. Epicalin tulos ajalta 1-9/2025 on yhdistelty KPYkonserniin tytäryhtiönä. Suunnatun osakeannin toteumisen jälkeen Epical on käsitelty osakkuusyhtiönä.

Osuuskunta KPY on hankkinut 22.12.2025 toteutetulla järjestelyllä Sentica Partners Oy:n osakekannasta 100 %:n osuuden. Sentica Partners Oy:n tase on yhdistelty KPY-konsernin taseeseen 31.12.2025.

KPY Novapolis Oy:n osakkuusyhtiö Kuopio Innovation Oy purettiin tilikauden aikana.

1.9. TILIKAUDEN JÄLKEISET TAPAHTUMAT

KPY Novapolis Oy:ssä toteutettiin suunnattu osakeanti 14.1.2026, jonka myötä Osuuskunta KPY:n omistusosuus yhtiöstä laski 100 %:sta 96,53 %:iin. Tilikauden jälkeiset tapahtumat on kuvattu tarkemmin toimintakertomuksessa.



2. Tilinpäätöksen laadintaperiaatteet

Tilinpäätös on laadittu suoriteperustetta, toiminnan jatkuvuusperiaatetta ja tilikauden tuloksesta riippumatonta varovaisuusperiaatetta noudattaen. Yhtiö on laatinut tilinpäätöksen suomalaisen kirjanpitolainsäädännön mukaisesti. Tilinpäätös on esitetty euroissa.

2.1. PYSYVIEN VASTAAVIEN ARVOSTUSPERIAATTEET

Pysyvien vastaavien arvostus

Aineettomat ja aineelliset hyödykkeet on merkitty taseeseen välittömään hankintamenoon vähennettynä suunnitelman mukaisilla poistoilla ja arvonalentumisilla. Suunnitelman mukaiset poistot on laskettu tasapoistoina aineettomien ja aineellisten hyödykkeiden taloudellisen vaikutusajan perusteella.

KPY Novapolis-konsernissa konserniaktiivat poistetaan samassa poistoajassa rakennusten ja rakennelmien kanssa. Muissa konserniyhtiöissä poisto aika on 4–10 vuotta.

Konserniaktiivojen kohdistuksien laskennalliseen verovelkaan liittyvä konserniliikearvo poistetaan aktiivan poistoaikaa mukaillen.

Poistoajat ovat:	
Kehittämismenot	5 vuotta
Aineettomat oikeudet	3–5 vuotta
Liikearvo	5–6 vuotta
Konserniliikearvo	4–10 vuotta
Muut aineettomat hyödykkeet	3–10 vuotta
Rakennukset ja rakennelmat	20–60 vuotta
Koneet ja kalusto	3–10 vuotta
Muut aineelliset hyödykkeet	5–15 vuotta

Pysyvien vastaavien hyödykkeiden hankintamenot, joiden todennäköinen käyttöaika on alle kolme vuotta sekä pienhankinnat (alle 1 200 euroa) on kirjattu hankintatilikauden kuluksi.

Muut aineettomat hyödykkeet

Muihin aineettomiin hyödykkeisiin sisältyvät sellaiset useampana tilikautena tuloa tuottavat menot, jotka eivät ole esineitä, erikseen luovutettavia oikeuksia tai muita hyödykkeitä. Tilikauden päättyessä konsernin muut pitkävaikutteiset menot koostuivat pääosin Novapoliksen vuokraamiin tiloihin tehdyistä muutostöistä sekä Voimatelin toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönottoon liittyvistä kuluista.

Tutkimus- ja tuotekehitysmenot

Tutkimusmenot kirjataan vuosikuluksi niiden syntymisvuonna. Kehittämismenot kirjataan konsernissa pääsääntöisesti kuluksi. Kuitenkin Voimatel konsernissa kehittämismenoja on aktivoitu varovaisuutta noudattaen silloin, kun kehitettävän tuotteen valmiiksi saaminen on teknisesti toteutettavissa niin, että hyödyke on käytettävissä tai myytävissä. Edellytyksenä on myös, että Voimatel konsernilla on kyky, aikomus ja voimavarat saattaa hyödyke valmiiksi ja käyttää sitä tai myydä se. Hyödykkeellä on myös oltava todennäköinen vastainen taloudellinen hyöty, joka voidaan osoittaa, ja menot, jotka syntyvät kehittämisvaiheen aikana, on pystyttävä luotettavasti määrittämään.

Taseeseen aktivoituihin kehittämismenoihin liittyy epävarmuustekijöitä ja on mahdollista, että olosuhteiden muuttuessa kehittämisprojekteista odotettavissa oleva tuotto muuttuu. Taseeseen aktivoitujen kehittämismenojen arvo saattaa alentua, jos odotettavissa oleva taloudellinen hyöty muuttuu. Mikäli taseeseen kirjatun hyödykkeen odotettavissa oleva tuotto alittaa tasearvon, eli aktivoitujen poistamattomien kehittämismenojen summan, kehittämismenon tasearvo oikaistaan

arvonalentumiskirjauksella vastaamaan odotettavissa olevaa tuottoa.

2.2. SIOITUSTEN JA RAHOITUSARVOPAPEREIDEN SEKÄ MUIDEN RAHOITUSINSTRUMENTTIEN ARVOSTUS

Sijoitukset ja rahoitusarvopaperit on arvostettu hankintameno on tai sitä alempaan käypään arvoon.

Konsernin tekemät suojaukset lainojen korkoihin ja ostettavaan sähkөөn liittyen on esitetty liitetiedossa 3.9. Suojausten rahavirrat kirjataan sopimuskauden aikana tulosvaikutteisesti suojattavien lainojen korkovirtoja ja sähkönhankintakustannuksia vastaaville periodeille. Sopimusten käyvän arvon muutokset tilinpäätöspäivänä on esitetty taseen ulkopuolisina erinä liitetiedoissa 3.9.

2.3. VAIHTO-OMAIKUUDEN ARVOSTAMINEN

Vaihto-omaisuus on merkitty taseeseen hankintameno on tai sitä alempaan jälleenhankintahintaan tai todennäköiseen myyntihintaan. Keskenäisen tuotannon hankintameno on on luettu hankinnasta ja valmistuksesta aiheutuneet muuttuvat menot.

2.3. ELÄKKEIDEN KIRJAAMINEN

Eläketurva on järjestetty ulkopuolisissa eläkevakuutusyhtiöissä. Eläkemenot kirjataan kuluksi kertymisvuonna. Johdon eläkkeet määräytyvät työntekijäin eläkelain (TyEL) mukaan.

2.4. LASKENNALLISET VEROT

Laskennallinen verovelka- tai saaminen on laskettu verotuksen ja tilinpäätöksen välisille väliaikaisille eroille käyttäen tilinpäätöshetkellä vahvistettua seuraavien vuosien verokantaa. Taseeseen sisältyy laskennallinen verovelka kokonaisuudessaan siltä osin kuin sen

odotetaan toteutuvan sekä laskennallinen verosaaminen arvioidun todennäköisen saamisen suuruisena. Laskennallinen verosaaminen kirjataan vahvistetuista tappioista siltä osin, kun on todennäköistä, että tulevina vuosina syntyy niitä vastaavaa verotettavaa tulosta.

2.5. PAKOLLISET VARAUKSET

Pakollisena varauksena kirjataan kulut, jotka aiheutuvat velvoitteista vastaisuudessa aiheutuvien menojen ja menetysten perusteella. Pakollisena varauksena kirjataan menot ja menetykset, jos ne kohdistuvat päättyneeseen tai aikaisempaan tilikauteen, niiden toteutumisesta on tilinpäätöstä laadittaessa pidettävä varmana tai todennäköisenä, niitä vastaava tulo ei ole varma eikä todennäköinen sekä ne perustuvat lakiin tai konsernin sitoumukseen sivullista kohtaan.

2.6. KESKEISET TULOUTUSPERIAATTEET

KPY-konsernin liikevaihto koostuu pääosin sen tytäryhtiöiden eli Novapoliksen, Epicalin (9/2025 saakka) ja Voimatelin liikevaihdosta. Vertailukaudella liikevaihto sisälsi näiden lisäksi myös Enfon liikevaihdon ajalta 1-11/2024

Novapoliksen liikevaihto koostuu kiinteistöjen vuokratuotoista ja vuokraukseen liittyvien palveluiden tuotoista. Liikevaihto tuloutetaan sillä tilikaudella, jonka aikana vuokraus tai palvelu suoritetaan.

Epical-konsernin liikevaihto koostuu pääasiassa konsultoinnista. Konsultointipalveluiden tuotot koostuvat asiakassopimuksiin sisältyvistä aika- ja materiaali-perusteisista tuotoista sekä kiinteähintaisten projektien tuotoista. Tuloutus tapahtuu sitä mukaan kun konsultointipalvelua suoritetaan.

Voimatel-konsernin liikevaihto koostuu tietoverkkojen suunnittelu-, rakennus- ja kunnossapitotoista sekä tie-donhallintapalveluista.

Voimatelissä on yli 300.000 euron projektien osalta käytössä osatuloutus. Valmiusastetta mitataan projektien laskutusvaiheiden mukaisesti ns. Milestone-menetelmällä. Projektien tulot ja kulut kirjataan tuloslaskelmaan valmiusasteen mukaisena.

Alle 300.000 euron projektien osalta myynti tuloutetaan, kun työ on luovutettu asiakkaalle. Keskeneräisten projektien kulut kerrytetään taseen vaihto-omaisuuteen keskeneräisiin tuotteisiin. Kulut puretaan tuloslaskelmaan projektin valmistuessa.

Tilikaudella 2025 osatuloutettu liikevaihto oli yhteensä 17,1 m € eli noin 10,2 % KPY-konsernin liikevaihdosta. Alla on esitetty Voimatelin osatuloutusta koskevat liitetiedot.

Tilikaudella 2024 Enfo-konsernin liikevaihto koostui konsultoinnista, jatkuvista palveluista ja välitysmyyntistä kertyvistä tuotoista. Konsultointipalveluiden tuotot koostuivat pitkäaikaisiin asiakassopimuksiin sisältyvistä aika- ja materiaali-perusteisista tuotoista sekä kiinteähintaisten projektien tuotoista. Tuloutus tapahtui sitä mukaan kun konsultointipalvelua suoritetaan. Jatkuvat palvelut koostuivat ulkoistus- ja ylläpitopalveluiden myyntituotoista. Tuloutus tapahtui sillä tilikaudella, jonka aikana palvelu suoritettiin. Mikäli palveluiden tuottamiseen liittyi käyttöönottoprojekti, myyntituotot ja kate tuloutettiin sopimuskauden kuluessa siitä alkaen, kun asiakkaan jatkuvan palvelun tuotanto alkoi.

Välitysmyynti puolestaan koostui kolmansien osapuolten lisenssien, näiden ylläpidon sekä pilvikapasiteetin ja laitteiden myyntituotoista sekä komissioista. Välitysmyyntin osalta määriteltiin sopimuksittain, toimiiko Enfo päämiehenä vai agenttina. Enfo toimi päämiehenä silloin,

kun yhtiöllä oli tosiasiallinen vastuu tuotteen ylläpidosta, yhtiö kantoi myydyin tuotteen luottoriskin tai pystyi määrittelemään tuotteen hinnan vapaasti markkinoilla. Päämiesmyynti tuloutettiin bruttoperiaatteella ja agenttimyynti nettoperiaatteella. Välitysmyynti, jossa Enfo vastasi ylläpidosta, tuloutettiin ajan kulumisen perusteella tasaerinä sopimuskaudelle ja muu välitysmyynti tuloutettiin kerralla riskien ja hyötyjen siirryttyä asiakkaalle. Komissiot tuloutettiin kerralla sillä tilikaudella, jolla peruste komissioon oli syntynyt ja liiketoiminnan lopputulos oli arvioitavissa luotettavasti.



VOIMATELIN OSATULOUTUSTA KOSKEVAT TIEDOT, €	1.1.–31.12.2025	1.1.–31.12.2024
LIIKEVAIHDON ERITTELY		
Valmistusasteen mukainen liikevaihto	17 011 248,43	17 609 228,18
Muu liikevaihto	150 425 747,51	206 909 114,29
KPY-KONSERNIN LIIKEVAIHTO YHTEENSÄ	167 436 995,94	224 518 342,47
Valmistusasteen mukaan tuloutettujen, mutta asiakkaille luovuttamatta olevien pitkäaikaishankkeiden osalta tuotoiksi tilikaudella ja aikaisempina tilikausina kirjattu määrä	7 260 045,39	15 043 157,41
Pitkäaikaishankkeiden tuotoiksi kirjaamatta oleva määrä		
Valmistusasteen mukaan tuloutettavat hankkeet	7 531 952,79	15 862 495,38
Luovutuksen mukaan tuloutettavat hankkeet	4 204 871,83	5 704 295,55
TILAUSKANTA YHTEENSÄ	11 736 824,62	21 566 790,93
PAKOLLISTEN VARAUSTEN MUUTOKSET		
Materiaalit ja palvelut		
Aineet, tarvikkeet ja tavarat		
Ostot tilikauden aikana		
Pitkäaikaishankkeiden pakollisten varausten lisäys (-) / vähennys (+)	187 485,24	-22 516,90
ERITTELY YHDISTELLYISTÄ VASTAAVIEN JA VASTATTAVIEN ERISTÄ		
Pitkäaikaishankkeiden yhdistellyt erät:		
Vaihto-omaisuuden aineet ja tarvikkeet	449 522,25	1 491 908,70
Valmistusasteen mukaisia tuottoja vastaavat siirtosaamiset	1 778 552,39	2 994 811,76
Hankkeiden tilaajilta saadut ennakot	271 907,40	819 337,97
TASEEN VAIHTUVIEN VASTAAVIEN SAAMISTEN HANKESAAMISET	2 499 982,04	5 306 058,43

VOIMATELIN OSATULOUTUSTA KOSKEVAT TIEDOT, €	31.12.2025	31.12.2024
Valmistusasteen mukaan tuloutettavien yhdistellyt erät:		
Valmistusasteen tuottoja vastaavat siirtosaamiset	6 391 815,85	7 940 969,53
Saadut ennakot	-4 613 263,26	-4 946 157,77
Taseen valmistusasteen tuottoja vastaavat siirtosaamiset	1 778 552,59	2 994 811,76
ERITTELY PAKOLLISISTA VARAUKSISTA		
Muut pakolliset varaukset		
Pitkäaikaishankkeiden pakolliset varaukset	66 500,00	253 985,24
VALMISTUSASTEEN MUKAAN TULOUTETTAVIEN YHDISTELLYT ERÄT:		
Valmistusasteen tuottoja vastaavat siirtosaamiset	-868 229,74	-7 102 187,88
Saadut ennakot	1 140 137,14	7 921 525,85
TASEEN VALMISTUSASTEEN TUOTTOJA VASTAAVAT SAADUT ENNAKOT	271 907,40	819 337,97

2.7. ULKOMAANRAHAN MÄÄRÄISTEN
ERIEŒ MUUNTAMINEN

Konsernitilinpäätös esitetään euroina, joka on konsernin emoyrityksen toiminta- ja esittämisvaluutta. Ulkomaisten konserniyhtiöiden tuloslaskelmat on muutettu Suomen rahan määräiseksi tilikauden keskipäivän ja taseet tilinpäätöspäivän kurssiin. Ulkomaisten tytäryhtiöiden tilikauden tuloksen muuntaminen eri kursseilla tuloslaskelmassa ja taseessa aiheuttaa taseen omaan pääomaan kirjattavan muuntoeron. Ulkomaisten tytäryritysten hankintamenon eliminoinnista ja hankinnan jälkeen kertyneistä oman pääoman eristä syntyvät muuntoerot kirjataan myös muuntoeroihin.

2.8. HENKILÖSTÖŒ KANNUSTINJÄRJESTELYT

Konsernin kaikissa yhtiöissä on lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät sekä henkilöstölle että johdolle. Kannustinjärjestelmistä aiheutuvat kulut kirjataan suoriteperiaatteen mukaisesti kuluksi niiden syntymisvuonna.

Osuuskunta KPY:llä on pitkän aikavälin osuuspohjaiset kannustinohjelmat vuosille 2024 (LT12024-ohjelma) ja 2025 (LT12025-ohjelma), joiden tarkoituksena on osaltaan edistää omistajaarvon kasvattamista pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa johtoa KPY-konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. LT12024-ohjelmaan kuuluvat Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiöiden johtoryhmien jäsenet. Lisäksi ohjelmaan pystyy liittymään Osuuskunta KPY:n hallituksen päätöksellä muita Osuuskunta KPY:ssä tai sen tytäryhtiöissä työskenteleviä avainhenkilöitä. Pitkän aikavälin kannustinohjelmiin liittyviä kirjauksia ei sisälly tilikauden 2024 tai 2025 lukuihin.

Tarkemmat tiedot kannustinohjelmista on annettu liitetiedossa 4.2.

2.9. MUUTOKSET EDELLISEN TILIKAUDEN VERTAILUTIIETIIHIN

Epical Group Oy:ssä toteutettiin suunnattu osakeanti 3.10.2025, jolloin Osuuskunta KPY:n omistusosuus yhtiöstä laski 100 %:sta 50 %:iin. Epicalin tulos ajalta 1-9/2025 on yhdistelty KPY-konserniin tytäryhtiönä. Suunnatun osakeannin toteumisen jälkeen Epical on käsitelty osakkuusyhtiönä. Vertailuvuoden luvut sisältävät Epical-konsernin tuloksen ja tase-erät.

Osuuskunta KPY on hankkinut 22.12.2025 toteutetulla järjestelyllä Sentic Partners Oy:n osakekannasta 100 %:n osuuden. Sentic Partners Oy:n tase on yhdistelty KPY-konsernin taseeseen 31.12.2025. Tuloslaskelmaa ajalta 23.12.–31.12.2025 ei ole yhdistelty sen ollessa tilinpäätöksen kannalta epäolennainen. Vähemmistön osuus on eroteltu. Hankinnasta syntyi noin 28,0 m€ konserniliikearvo.

Enfo Oy:n osakekanta myytiin Tietokeskus Finland Oy:lle 4.12.2024. Vertailuvuoden Enfo-konsernin tulos on yhdistelty KPY-konserniin 30.11.2024 saakka. Kaupan yhteydessä muodostunut Epical-konserni on yhdistelty KPY-konserniin joulukuun 2024 osalta. Epical-konsernin tulos kuului kauppaan saakka osaksi Enfo-konsernia.

Voimatelin sähköverkkoliiketoiminta myytiin huhtikuussa 2024. Vertailuvuoden Voimatel-konsernin tulos sisältää sähköverkkoliiketoiminnan tuloksen myyntiin saakka (sähköverkkoliiketoiminnan liike-tulos vuonna 2024 -2,7 m €).

3. Taseen liitetiedot

3.1 AINEETTOMAT HYÖDYKKEET

	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024
KEHITTÄMISMENOT, €		
Hankintameno 1.1.	2 933 716,18	2 926 293,11
Lisäykset		11 635,00
Vähennykset	-1 080,00	-4 211,93
HANKINTAMENO 31.12.	2 932 636,18	2 933 716,18
Kertyneet poistot ja arvonalentumiset 1.1.	-2 922 081,18	-2 919 829,37
Tilikauden poisto		-2 251,81
KERTYNEET POISTOT JA ARVONALENTUMISET 31.12.	-2 922 081,18	-2 922 081,18
Kirjanpitoarvo 1.1.	11 635,00	6 463,74
Kirjanpitoarvo 31.12.	10 555,00	11 635,00

	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024
AINEETTOMAT OIKEUDET, €		
Konsernin aineettomat oikeudet koostuvat pääosin Voimatelin aktivoiduista lisenssimaksuista ja tuoteoikeuksista.		
Hankintameno 1.1.	3 111 174,33	9 991 673,67
Lisäykset	1 080,00	1 080,00
Oikaisut **		-6 881 579,34
HANKINTAMENO 31.12.	3 112 254,33	3 111 174,33
Kertyneet poistot ja arvonalentumiset 1.1.	-2 968 345,05	-9 625 388,84
Vähennysten kertyneet poistot ja muut oikaisut **		6 855 500,44
Tilikauden poisto	-39 674,16	-53 721,12
Oikaisut *		-144 735,53
KERTYNEET POISTOT JA ARVONALENTUMISET 31.12.	-3 008 019,21	-2 968 345,05
Kirjanpitoarvo 1.1.	142 829,28	366 284,83
Kirjanpitoarvo 31.12.	104 235,12	142 829,28

*) Voimatel Oy:ssä tehty pysyvien vastaavien alaskirjaus KPY-konsernitilinpäätöksen 2023 valmistumisen jälkeen.
**) Vertailuvuoden hankintamenosta ja kertyneistä poistoista on oikaistu tilikaudella 2024 tapahtuneen konsernirakenteen muutoksen vaikutukset (Enfo Oy:n osakekannan myynti Tietokeskus Finland Oy:lle).

	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024
KONSERNILIIEKEARVO, €		
Konserniliikearvo muodostuu KPY Novapoliksen ja Sentican hankinnan yhteydessä syntyneistä liikearvoista sekä Voimatel-konserniin tehtyjen hankintojen liikearvoista.		
KONSERNILIIEKEARVO JAKAANTUU ALAKONSERNEITTAIN SEURAAVASTI:		
Konserniliikearvot Epical alakonsernista		275 975,51
Konserniliikearvot Sentica alakonsernista	27 989 864,05	
Konserniliikearvot KPY Novapolis alakonsernista	1 341 806,14	1 367 399,34
Konserniliikearvot KPY konsernitasolla	3 183 193,49	3 247 089,88
YHTEENSÄ	32 514 863,68	4 890 464,73
Hankintameno 1.1.	55 669 488,91	116 997 893,99
Lisäykset	27 989 864,05	280 653,05
Oikaisut *		-61 499 958,93
Vähennykset	-1 665 085,77	-109 099,20
HANKINTAMENO 31.12	81 994 267,19	55 669 488,91
Kertyneet poistot ja arvonalentumiset 1.1.	-50 779 024,18	-110 887 128,79
Vähennysten kertyneet poistot ja muut oikaisut *	1 431 208,24	61 499 958,93
Tilikauden poistot	-131 587,57	-1 368 797,95
Muuntoerot		-23 056,37
KERTYNEET POISTOT JA ARVONALENTUMISET 31.12	-49 479 403,51	-50 779 024,18
Kirjanpitoarvo 1.1.	4 890 464,73	6 110 765,20
Kirjanpitoarvo 31.12.	32 514 863,68	4 890 464,73

*) Vertailuvuoden hankintamenosta ja kertyneistä poistoista on oikaistu tilikaudella 2024 tapahtuneen konsernirakenteen muutoksen vaikutukset (Enfo Oy:n osakekannan myynti Tietokeskus Finland Oy:lle).

	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024
MUUT AINEETTOMAT HYÖDYKKEET, €		
Muihin pitkävaikutteisiin menoihin sisältyvät sellaiset useampana tilikautena tuloa tuottavat menot, jotka eivät ole esineitä, erikseen luovutettavia oikeuksia tai muita hyödykkeitä. Tilikauden päättyessä konsernin muut pitkävaikutteiset menot koostuivat pääosin KPY Novapoliksen vuokraamiin tiloihin tehdyistä muutostöistä sekä Voimatelin toiminnanohjausjärjestelmän käyttöönottoon liittyvistä kuluista.		
Hankintameno 1.1.	26 072 642,53	23 788 656,40
Lisäykset	1 165 915,43	1 717 233,23
Siirrot erien välillä		566 752,90
Vähennykset	-572 630,83	
HANKINTAMENO 31.12.	26 665 927,13	26 072 642,53
Kertyneet poistot ja arvonalentumiset 1.1.	-16 574 438,90	-14 430 548,34
Vähennysten kertyneet poistot	318 128,21	
Tilikauden poistot ja arvonalentumiset	-2 379 564,28	-2 144 375,76
Oikaisut *		485,20
KERTYNEET POISTOT JA ARVONALENTUMISET 31.12.	-18 635 874,97	-16 574 438,90
Kirjanpitoarvo 1.1.	9 498 203,63	9 358 108,06
Kirjanpitoarvo 31.12.	8 030 052,16	9 498 203,63
*) Voimatel Oy:ssä tehty pysyvien vastaavien alaskirjaus KPY-konsernitilinpäätöksen 2023 valmistumisen jälkeen		
AINEETTOMAT HYÖDYKKEET YHTEENSÄ	40 659 705,96	14 543 132,64

3.2 AINEELLISET HYÖDYKKEET

MAA- JA VESIALUEET, €	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024	Emo 31.12.2025	Emo 31.12.2024
Hankintameno 1.1.	1 820 342,58	2 019 419,50		152 676,92
Vähennykset		-199 076,92		-152 676,92
KIRJANPITOARVO 31.12.	1 820 342,58	1 820 342,58		0,00
RAKENNUKSET JA RAKENNELMAT, €	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024	Emo 31.12.2025	Emo 31.12.2024
Hankintameno 1.1.	211 619 367,27	211 058 729,29		98 000,00
Lisäykset	286 346,48	747 811,74		
Siirrot erien välillä		38 103,21		
Vähennykset		-225 276,97		-98 000,00
HANKINTAMENO 31.12.	211 905 713,75	211 619 367,27		0,00
Kertyneet poistot ja arvonalentumiset 1.1.	-40 543 769,67	-36 698 975,12		-48 851,55
Vähennysten kertyneet poistot		-81 918,07		48 851,55
Tilikauden poisto ja arvonalentuminen	-3 773 515,00	-3 762 876,48		
KERTYNEET POISTOT JA ARVONALENTUMISET 31.12.	-44 317 284,67	-40 543 769,67		0,00
Kirjanpitoarvo 1.1.	171 075 597,60	174 359 754,17		49 148,45
Kirjanpitoarvo 31.12.	167 588 429,08	171 075 597,60		0,00

NOVAPOLIS KONSERNIN KIINTEISTÖJEN ARVO (M€):	31.12.2025	30.6.2025	31.12.2024
Markkina-arvo *)	191,0	192,6	191,5
Tasearvo KPY-konsernissa	167,6	169,3	171,1

Markkina-arvo koostuu KPY Novapolis Oy:n 100 prosenttisesti omistamasta Kiinteistö Oy KPY Viestikatu 1–3:sta, Kiinteistö Oy KPY Novapolis Viestikatu 7:stä ja Kiinteistö Oy Siilinjärven Lento-kapteenista. Lisäksi markkina-arvo sisältää KPY Novapoliksen noin 84,3 prosentin omistuksen Kiinteistö Oy KPY Novapolis Microkatu 1:stä sekä noin 28,5 prosentin omistuksen Kiinteistö Oy Biotekniasta.

*) Novapoliksen kiinteistöjen velaton markkina-arvo ilman palvelutuottoja oli 31.12.2025 185,6 (191,5) miljoonaa euroa. Kiinteistöt on 30.6.2025 alkaen arvioitettu myös palvelutuotot huomioiden. Kiinteistöjen velaton markkina-arvo palvelutuotot mukaanlukien oli 31.12.2025 191,0 miljoonaa euroa. Markkina-arvo perustuu riippumattoman ulkopuolisen tahon tekemään arvioon ja arviointi on toteutettu kansainvälisten arviointistandardien (IVS) 31.1.2022 mukaisesti. Arviointimenetelmänä on käytetty diskontattuja kassavirtoja (DCF).

Kiinteistöt on arvostettu taseessa suunnitelman mukaisilla poistoilla vähennettyyn hankintahintaan. Täten kiinteistöjen käypä arvo ilmoitetaan vain taseen ulkopuolisena tietona.

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
KONEET JA KALUSTO, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Hankintameno 1.1.	29 966 041,14	30 995 785,43		130 835,90
Lisäykset	298 725,88	385 809,62		
Lisäykset yrityshankintojen kautta ja muut oikaisut	422 118,36			
Vähennykset yritysmyyntien kautta ja muut oikaisut	-135 538,83	-758 188,21		
Vähennykset	-10 346,18	-657 365,70		-130 835,90
HANKINTAMENO 31.12.	30 541 000,37	29 966 041,14		0,00
Kertyneet poistot ja arvonalentumiset 1.1.	-28 301 890,32	-28 625 097,65		-123 534,78
Vähennysten ja siirtojen kertyneet poistot	-379 318,40	814 240,33		123 534,78
Tilikauden poisto	-316 613,61	-491 033,00		
KERTYNEET POISTOT JA ARVONALENTUMISET 31.12.	-28 997 822,33	-28 301 890,32		0,00
Kirjanpitoarvo 1.1.	1 664 150,82	2 370 687,78		7 301,12
Kirjanpitoarvo 31.12.	1 543 178,04	1 664 150,82		0,00

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
MUUT AINEELLISET HYÖDYKKEET, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Hankintameno 1.1	1 158 094,98	1 144 114,55	10 654,55	10 654,55
Lisäykset	33 524,30	13 980,43		
HANKINTAMENO 31.12.	1 191 619,28	1 158 094,98	10 654,55	10 654,55
Kertyneet poistot ja arvonalentumiset 1.1.	-1 043 722,10	-987 946,00		
Tilikauden poisto	-44 864,50	-55 776,10		
KERTYNEET POISTOT JA ARVONALENTUMISET 31.12.	-1 088 586,60	-1 043 722,10		
Kirjanpitoarvo 1.1.	114 372,88	156 168,55	10 654,55	10 654,55
Kirjanpitoarvo 31.12.	103 032,68	114 372,88	10 654,55	10 654,55
ENNAKKOMAKSUT JA KESKENERÄISET HANKINNAT, €	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024		
Hankintameno 1.1.	502 260,94	948 162,32		
Lisäykset	570 245,25	171 975,66		
Siirrot erien välillä		-604 856,11		
Vähemmistön osuus	-9 213,09	-13 020,93		
KIRJANPITOARVO 31.12.	1 063 293,10	502 260,94		
AINEELLISET HYÖDYKKEET YHTEENSÄ	172 118 275,48	175 176 724,82	10 654,55	10 654,55

3.3 Sijoitukset

	Emo 31.12.2025	Emo 31.12.2024
OSAKKEET, OSUUDET JA MUUT SAAMISET €		
Osakkeet, osuudet ja saamiset		
Kirjanpitoarvo 1.1.	121 555 824,88	140 450 456,57
Lisäykset *	32 301 007,80	7 500 000,00
Vähennykset *	-7 500 000,00	-26 394 631,69
KIRJANPITOARVO 31.12.	146 356 832,68	121 555 824,88

* Tilikauden lisäykset liittyvät Voimatel Oy:n osakkeiden hankintamenoon vuonna 2022 tehtyyn arvonalennuksen palautukseen (4,1 miljoonaa euroa) ja Sentica Partners Oy:n osakekannan hankintaan (28,2 miljoonaa euroa). Voimatel Oy:n osakkeiden arvo on palautettu alkuperäiseen hankintamenoonsa. Vertailuvuoden vähennykset liittyvät Enfo Oy:n osakkeiden myyntiin. Vertailuvuoden lisäykset liittyvät Epical Group Oy:öön tehtyyn SVOP-sijoitukseen.

OSUUDET OSAKKUUSYRITYKSISSÄ, €	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024	Emo 31.12.2025	Emo 31.12.2024
Kirjanpitoarvo 1.1.	13 672 211,19	15 893 986,71		
Lisäykset yrityshankintojen kautta *	416 774,21		7 500 000,00	
Vähennykset	-16 381,42			
Osuus tuloksesta	-234 556,79	-1 195 668,12		
Konserniaktiivan poisto	-666 682,57	-666 682,56		
Osingon/SVOP palautuksen eliminointi		-174 696,00		
Osuus muuntoerosta	29 198,08	15 271,16		
Arvonalentumiset **	-20 618,58	-200 000,00		
HANKINTAMENO 31.12.	13 179 944,12	13 672 211,19	7 500 000,00	
Kirjanpitoarvo 31.12.	13 179 944,12	13 672 211,19	7 500 000,00	
Osakkuusyrityksistä johtuva konserniaktiivan poistamaton määrä	4 292 167,97	4 958 850,54		

* Tilikauden 2025 lisäys koostuu Epical Group Oy:n muutoksesta tytäryhtiöstä osakkuusyhtiöksi.
** Arvonalentuminen tilikausina 2024 ja 2025 on kirjattu KPY Novapolis Oy:n omistaman osakkuusyhtiön osakkeista.

MUUT OSAKKEET JA OSUUDET, €	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024	Emo 31.12.2025	Emo 31.12.2024
Kirjanpitoarvo 1.1.	11 006 201,44	1 541 954,89	11 006 201,44	1 509 750,96
Lisäykset *	43 250,00	10 016 250,00	43 250,00	10 016 250,00
Lisäykset yrityshankintaojen kautta	589 849,00			
Vähennykset **	-3 105 514,46	-46 598,55	-3 105 514,46	-14 394,62
Arvonalentumiset ***	401 350,95	-505 404,90	401 350,95	-505 404,90
KIRJANPITOARVO 31.12.	8 935 136,93	11 006 201,44	8 345 287,93	11 006 201,44

Muut osakkeet ja osuudet yhteensä, €	8 935 136,93	11 006 201,44	8 345 287,93	11 006 201,44
--------------------------------------	--------------	---------------	--------------	---------------

* Lisäykset koostuvat sijoituksista North Savo Start up Fund Ky rahastoon.
** Vähennykset koostuvat Tietokeskus Finlandin pääomanpalautuksesta.
*** Arvonalentumiset koostuvat Enersense International Oyj:n osakkeista aiempina tilikausina kirjattujen arvonalennusten palautuksista, joilla taseen hankintameno on kirjattu vastaamaan markkina-arvoa.
Osakkeiden hankintameno 2 199 997,80 euroa ja markkina-arvo 31.12.2025 1 189 188,00 euroa.

SIJOITUKSET YHTEENSÄ	22 115 081,05	24 678 412,63	154 702 120,61	132 562 026,32
----------------------	---------------	---------------	----------------	----------------

KONSERNIYRITYKSET

Konserniyritykset, kotipaikka	Konsernin omistusosuus	Emon omistusosuus
Sentica Partners Oy, Helsinki	100,00 %	100,00 %
Sentica Kasvurahasto II GP Oy, Helsinki	20,54 %	
Kasvurahasto II:n Piensijoittajarahasto Ky, Helsinki	17,33 %	
Sentica Buyout V GP Oy, Helsinki	26,51 %	
KPY Momentum Oy, Kuopio	100,00 %	100,00 %
KPY Novapolis Oy, Kuopio	100,00 %	100,00 %
Kiinteistö Oy KPY Novapolis Viestikatu 1–3, Kuopio	100,00 %	
Kiinteistö Oy KPY Novapolis Viestikatu 7, Kuopio	100,00 %	
Kiinteistö Oy KPY Novapolis Microkatu 1, Kuopio	84,33 %	
Kiinteistö Oy Siilinjärven Lentokapteeni, Siilinjärvi	100,00 %	
Voimatel Oy, Kuopio	100,00 %	100,00 %
Sun Solar Oy, Naantali	100,00 %	
Boftel Estonia OÜ, Tallinna	100,00 %	
Optiwatti Oy, Espoo	83,68 %	
Optiwatti AB, Kista	100,00 %	
KONSERNIIN YHDISTELLYT OSAKKUUSYRITYKSET		
Epical Group Oy 7 500 000 kpl, KUOPIO	50,00 %	
Osuma Henkilöstöpalvelut Oy 34 483 kpl, Kuopio	28,60 %	
Gebwell Oy 200 800 kpl, Leppävirta	24,21 %	
MUUT OSAKKUUSYRITYKSET		
Kiinteistö Oy Bioteknia 311221 kpl, Kuopio	28,51 %	Tilikauden tulos Oma pääoma
		-27 876,74 11 889 608,27

3.4 SAAMISET

	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024	Emo 31.12.2025	Emo 31.12.2024
SIIRTOSAAMISIIN SISÄLTYVÄT OLENNAISET ERÄT, €				
Tuloverot	8 825,57	481 572,97		
Ennakkomaksut		42 202,44		
Muut siirtosaamiset	2 789 644,64	6 014 933,48	95 243,80	121 918,54
YHTEENSÄ	2 798 470,21	6 538 708,89	95 243,80	121 918,54
Muut siirtosaamiset koostuvat erinäisistä konserniyhtiöiden liiketoimintaan liittyvistä tuotto- ja kulujaksotuksista. Vertailuvuonna muihin siirtosaamisiin sisältyi Voimatel Oy:n 1,6 miljoonan saaminen välitysmenettelyyn liittyen.				
SAAMISET SAMAN KONSERNIN YRITYKSISSÄ EMOYHTIÖSSÄ, €			Emo 31.12.2025	Emo 31.12.2024
Pitkäaikaiset saamiset				
Lainasaamiset				7 541 813,23
Lyhytaikaiset saamiset				
Lainasaamiset				4 875 000,00
Siirtosaamiset			1 293 700,00	2 731 328,32
YHTEENSÄ			1 293 700,00	15 148 141,55
LASKENNALLISET VEROSAAMISET, €	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024	Emo 31.12.2025	Emo 31.12.2024
Pitkäaikaiset saamiset				
Vahvistetuista tappioista		1 294 655,47		
Jaksotuseroista ja väliaikaisista eroista	357 741,91	455 715,85	202 161,96	282 432,15
YHTEENSÄ	357 741,91	1 750 371,32	202 161,96	282 432,15

3.5 RAHOITUSARVOPAPERIT

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
RAHOITUSARVOPAPERIT, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Rahoitusarvopaperit sisältävät pääosin osuuksia lyhyen koron rahastoissa.				
Markkina-arvo	20 069 355,27	4 709 203,43	20 069 355,27	4 709 203,46
Kirjanpitoarvo	20 000 140,63	4 429 944,77	20 000 140,63	4 429 944,77
Erotus	69 214,64	279 258,66	69 214,64	279 258,69
RAHOITUSARVOPAPERIT (KIRJANPITOARVO) YHTEENSÄ	20 000 140,63	4 429 944,77	20 000 140,63	4 429 944,77

3.6 OMA PÄÄOMA JA VÄHEMMISTÖOSUUS

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
OMA PÄÄOMA, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Osuuspääoma 1.1.	471 588,67	471 588,67	471 588,67	471 588,67
Osakeanti *)	70 467,27		70 467,27	
Osuuspääoma 31.12.	542 055,94	471 588,67	542 055,94	471 588,67
Ylikurssirahasto 1.1.	6 722 263,31	6 722 263,31		
Ylikurssirahasto 31.12.	6 722 263,31	6 722 263,31		
Vararahasto 1.1. ja 31.12.	1 470 239,27	1 470 239,27	1 470 239,27	1 470 239,27
Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto 1.1.	17 739 956,43	17 739 956,43		
Osakeanti *)	24 919 232,73		24 919 232,73	
Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto 31.12.	42 659 189,16	17 739 956,43	24 919 232,73	
Liittymismaksut 1.1. ja 31.12.	30 002 410,60	30 002 410,60	28 809 230,34	28 809 230,34

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
OMA PÄÄOMA, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Muuntoerot 1.1.	-452 435,48	-1 394 803,23		
Vähennys / lisäys	13 480,83	942 367,75		
Muuntoerot 31.12.	-438 954,65	-452 435,48		
Edellisten tilikausien voitto 1.1.	73 420 073,82	47 434 584,94	129 894 174,34	133 597 002,77
Suorat kirjaukset voittovaroihin **)		-113 976,98		
Osuuskorot ja osingot	-1 985 265,00		-1 985 265,00	
Edellisten tilikausien voitto 31.12.	71 434 808,82	47 320 607,96	127 908 909,34	133 597 002,77
Tilikauden voitto (tappio)	13 798 128,68	26 099 465,86	12 915 121,62	-3 702 828,43
OMA PÄÄOMA YHTEENSÄ	166 190 141,13	129 374 096,62	196 564 789,24	160 645 232,62

*) Tilikaudella toteutettiin suunnattu osuusanti, jossa osuuksia annettiin merkittäväksi 3 316 107 kappaletta. Osuusanti toteutettiin siten, että uusia osuuksia vastaan Osuuskunta KPY:lle luovutettiin liiketoimintakokonaisuus, johon kuuluu Sentic Partners Oy:n osakekanta ja niihin liittyvä velka.

**) Tilikauden 2024 kirjaus koostuu tytäryhtiöiden tilinpäätöksiin tehdyistä korjauksista KPY-konsernitilinpäätöksen valmistuttua. Qivada Oy:ssä tehdystä lomapalkkavarauksen korjauksesta 30 tuhatta euroa ja Voimatel Oy:ssä tehdystä pysyvien vastaavien alaskirjauksen korjauksesta 144 tuhatta euroa.

Vähemmistöosuus 1.1.	
Lisäys	35 165,18
Vähemmistöosuus 31.12.	35 165,18

Vähemmistöosuus liittyy tilikauden aikana hankittuun Sentic Partners konserniin.

Tilikaudella maksettu osuuskorko

Tilikaudella 2025 maksettiin osuuskorkoa 0,09 euroa ulkona olevalle osuudelle, yhteensä 1 985 265,00 euroa.

Osuudet ja jäsenyys

Osuudet ovat vapaasti hankittavissa ja luovutettavissa, ja jäsen tai muu osuudenomistaja voi vapaasti myydä, vaihtaa, lahjoittaa tai muuten siirtää osuuden pysyvästi kenelle tahansa. Osuus voi siirtyä myös kuolemantapauksen perusteella kuolleen jäsenen oikeudenomistajille. Selvitys osuuden saannosta on esitettävä tilinhoitajayhteisölle. Osuuden siirtyessä myös osuusmaksu siirtyy. Jokainen, joka saa osuuden omistukseensa hyväksytään osuudenomistajaksi.

Osuuskunnan jäsenten päätösvaltaa käyttää vaalein valittava edustajisto. Ainoastaan osuuskunnan jäsenillä on äänioikeus edustajiston vaaleissa. Kullakin jäsenellä on yksi ääni. Osuuskunnan jäseneksi pääsee ainoastaan hankkimalla osuuden. Erillistä liittymismaksua ei peritä.

Osuuden siirronsaaja voi tulla osuuskunnan jäseneksi Osuuskunnan sääntöjen 4 §:n mukaisesti hakemalla jäsenyyttä kolmen (3) vuoden kuluessa siirtopäivästä. Kuolleen jäsenen oikeudenomistaja voi tulla Osuuskunnan jäseneksi Osuuskunnan sääntöjen 4 §:n mukaisesti hakemalla jäsenyyttä kolmen (3) vuoden kuluessa jäsenen kuolinpäivästä. Vaatimusta jäsenyyden hakemisesta ei sovelleta sellaiseen osuuden siirronsaajaan tai kuolleen jäsenen oikeudenomistajaan, joka on jo osuuskunnan jäsen.

Tilanteissa, joissa osuuskunta maksaa osuuskuntalain mukaan jäsenelle, osuuden muulle omistajalle tai osuuden tuottamien oikeuksien muulle haltijalle osuuden palautuksen, kyseinen jäsen, osuuden muu omistaja tai osuuden tuottamien oikeuksien muu haltija ei ole oikeutettu saamaan takaisin suorittamiaan muita maksuja kuin

kohdaltaan maksetun osuusmaksun määrän. Palautettavaa osuusmaksun määrää voidaan käyttää jäseneltä, osuuden muulta omistajalta tai osuuden tuottamien oikeuksien muulta haltijalta olevan vastasaatavan kuittaamiseen. Jäsen, osuuden muu omistaja tai osuuden tuottamien oikeuksien muu haltija on oikeutettu saamaan takaisin osuusmaksun määrän myös siinä tapauksessa, että osuus on saatu maksuttomassa osuusannissa. Jos osuusmaksun määrää vastaava osuuspääoman korotus on osuusannissa katettu osittain rahastokorotuksella, mahdollinen rahastokorotusosuus luetaan palautettavaan osuusmaksun määrään.

Osuuskunnan sääntöjen mukainen osuusmaksu on 0,02125 euroa. Jokaisesta osuudesta on maksettava vähintään osuusmaksun määrä, jollei osuutta anneta osittain tai kokonaan rahastokorotuksella.

	Emo 31.12.2025	Emo 31.12.2024
LASKELMA JAKOKELPOISESTA OMASTA PÄÄOMASTA 31.12.		
Edellisten tilikausien voitto	127 908 909,34	133 597 002,77
Sijoitetun vapaan oman pääoman rahasto	24 919 232,73	
Tilikauden voitto	12 915 121,62	-3 702 828,43
YHTEENSÄ	165 743 263,69	129 894 174,34

	Emo 31.12.2025	Emo 31.12.2024
EMOYHTEISÖN OSUUSPÄÄOMA		
Osuuksia yhteensä arvo-osuusjärjestelmässä		
kpl	25 508 515	22 192 408
€	542 055,94	471 588,67

JOHDON JA HALLITUKSEN OMISTUS		kpl
Yrjänheikki Juha	9 200	
Loikkanen Pekka	1 900	
Junttila Mikko	0	
Malmi Karoliina	0	
Lehikoinen Anssi	11 800	

3.7 PAKOLLISET VARAUKSET

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
PAKOLLISET VARAUKSET, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Muut pakolliset varaukset	1 055 851,20	1 276 720,48	324 201,40	507 710,52
YHTEENSÄ	1 055 851,20	1 276 720,48	324 201,40	356 710,52

Osuuskunta KPY:n pakolliset varaukset koostuvat yritysjärjestelyihin liittyvistä varauksista. Konsernin pakolliset varaukset koostuvat yritysjärjestelyihin liittyvistä varauksista noin 0,3 m €, henkilöstökuluihin liittyvistä varauksista noin 0,3 m€ ja projek-teihin liittyvistä varauksista noin 0,5 m€.

3.8 VIERAS PÄÄOMA

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
LAINAT RAHOITUSLAITOKSILTA, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Pitkäaikaiset lainat rahoituslaitoksilta				
Voimatel	1 628 941,66	3 906 263,14		
Novapolis	98 697 600,00	100 753 800,00		
RAHOITUSARVOPAPERIT (KIRJANPITOARVO) YHTEENSÄ	100 326 541,66	104 660 063,14		
Lyhytaikaiset lainat rahoituslaitoksilta				
Voimatel	2 630 394,02			
Novapolis	2 056 200,00	2 056 200,00		
RAHOITUSARVOPAPERIT (KIRJANPITOARVO) YHTEENSÄ	4 686 594,02	2 056 200,00		

Kovenantit

Novapoliksen lainoihin kohdistuu kovenantteja, jotka voivat rikkontuessaan vaikuttaa rahoituksen kustannuksiin ja lainan takaisinmaksuaikatauluun.

KPY Novapolis

- Kiinteistöjen käypien arvojen suhde lainojen määrään (LTV): vuonna 2025 soft kovenantti 63 % ja hard kovenantti 66 %
- Rullaavan 12 kk käyttökate suhteessa nettokorkomenoihin: vuonna 2025 soft kovenantti 3 ja hard kovenantti 2,5
- Vastikevelat KPY Novapolis Oy:n taseessa Kiinteistö Oy KPY Novapolis Viestikatu 1-3:lle ja Kiinteistö Oy KPY Novapolis Viestikatu 7:lle eivät yhteensä saa ylittää 8 milj. euroa.
- Vastikevelat KPY Novapolis Oy:n taseessa Kiinteistö Oy KPY Novapolis Mikrokatu 1:lle eivät saa ylittää 15 milj. euroa ja vastikevelka tulee nollata vuosittain.

Kovenantit testataan vuosineljänneksittäin. Soft kovenanttirajan rikkoontuessa lainan takaisinmaksu nopeutuu, se ei kui-tenkaan johda vielä ”event of default” tilanteeseen. Hard kovenantin rikkoontuminen johtaa puolestaan event of default -tilanteeseen. Event of default tilanne oikeuttaa lainanantajan eräännyttämään kaikki lainasopimuksen mukaiset lainat välittömästi, edellyttäen, että event of default on jatkuva.

Kovenantit ovat täyttyneet kaikissa testauksissa tilikauden 2025 aikana. Novapoliksen rahoittajalta on saatu waiver Keskisuomalaisen kanssa toteutettuun 14.1.2026 järjestelyyn liittyen.

Novapolis on käyttänyt lainan juoksuaikaan liittyen 1 vuoden optiokauden (laina-aika päättyy vuoden 2028 loppuun). Yhtiöllä on vielä käyttämättä tämän lisäksi toinen optiovuosi (2029).

Voimatel

Voimatelin lainoihin ei kohdistu finanssikovenantteja.

VELAT, JOTKA ERÄÄNTYVÄT MYÖHEMMIN KUIN VIIDEN VUODEN KULUTTUA, €
Konserniyhtiöillä ei ole yli viiden vuoden kuluttua erääntyviä velkoja.

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
LASKENNALLISET VEROVELAT, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Tilinpäätössiirroista	744 415,51	744 415,19		
Yhdistelytoimenpiteistä	4 956 677,01	5 057 822,74		
Jaksotuseroista ja väliaikaisista eroista	2 229 502,75	1 670 432,23	168 526,00	168 526,00
YHTEENSÄ	7 930 595,27	7 472 670,16	168 526,00	168 526,00

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
VELAT SAMAN KONSERNIN YRITYKSILLE EMOYHTIÖSSÄ, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Ostovelat			1 289,71	1 295,66
Muut velat			4 875 151,25	4 838 055,00
YHTEENSÄ			4 876 440,96	4 839 350,66

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
SIIRTOVELKOIHIN SISÄLTYVÄT OLENNAISET ERÄT, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Palkat sosiaalikuluneen	10 094 600,97	13 626 584,76	173 077,78	218 696,10
Tuloverot	802 579,61	394 344,58		
Korkovelat	69 711,17	10 202,45		
Muut siirtovelat	1 360 672,64	3 595 440,85	452 452,90	335 265,99
SIIRTOVELAT YHTEENSÄ	12 327 564,39	17 626 572,64	625 530,68	553 962,09

3.9. VAKUUDET JA VASTUUSITOUMUKSET

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
ANNETUT VAKUUDET, VASTUUSITOUMUKSET JA MUUT VASTUUT, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Velat, joita vastaan on annettu vakuuksia				
Lainat rahoituslaitoksilta	100 753 800,00	102 810 000,00		
Annetut kiinteistökiinnitykset	147 160 000,00	147 160 000,00		
Pantatut kiinteistöyhtiöiden osakkeet	149 104 155,99	148 689 408,71		
Pantatut konserniyhtiöiden osakkeet	91 800 824,88	91 800 824,88	91 800 824,88	91 800 824,88
Lainat rahoituslaitoksilta	4 259 335,68	3 906 263,14		
Annetut yrityskiinnitykset	11 550 000,00	11 550 000,00		
Lainat rahoituslaitoksilta	1 683 460,16	1 032 055,65		
Erytispanntaukset ja -takaukset	1 425 000,00	1 425 000,00		

KPY Novapolis Oy on pantannut omistamiensa kiinteistöyhtiöiden osakkeet pois lukien Kiinteistö Oy Siilinjärven Lento-
kapteenin ja Kiinteistö Oy Bioteknian osakkeet (31.12.2025: 149,1 miljoonaa euroa). Lisäksi Osuuskunta KPY:n omistamat KPY
Novapolis Oy:n osakkeet on pantattu KPY Novapolis- konsernin lainoja vastaan (31.12.2025: 91,8 miljoonaa euroa).

Erytispanntaukset ja takaukset (31.12.2025: 1,4 M€) koostuvat Voimatel Oy:n antamista erityispanntauksista/ -takauksista
konserniyhtiö Optiwatti Oy:n lainoja vastaan.

KPY Novapolis konsernin yhtiöistä KPY Novapolis Oy, Kiinteistö Oy KPY Novapolis Viestikatu 7, Kiinteistö Oy KPY Novapolis
Viestikatu 1-3 sekä Kiinteistö Oy KPY Novapolis Microkatu 1 ovat osallisina rahoitussopimuksessa (facilities agreement),
jonka mukaan pankilla on saamisoikeus pankkitileihin, vuokratuottoihin, vakuutuskorvaussaataviin, sisäisiin lainasaataviin ja
osakkeenomistajien saataviin.

Edellä mainittujen vastuiden lisäksi Osuuskunta KPY on taannut 50 % Epical Group Oy:n rahoitussopimuksen mukaisista
vastuista. Epical Group Oy:n rahoitussopimuksen maksimäärä on 3,0 m€, josta käytössä 31.12.2025 on 2,8 m€.

	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024
MUUT VASTUUSITOUMUKSET		
Vuokratakaukset	41 518,08	30 202,38
Vuokravastuut	17 306 743,13	17 779 843,39
Pankkitakaukset	1 408 189,22	3 708 056,67
Sijoitussitoumukset	57 819 247,50	
YHTEENSÄ	76 575 697,93	21 518 102,44

Sijoitussitoumuksista 57,5 m€ on Osuuskunta KPY:n sijoitussitoumuksia. Sijoitussitoumusten toteuminen on ehdollinen Osuuskunta KPY:n hyväksynnälle. Loppuosa koostuu Sentic-a-lakonsernin sijoitussitoumuksista. Yllä olevassa taulukossa esitettyjen vastuiden lisäksi Osuuskunta KPY on tehnyt sopimuksen lahjoittaa Itä-Suomen Yliopistolle yhteensä 150 tuhatta euroa vuosien 2023–2027 aikana.Tilikauden 2025 loppuun mennessä lahjoituksesta on tehty 90 tuhatta euroa.

	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024	Emo 31.12.2025	Emo 31.12.2024
LEASINGVASTUUT				
Leasingsopimuksista maksettavat määrät				
Alkaneella tilikaudella maksettavat	3 612 151,06	3 809 029,00	47 710,83	49 396,47
Myöhemmin maksettavat	6 620 474,17	5 392 645,94	21 609,61	54 410,81
YHTEENSÄ	10 232 625,23	9 201 674,94	69 320,44	103 807,28

Leasingvastuut koostuvat koneisiin ja laitteisiin liittyvistä leasingvastuista sekä toimitiloihin liittyvistä leasingvastuista.

	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024
ARVONLISÄVERON TARKISTUSVASTUU, KIINTEISTÖIN-VESTOINTI		
Tarkistusvastuu 1.1.	7 638 029,58	9 344 714,59
Muutos	-1 613 700,40	-1 706 685,01
TARKISTUSVASTUU 31.12	6 024 329,18	7 638 029,58

Johdannaissopimusten markkina-arvot

	Nimellisarvo €	Käypä arvo €
Koronvaihtosopimukset	101 255 000,00	10 316 012,82

KONSERNISSA KÄYTETTÄVÄT JOHDANNAISET KORONVAIHTOSOPIMUKSET

Johdannaiset sisältävät KPY Novapolis-konsernin lainoihin liittyvät koronvaihtosopimukset, jotka on tehty korkovirtojen suojaamisen tarkoituksessa. Pitkillä koronvaihtosopimuksilla on pyritty suojautumaan jälleenrahoitusriskiltä sekä korkojen nousulta jälleenrahoituskaudella. Suojauksen odotetaan olevan täysin tehokas koko suojaussuhteen voimassaoloajan ja johdannaisten rahavirrat kirjataan sopimuskausien aikana tulosvaikutteisesti suojattavien lainojen korkovirtoja vastaaville periodeille. Johdannaissopimukset on siten esitetty taseen ulkopuolisina erinä.

Sopimusten markkina-arvot perustuvat pankin ilmoittamiin käypiin arvoihin.

KPY Novapolis -konsernin lainarahoituksen määrä vuoden 2025 lopussa oli noin 100,8 milj. euroa. Koronvaihtosopimusten suojausaste on 2026 loppuun saakka noin 100 % ja syyskuun 2030 loppuun saakka 80 %. Vastaanotettava korko on 6kk:n euribor. Maksettava korko vaihtelee sopimuksesta riippuen välillä -0,94%- -0,13%.

Johdannaisten yksityiskohtaiset tiedot 31.12.2025:

		Laskennallinen pääoma	Markkina-arvo
Koronvaihtosopimukset			
23432197	KPY Novapolis Oy	67 862 500,00	6 620 895,42
23432266	KPY Novapolis Oy	14 105 000,00	1 375 055,01
23432488	Kiint Oy KPY Novapolis Viestikatu 1-3	11 687 500,00	1 495 214,06
23432633	Kiinteistö Oy KPY Novapolis Viestikatu 7	7 600 000,00	824 848,33
		101 255 000,00	10 316 012,82

Voimatel-konsernin lainoihin ei kohdistu suojauksia.

SÄHKÖJOHDANNAISET

KPY Novapoliksen omistamat kiinteistöyhtiöt Kiinteistö Oy KPY Novapolis Microkatu 1, Kiinteistö Oy KPY Novapolis Viestikatu 1-3 sekä Kiinteistö Oy KPY Novapolis Viestikatu 7 ovat suojanneet ostamaansa sähköä alla esitetysti. Suojaus koskee sähkön systeemihintaa ja aluehintaa. Lopullinen suojausaste riippuu kulutetun sähkön kokonaismäärästä. Alla annetut suojausasteet on laskettu perustuen arvioituun sähkönkulutukseen.

Vuosi	Suojattu systeemihinta MWh	Suojausaste noin %	Salkun suojauksen markkina-arvo per 31.12.2025
2026	19 729	100 %	-45 573,99
2027	18 545	94 %	56 563,04
2028	13 218	67 %	20 759,78

Vuosi	Suojattu aluehintaa MWh	Suojausaste noin %	Salkun suojauksen markkina-arvo per 31.12.2025
2026	11 837	60 %	-32 789,60
2027	8 878	45 %	-26 190,25
2028	4 340	22 %	-6 510,57

4. Tuloslaskelmaa koskevat liitetiedot

4.1. LIIKEVAIHTO

	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024	Emo 31.12.2025	Emo 31.12.2024
LIIKEVAIHTO TOIMIALOITTAIN, €				
IT-palvelut ja konsultointi	32 762 855,29	87 513 998,03		
Asennus- ja tarvikemyynti	107 732 596,71	108 876 240,33		
Vuokratuotot	22 424 822,94	22 901 275,73		
Muut	4 516 721,00	5 226 828,38	863 040,00	870 372,00
YHTEENSÄ	167 436 995,94	224 518 342,47	863 040,00	870 372,00

	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024	Emo 31.12.2025	Emo 31.12.2024
LIIKETOIMINNAN MUUT TUOTOT, €				
Käyttöomaisuuden myyntivoitot	39 811,30	482 656,05	0,00	351 945,51
Vuokratuotot		25 488,05		
Muut liiketoiminnan muut tuotot *	7 430 405,84	31 458 262,89		
YHTEENSÄ	7 470 217,14	31 966 406,99	0,00	351 945,51

*) Muihin liiketoiminnan muihin tuottoihin sisältyy Epical Group Oy myyntivoitto 7,1 m € (2025) sekä Enfo Oy myyntivoitto 30,2 m€ (2024).

4.2. HENKILÖSTÖÄ JA TOIMIELINTEN JÄSENIÄ KOSKEVAT LIITETIEDOT

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
HENKILÖSTÖN LUKUMÄÄRÄ	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Henkilökunnan lukumäärä keskimäärin	1 059	1 559	7	7
	Konserni	Konserni	Emo	Emo
JOHDON TYÖSUHDE-ETUUDET, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Palkat ja palkkiot				
Edustajiston jäsenille	120 900,00	125 300,00	120 900,00	125 300,00
Toimitusjohtajille	968 120,23	1 239 370,28	384 228,00	496 728,00
Hallituksen jäsenille	135 058,06	118 800,00	135 058,06	118 800,00
YHTEENSÄ	1 224 078,29	1 483 470,28	640 186,06	740 828,00
Hallituksen ja edustajiston jäsenet vakuutetaan TyELin mukaisesti. Hallituksen ja edustajiston jäsenen osuus maksusta vähennetään maksettavasta palkkiosta ja yhtiö maksaa työnantajan osuuden.				

LYHYEN AIKAVÄLIN JOHDON PALKITSEMINEN

Osuuskunta KPY:n, Novapoliksen, Voimatelin ja Epicalin johdolla on ollut tilikaudella 2024 ja 2025 lyhyen aikavälin palkitsemisen (STI) ohjelma. Kaikissa yhtiöissä palkitsemisen kriteerinä on ollut pääosin käyttökate sekä pienellä osuudella henkilökohtaiset tavoitteet. Osuuskunta KPY:n johtoryhmän ja sen tytäryhtiöiden johtoryhmien jäsenten vuosibonus voidaan suorittaa osittain rahana ja osittain Osuuskunta KPY:n osuuksien merkitsemiseen oikeuttavina osuusoptioina.

STI2024-OSUUSOPTIO-OHJELMA

Osuuskunta KPY:n hallitus ja sen tytäryhtiöiden hallitukset ovat päättäneet Osuuskunta KPY:n osuuspohjaisesta optio-ohjelmasta vuodelle 2024. Päätösten nojalla Osuuskunta KPY:n johtoryhmän ja sen tytäryhtiöiden johtoryhmien jäsenien vuosibonus tilikaudelta 2024 suoritettiin rahabonuksena ja Osuuskunta KPY:n osuuksien merkitsemiseen oikeuttavina osuusoptioina (STI2024-osuusoptio-ohjelma).

STI2024-osuusoptio-ohjelman perusteella hallitus on päättänyt antaa Osuuskunta KPY:n edustajiston antaman valtuutuksen nojalla yhteensä enintään 44.056 kappaletta optio-oikeuksia, jotka vastaavat noin 0,2 prosenttia Osuuskunta KPY:n osuuksien kokonaismäärästä per 31.12.2025.

Optio-oikeuksien antamiselle on Osuuskunta KPY:n kanalta osuuskuntalain 10 luvun 1 §:ssä tarkoitettu painava taloudellinen syy, koska optio-oikeudet on annettu KPY-konsernin avainhenkilöille sitouttamistarkoituksessa osana KPY-konsernin kannustinjärjestelmä. Optio-ohjelman tarkoituksena on sitouttaa Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiöiden johtoa KPY-konserniin sekä kannustaa heitä merkitsemään Osuuskunta KPY:n osuuksia. Optioiden haltijoilla on oikeus merkitä optio-oikeuksien nojalla Osuuskunta KPY:n osuuksia aikaisintaan 30.6.2026.

Optio-oikeuksien perusteella merkittävien osuuksien osuuskohtainen merkintähinta on 0,5 euroa. Merkityt osuudet tulee maksaa viimeistään osuusmerkinnän yhteydessä. Optio-oikeudet on tarkoitettu osaksi KPY-konsernin kannustinjärjestelmää ja osuuksien merkintähinta on määritetty tällä perusteella.

Ennen osuuksien merkitsemistä optio-oikeudet eivät tuota oikeuksia osuus- tai osakeanneissa, tai annettaessa osuuskuntalain 10 luvussa tarkoitettuja optio- tai muita erityisiä oikeuksia muun päätöksen nojalla, taikka jaettaessa varoja osuuskuntalain 16 luvun 1 § 1 momentissa tarkoitetuilla tavoilla.

STI2025-OSUUSOPTIO-OHJELMA

Tilikauden aikana Osuuskunta KPY:n hallitus päätti STI-osuusoptio-ohjelmasta vuodelle 2025 (STI2025-ohjelma). STI2025-ohjelman piiriin on tilikauden aikana kutsuttu Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiöiden johtoryhmien jäseniä. Lisäksi ohjelmaan on voinut liittyä Osuuskunta KPY:n hallituksen päätöksellä muita Osuuskunta KPY:ssä tai sen tytäryhtiöissä työskenteleviä avainhenkilöitä. Ohjelman suoritusperusteiset tavoitteet perustuvat johtoryhmäläisille ja avainhenkilöille asetettujen tavoitteiden mukaiseen toteumaan. STI2025-ohjelman nojalla annettavien optio-oikeuksien enimmäismäärä on tiedossa 30.6.2026 mennessä.

Optio-ohjelman tarkoituksena on sitouttaa Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiöiden johtoa KPY-konserniin sekä kannustaa heitä merkitsemään Osuuskunta KPY:n osuuksia. Optioiden haltijoilla on oikeus merkitä optio-oikeuksien nojalla Osuuskunta KPY:n osuuksia aikaisintaan 30.6.2026.

Optio-oikeuksien perusteella merkittävien osuuksien osuuskohtainen merkintähinta on 0,5 euroa. Merkityt osuudet tulee maksaa viimeistään osuusmerkinnän yhteydessä. Optio-oikeudet on tarkoitettu osaksi KPY-konsernin kannustinjärjestelmää ja osuuksien merkintähinta on määritetty tällä perusteella.

Ennen osuuksien merkitsemistä optio-oikeudet eivät tuota oikeuksia osuus- tai osakeanneissa, tai annettaessa osuuskuntalain 10 luvussa tarkoitettuja optio- tai muita erityisiä oikeuksia muun päätöksen nojalla, taikka jaettaessa varoja osuuskuntalain 16 luvun 1 § 1 momentissa tarkoitetuilla tavoilla.

Lisäksi tilikauden 2025 aikana hallitus on päättänyt Osuuskunta KPY:n edustajiston 7.5.2025 antaman valtuutuksen nojalla erillispalkitsemisesta osuusoptioiden muodossa. Päätökseen perustuneet optio-oikeudet 30.000 kappaletta annettiin tammikuussa 2026 ja ne vastaavat noin 0,1 prosenttia Osuuskunta KPY:n osuuskokonaismäärästä per 31.12.2025. Optioiden haltijoilla on oikeus merkitä optio-oikeuksien nojalla Osuuskunta KPY:n osuuksia aikaisintaan 31.1.2027. Muutoin optio-oikeuksien keskeiset ehdot noudattavat edellä kuvattuja STI2025-osuusoptio-ohjelman ehtoja.

Optio-oikeuksien antamiselle on Osuuskunta KPY:n kannalta osuuskuntalain 10 luvun 1 §:ssä tarkoitettu painava taloudellinen syy, koska optio-oikeudet on annettu KPY-konsernin avainhenkilöille sitouttamistarkoituksessa osana KPY-konsernin kannustinjärjestelmä.

PITKÄN AIKAVÄLIN JOHDON PALKITSEMINEN

Osuuskunta KPY:llä on pitkänaikavälin osuuspohjaiset kannustinohjelmat vuosille 2024 (LTI2024-ohjelma) ja 2025 (LTI2025-ohjelma), joiden tarkoituksena on osaltaan edistää omistajaarvon kasvattamista pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa johtoa KPY-konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamiseen. Osuuskunta KPY:n ja tytäryhtiöiden hallitukset päättävät erikseen kunkin yksittäisen ohjelman alkamisesta ja ohjelmaan liittyvästä suoritusperusteisesta mittaristosta.

LTI2025-OHJELMA

Tilikauden 2025 aikana Osuuskunta KPY:n hallitus päätti pitkän aikavälin osuuspohjaisen kannustinjärjestelmän (LTI-ohjelman) ulottamisesta vuodelle 2025 (LTI2025-ohjelma). LTI2025-ohjelman piiriin kutsuttiin Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiöiden johtoryhmien jäseniä. Lisäksi ohjelmaan voi liittyä Osuuskunta KPY:n hallituksen päätöksellä muita Osuuskunta KPY:ssä tai sen tytäryhtiöissä työskenteleviä avainhenkilöitä.

Ohjelman suoritusperusteiset tavoitteet perustuvat johtoryhmäläisille asetettujen tavoitteiden mukaiseen toteumaan. Mahdollinen palkkio suoritetaan Osuuskunta KPY:n osuuksina odotusajan jälkeen viimeistään joulukuussa 2027. Palkkiota ei pääsääntöisesti makseta yksittäiselle osallistujalle, mikäli osallistujan työ- tai toimisuhte KPY-konsernissa päättyy ennen palkkion suorittamista. LTI2025-ohjelman nojalla annettavien osuuskokonaismäärä on tiedossa 30.6.2026 mennessä.

LTI2024-OHJELMA

LTI2024-ohjelmaan kuuluvat Osuuskunta KPY:n ja sen tytäryhtiöiden johtoryhmien jäsenet. Lisäksi ohjelmaan pystyi liittymään Osuuskunta KPY:n hallituksen päätöksellä muita Osuuskunta KPY:ssä tai sen tytäryhtiöissä työskenteleviä avainhenkilöitä.

LTI-ohjelman ilmaisosuuksista 64.004 osuutta annetaan odotusajan jälkeen viimeistään joulukuussa 2026 ja 24.285 osuutta viimeistään joulukuussa 2027 ohjelman ehtojen mukaisesti. Palkkiota ei pääsääntöisesti makseta yksittäiselle osallistujalle, mikäli osallistujan työ- tai toimisuhte KPY-konsernissa päättyy ennen palkkion suorittamista. 88.289 kappaletta ilmaisosuutta on noin

0,3 prosenttia Osuuskunta KPY:n osuuskokonaismäärästä per 31.12.2025.

Osuuspalkkio-ohjelmaan perustuvalle ilmaisosuuskokonaismäärä on osuuskuntalain 9 luvun 5 §:n 1 momentissa tarkoitettu erityisen painava taloudellinen syy, koska ilmaisosuudet annetaan odotusajan jälkeen KPY-konsernin avainhenkilöille sitouttamistarkoituksessa osana KPY-konsernin kannustinjärjestelmää.

4.3. POISTOT JA ARVONALENTUMISET

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
POISTOT JA ARVONALENTUMISET, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Kehittämismenot		2 251,81		
Aineettomat oikeudet	39 674,16	53 721,12		
Liikearvo		12 449,46		
Konserniliikearvo	131 587,57	1 368 797,95		
Muut pitkävaikutteiset menot	2 379 564,28	2 144 375,76		
Rakennukset ja rakennelmat	3 773 515,00	3 762 876,48		
Koneet ja kalusto	316 613,61	491 033,00		
Muut aineelliset hyödykkeet	44 864,50	55 776,10		
YHTEENSÄ	6 685 819,12	7 891 281,68		

4.4. LIIKETOIMINNAN MUUT KULUT

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
LIIKETOIMINNAN MUUT KULUT, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Muut henkilökulut	2 003 205,31	2 943 771,87	36 894,66	31 902,93
Matkakulut	2 557 966,18	3 142 190,35	43 081,84	25 726,38
Toimitilakulut	12 066 675,29	13 147 416,09	28 224,14	30 249,00
Ajoneuvokulut	4 057 127,43	5 033 052,83	65 622,15	80 255,46
Laite ja ohjelmistokulut	2 088 338,69	2 955 927,63	36 177,29	6 804,92
Muut hallintokulut	8 335 589,44	8 904 252,55	1 271 449,07	1 177 142,00
Muut liikekulut	3 715 226,10	4 869 982,66	2 474,95	98 276,97
YHTEENSÄ	34 824 128,44	40 996 593,98	1 483 924,10	1 450 357,66

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
TILINTARKASTAJAN PALKKIOT, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Tilintarkastus	168 941,13	245 559,11	65 298,08	44 864,95
Veroneuvonta	77 834,56	70 495,29	50 651,63	38 584,85
Muut palvelut	120 130,64	557 913,96	67 652,31	511 316,48
YHTEENSÄ	366 906,33	873 968,36	183 602,02	594 766,28

4.5. RAHOITUSTUOTOT JA KULUT

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
RAHOITUSTUOTOT JA KULUT, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Tuotot osuuksista saman konsernin yrityksissä			7 791 000,00	6 165 000,00
Osakkeiden ja osuuksien myyntivoitto				
Korkotuotot saman konsernin yrityksiltä			356 635,03	685 976,69
Osinkotuotot ja myyntivoitot muilta	712 947,95		712 947,95	
Muut korko ja rahoitustuotot				
Muilta	1 154 175,34	1 445 606,24	795 472,15	651 080,31
Korkokulut ja muut rahoituskulut				
Muille	-2 188 092,93	-5 634 085,44	-65,68	-48 660,21
Kulut pysyvien vastaavien sijoituksista		-13 394,62	-39 594,60	-9 500 092,87
Arvonalentumiset pysyvien vastaavien sijoituksista	380 732,37	-705 404,90	4 511 827,77	-505 404,90
Rahoitusarvopapereiden arvonmuutokset				
Lainasaamisten arvonalentumiset		50 000,00		
RAHOITUSTUOTOT JA KULUT YHTEENSÄ	59 762,73	-4 857 278,72	14 128 222,62	-2 552 100,98

4.6. TILINPÄÄTÖSSIIRROT

	Konserni	Konserni	Emo	Emo
TILINPÄÄTÖSSIIRROT, €	31.12.2025	31.12.2024	31.12.2025	31.12.2024
Saatu konserniavustus			1 293 700,00	2 709 000,00
Annettu konserniavustus			-185 500,00	-2 191 330,00
TILINPÄÄTÖSSIIRROT YHTEENSÄ			1 108 200,00	517 670,00

4.7. TULOVEROT

TULOVEROT, €	Konserni 31.12.2025	Konserni 31.12.2024	Emo 31.12.2025	Emo 31.12.2024
Tuloverot varsinaisesta toiminnasta	-552 853,88	-665 658,45		
Edellisten tilikausien verot		2 210,38		-216,24
Laskennallisen verojen muutos	-555 899,05	-800 360,06		
TULOVEROT YHTEENSÄ	-1 108 752,93	-1 463 808,13		-216,24

Sentica-konserniin kuuluvilla yhtiöillä oli tilikauden päättyessä noin 183 tuhatta euroa käyttämättömiä vahvistettuja tappioita edellisiltä tilikausilta. Tappiota vanhenevat vuosina 2026-2034. Tappioista ei ole kirjattu laskennallista verosaamista.

Voimatel-konserniin kuuluvilla Voimatel Oy:llä oli tilikauden päättyessä noin 2,0 miljoonaa euroa, Optiwatti Oy:llä 7,0 miljoonaa euroa ja Sun Solar Oy:llä 72 tuhatta euroa käyttämättömiä vahvistettuja tappioita edellisiltä tilikausilta. Tappiot vanhenevat vuosina 2026-2034. Tappioista ei ole kirjattu laskennallista verosaamista.

KPY Novapolis-konserniin kuuluvalla Kiinteistö Oy KPY Novapolis Microkatu 1:llä on tilikauden päättyessä noin 1,4 miljoonaa euroa käyttämättömiä vahvistettuja tappioita edellisiltä tilikausilta. Tappiot vanhenevat vuosina 2028-2030 ja merkittävin osa noin 1,1 miljoonaa euroa vuonna 2028. Tappioista ei ole kirjattu laskennallista verosaamista.

4.8. LÄHIPIIRI

Lähipiiriin kuuluvat Osuuskunta KPY:n ja sen konserniyh-tiöiden:

- hallitusten jäsenet ja varajäsenet
- toimitusjohtajat ja toimitusjohtajien sijaiset
- johtoryhmien jäsenet
- edustajiston jäsenet, jotka osallistuvat Osuuskunta KPY:n hallitustyöskentelyyn
- tilintarkastaja
- edellisten henkilöiden määräysvallassa olevat yhtiöt
- edellisten henkilöiden läheiset perheenjäsenet eli avo-tai aviopuoliso, näiden lapset sekä näiden muut mah-dolliset huollettavat

Lisäksi lähipiiriin kuuluvat kaikki KPY-konserniin kuuluvat yhtiöt.

Lähipiirilainat

Tlinpäättöshetkellä Voimatel Oy:llä on 0,5 miljoonan euron pääomalainasaaminen Optiwatti Oy:ltä. Lainan korko on 6,5%. Lainalle ei ole asetettu vakuutta. Lainan alkuperäinen erääntyminen oli 15.6.2023, mutta laina-aikaa on jatket-tu. Lainasaaminen on alaskirjattu Voimatel Oy:ssä. Lisäksi Voimatel Oy:llä on 125 tuhannen euron lainasaaminen Op-tiwatti Oy:ltä. Lainan korko on 1,9 % + 3 kk euribor (tilin-päättöshetkellä 3,888 %). Lainalle ei ole asetettu vakuutta. Laina erääntyy 31.12.2026.

Sentica Partners-konserniin kuuluvalla Sentica Buyout V GP Oy:llä on tilinpäättöshetkellä 131 tuhannen euron pää-omalaina osakkaailtaan. Lainalle ei ole asetettu vakuutta eikä pääomalle makseta korkoa. Lainalle ei ole asetettu eräpäivää.

Liiketoimet osakkuusyhtiöiden kanssa

Konsernin liikevaihto osakkuusyhtiöiden kanssa 1.1.2025 - 31.12.2025 välillä on ollut 135 tuhatta euroa ja ostot 593 tuhatta euroa.

Myyntisaamiset osakkuusyhtiöiltä 31.12.2025 olivat yh-teensä 9 tuhatta euroa ja ostovelat 7 tuhatta euroa.

KPY Momentum Oy:llä oli tilinpäättöshetkellä 200.000 euron lainasaaminen Osuma Henkilöstöpalvelut Oy:l-tä. Laina on kirjanpitolain 5. luvun 5 C §:ssä tarkoitettu oman pääoman luonteinen vaihtovelkakirjalaina. Velan vuotuinen korko on 10 prosenttia.

Osuuskunta KPY:llä oli pitkäaikaista lainasaamista Epical Group Oy:ltä 7,5 miljoonaa euroa. Lainan korko oli 2 % + 12 kk euribor ja velkakirjan mukainen erääntymispäivä 30.6.2026. Lainalle ei ollut asetettu vakuutta. Laina ta-kaisinmaksettiin 6.10.2025.

Johdon työsuhde-etuudet ja Osuuskunta KPY johdon ja hallituksen omistukset

Johdon työsuhde-etuuksista on annettu tietoja liitetie-tojen kohdassa 4.2.

Osuuskunta KPY emoyhteisön johdon ja hallituksen omistuksista on annettu tiedot kohdassa 3.6.

4.9. RAHOITUSLASKELMAA KOSKEVAT LISÄTIEDOT

Investointien rahavirrassa esitetty erä ”maksut johtu-en sijoituksista” yhteensä 4 809 tuhatta euroa koostuu edellisen vuoden yritysjärjestelykokonaisuuden (ks. alla) kauppahinnan tasauksesta sekä aiemmin tehdyn sijoi-tuksen pääoman palautuksesta.

Vertailuvuoden investointien rahavirrassa esitetty erä ”maksut johtuen sijoituksista” yhteensä -3 915 tuhatta euroa koostuu yritysjärjestelykokonaisuuden rahavirrasta, jossa Osuuskunta KPY myi Enfo Oy:n osakkeet Tietokeskus Finland Oy:lle, osti Enfo Oy:ltä Epical Finland Oy:n ja Epical Sweden Holdings AB:n osakkeet sekä teki uuden sijoituksen Tietokeskus Finland Oy:öön.

Myydyt tytäryhtiö- ja osakkuusyhtiöosakkeet: negatiivinen rahavirtavaikutus 1,2 m € johtuu Epical-konsernin yhdistelemättä jättämisen myötä konsernista poistuvista rahavaroista.

Ostetut tytäryhtiöosakkeet: negatiivinen rahavirtavaikutus 2,4 m€ muodostuu Sentican hankinnan yhteydessä maksetusta lainasta 2,9 m€, kuluista 0,3 m€ sekä Sentica-konsernista saatujen rahavarojen 0,8 m€yhteissummasta.

Vertailuvuoden rahoituksen rahavirrassa esitetty pitkäaikaisen lainojen vähennys muodostuu Novapolis-konsernin rahoitussopimuksen uusimisen yhteydessä tapahtuneista lainojen nostoista (102 810 tuhatta euroa), lainojen takaisinmaksuista (102 810 tuhatta euroa), sekä tilikauden aikaisista lyhennyksistä.

TILINPÄÄTÖKSEN JA TOIMINTAKERTOMUKSEN ALLEKIRJOITUKSET

Kuopiossa 25.2.2026

Juha Yrjänheikki
hallituksen puheenjohtaja

Pekka Loikkanen
hallituksen jäsen

Mikko Junttila
hallituksen jäsen

Karoliina Malmi
hallituksen jäsen

Anssi Lehikoinen
toimitusjohtaja

TILINPÄÄTÖSMERKINTÄ

Kuopiossa 27.2.2026

PricewaterhouseCoopers Oy
Tilintarkastusyhteisö

Sami Posti
KHT

Tilintarkastuskertomus

Osuuskunta KPY:n edustajiston kokoukselle

Tilinpäätöksen tilintarkastus

LAUSUNTO

Lausuntonamme esitämme, että tilinpäätös antaa oikean ja riittävän kuvan konsernin sekä emo osuuskunnan toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta Suomessa voimassa olevien tilinpäätöksen laatimista koskevien säännösten mukaisesti ja täyttää lakisääteiset vaatimukset.

Tilintarkastuksen kohde

Olemme tilintarkastaneet Osuuskunta KPY:n (Y-tunnus 0171476-9) tilinpäätöksen tilikaudelta 1.1.–31.12.2025. Tilinpäätös sisältää sekä konsernin että emo-osuuskunnan taseen, tuloslaskelman, rahoituslaskelman ja liitetiedot.

LAUSUNNON PERUSTELUT

Olemme suorittaneet tilintarkastuksen Suomessa noudatettavan hyvän tilintarkastustavan mukaisesti. Hyvän tilintarkastustavan mukaisia velvollisuuksiamme kuvataan tarkemmin kohdassa Tilintarkastajan velvollisuudet tilinpäätöksen tilintarkastuksessa.

Käsityksemme mukaan olemme hankkineet lausuntonemme perustaksi tarpeellisen määrän tarkoitukseen soveltuvaa tilintarkastusevidenssiä.

Riippumattomuus

Olemme riippumattomia emo-osuuskunnasta ja konserniyryityksistä niiden Suomessa noudatettavien eettisten vaatimusten mukaisesti, jotka koskevat suoritamaamme tilintarkastusta ja olemme täyttäneet

muut näiden vaatimusten mukaiset eettiset velvollisuutemme.

TILINPÄÄTÖSTÄ KOSKEVAT HALLITUKSEN JA TOIMITUSJOHTAJAN VELVOLLISUUDET

Hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat tilinpäätöksen laatimisesta siten, että se antaa oikean ja riittävän kuvan Suomessa voimassa olevien tilinpäätöksen laatimista koskevien säännösten mukaisesti ja täyttää lakisääteiset vaatimukset. Hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat myös sellaisesta sisäisestä valvonnasta, jonka ne katsovat tarpeelliseksi voidakseen laatia tilinpäätöksen, jossa ei ole väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvaa olennaista virheellisyyttä.

Hallitus ja toimitusjohtaja ovat tilinpäätöstä laatiessaan velvollisia arvioimaan emo-osuuskunnan ja konsernin kykyä jatkaa toimintaansa ja soveltuvissa tapauksissa esittämään seikat, jotka liittyvät toiminnan jatkuvuuteen ja siihen, että tilinpäätös on laadittu toiminnan jatkuvuuteen perustuen. Tilinpäätös laaditaan toiminnan jatkuvuuteen perustuen, paitsi jos emo-osuuskunta tai konserni aiotaan purkaa tai toiminta lakkauttaa tai ei ole muuta realistista vaihtoehtoa kuin tehdä niin.

TILINTARKASTAJAN VELVOLLISUUDET TILINPÄÄTÖKSEN TILINTARKASTUKSESSA

Tavoitteenamme on hankkia kohtuullinen varmuus siitä, onko tilinpäätöksessä kokonaisuutena väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvaa olennaista virheellisyyttä, sekä antaa tilintarkastuskertomus, joka sisältää lausuntonemme. Kohtuullinen varmuus on korkea varmuustaso, mutta se ei ole tae siitä, että olennainen virheellisyys aina havaitaan hyvän tilintarkastustavan mukaisesti suoritettavassa tilintarkastuksessa. Virheellisyyksiä voi aiheutua väärinkäytöksestä tai virheestä, ja niiden katsotaan olevan olennaisia, jos niiden yksin tai yhdessä voisi kohtuudella

odottaa vaikuttavan taloudellisiin päätöksiin, joita käyttäjät tekevät tilinpäätöksen perusteella.

Hyvän tilintarkastustavan mukaiseen tilintarkastukseen kuuluu, että käytämme ammatillista harkintaa ja säilytämme ammatillisen skeptisyyden koko tilintarkastuksen ajan. Lisäksi:

- Tunnistamme ja arvioimme väärinkäytöksestä tai virheestä johtuvat tilinpäätöksen olennaisen virheellisyysriskit, suunnittelemme ja suoritamme näihin riskeihin vastaavia tilintarkastustoimenpiteitä ja hankimme lausuntonemme perustaksi tarpeellisen määrän tarkoitukseen soveltuvaa tilintarkastusevidenssiä. Riski siitä, että väärinkäytöksestä johtuva olennainen virheellisyys jää havaitsematta, on suurempi kuin riski siitä, että virheestä johtuva olennainen virheellisyys jää havaitsematta, sillä väärinkäytökseen voi liittyä yhteistoimintaa, väärentämistä, tietojen tahallista esittämättä jättämistä tai virheellisten tietojen esittämistä taikka sisäisen valvonnan sivuuttamista.

- Muodostamme käsityksen tilintarkastuksen kannalta relevantista sisäisestä valvonnasta pystyäksemme suunnittelemaan olosuhteisiin nähden asianmukaiset tilintarkastustoimenpiteet mutta emme siinä tarkoituksessa, että pystyisimme antamaan lausunnon emo-osuuskunnan tai konsernin sisäisen valvonnan tehokkuudesta.

- Arvioimme sovellettujen tilinpäätöksen laatimisperiaatteiden asianmukaisuutta sekä johdon tekemien kirjanpidollisten arvioiden ja niistä esitettävien tietojen kohtuullisuutta.

- Teemme johtopäätöksen siitä, onko hallituksen ja toimitusjohtajan ollut asianmukaista laatia tilinpäätös perustuen oletukseen toiminnan jatkuvuudesta, ja teemme hankkimamme tilintarkastusevidenssin

perusteella johtopäätöksen siitä, esiintyykö sellaista tapahtumiin tai olosuhteisiin liittyvää olennaista epävarmuutta, joka voi antaa merkittävää aihetta epäillä emo-osuuskunnan tai konsernin kykyä jatkaa toimintaansa. Jos johtopäätöksemme on, että olennaista epävarmuutta esiintyy, meidän täytyy kiinnittää tilintarkastuskertomuksessamme lukijan huomiota epävarmuutta koskeviin tilinpäätöksessä esitettäviiin tietoihin tai, jos epävarmuutta koskevat tiedot eivät ole riittäviä, mukauttaa lausuntonemme. Johtopäätöksemme perustuvat tilintarkastuskertomuksen antamispäivään mennessä hankittuun tilintarkastusevidenssiin. Vastaiset tapahtumat tai olosuhteet voivat kuitenkin johtaa siihen, ettei emo-osuuskunta tai konserni pysty jatkamaan toimintaansa.

- Arvioimme tilinpäätöksen, kaikki tilinpäätöksessä esitettävät tiedot mukaan lukien, yleistä esittämistapaa, rakennetta ja sisältöä ja sitä, kuvastaako tilinpäätös sen perustana olevia liiketoimia ja tapahtumia siten, että se antaa oikean ja riittävän kuvan.

- Suunnittelemme ja suoritamme konsernin tilintarkastuksen hankkiaksemme konsernitiilinpäätöstä koskevan tilintarkastuslausunnon laatimisen perustaksi tarpeellisen määrän tarkoitukseen soveltuvaa tilintarkastusevidenssiä konserniin kuuluvia yhteisöjä tai liiketoimintayksiköjä koskevasta taloudellisesta informaatiosta. Vastaamme konsernin tilintarkastusta varten suoritettavan tilintarkastustyön ohjauksesta, valvonnasta ja läpikäynnistä. Vastaamme tilintarkastuslausunnosta yksin.

Kommunikoimme hallintoelinten kanssa muun muassa tilintarkastuksen suunnitellusta laajuudesta ja ajoituksesta sekä merkittävistä tilintarkastushavainnoista, mukaan lukien mahdolliset sisäisen valvonnan merkittävät puutteellisuudet, jotka tunnistamme tilintarkastuksen aikana.

Muut raportointivelvoitteet

MUU INFORMAATIO

Hallitus ja toimitusjohtaja vastaavat muusta informaatiosta. Muu informaatio käsittää toimintakertomuksen.

Tilinpäätöstä koskeva lausuntomme ei kata muuta informaatiota.

Velvollisuutenamme on lukea muu informaatio tilinpäätöksen tilintarkastuksen yhteydessä ja tätä tehdessämme arvioida, onko muu informaatio olennaisesti ristiriidassa tilinpäätöksen tai tilintarkastusta suoritettaessa hankkimamme tietämyksen kanssa tai vaikuttaako se muutoin olevan olennaisesti virheellistä. Velvollisuutenamme on lisäksi arvioida, onko toimintakertomus laadittu noudattaen siihen sovellettavia säännöksiä.

Lausuntonamme esitämme, että toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen tiedot ovat yhdenmukaisia ja että toimintakertomus on laadittu noudattaen siihen sovellettavia säännöksiä.

Jos teemme suorittamamme työn perusteella johtopäätöksen, että toimintakertomuksessa on olennainen virheellisyys, meidän on raportoitava tästä seikasta. Meillä ei ole tämän asian suhteen raportoitavaa.

MUUT LAUSUMAT

Puollamme tilinpäätöksen ja konsernitilinpäätöksen vahvistamista. Hallituksen esitys taseen osoittaman ylijäämän käyttämisestä on osuuskuntalain ja osuuskunnan sääntöjen mukainen. Puollamme vastuuvapauden myöntämistä emo-osuuskunnan hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle tarkastamaltamme tilikaudelta.

Kuopiossa 27.2.2026

PricewaterhouseCoopers Oy
Tilintarkastusyhteisö

Sami Posti
KHT

Vastuullisuusraportti 2025

Sisältö

YLEISET TIEDOT	76	ELINVOIMAINEN YHTEISKUNTA.....	92	VAHVA YRITYSKULTTUURI JA TYÖNTEKIJÄKOKEMUS.....	110
ORGANISAATIOKUVAUS	78	CASE: PITKÄJÄNTEISESSÄ OMISTAJUUDESSA KAHDEKSI		TAVOITEKULTTUURI	111
KPY RAKENTAA LIIKE-ELÄMÄNVOIMAA.....	77	VAHVAKSI YHTIÖKSI.....	95	YRITYSKULTTUURIN KEHITTÄMINEN	113
KONSERNIRAKENNE.....	78	TOIMINNAN LAAJUUS JA		KPY TYÖNANTAJANA	114
VASTUULLISUUSTYÖ PORTFOLIOYHTIÖISSÄ	79	MAANTIETEELLINEN ULOTTUVUUS	95	KONSERNIN HENKILÖSTÖMÄÄRÄ JA -RAKENNE	115
VASTUULLISUUSTAVOITTEET	82	CASE: NOVAPOLIKSELTA MERKITTÄVÄ KASVUINVESTOINTI		SUKUPUOLIJAKAUMA JA IKÄRAKENNE	116
VASTUULLISUUDEN HALLINTAMALLI		KUOPION KESKUSTAAN	96	MONIMUOTOISUUS JA TASA-ARVO	116
JA KESKEISET OSA-ALUEET.	83	TUKEA LASTEN JA NUORTEN HYVINVOINTIIN		TYÖHYVINVOINTI, TERVEYS JA TURVALLISUUS	117
KESTÄVYYSRISKIEN HALLINTAMALLI KPY-KONSERNISSA ..	84	JA OPPIMISEEN	97	CASE: TYÖHYVINVOINNIN OHJAUSRYHMÄ SYNTYI	
HALLINTOMALLI JA ESG-VASTUUT.....	85	CASE: VOIMATEL TUKEE VERENLUOVUTUSTA.....	98	HENKILÖSTÖN ALOITTEESTA	118
RISKIENHALLINTA JA SISÄINEN VALVONTA	86	CASE: SPORTS FOR CHARITY -ALOITE	98	KONSERNIN SÄÄNNÖLLISESTI SEURATTAVAT	
SIDOSRYHMÄVUOROVAIKUTUS.....	87	KESTÄVÄ YMPÄRISTÖ	99	HENKILÖSTÖTAVOITTEET	119
OLENNAISUUSARVIOINTI.....	88	PÄÄSTÖLASKENNAN TULOKSET.....	100	CASE: MERKITYKSELLINEN TYÖ RAKENTUU ARJESSA ..	120
OLENNAISET KESTÄVYYSAIHEET	89	PÄÄSTÖLASKENNAN KEHITYS 2023-2025.....	101	TYÖELÄMÄN PERIAATTEET	121
OLENNAISUUSARVIOINNIN TULOKSET.....	90	ILMASTOSIIRTYMÄSUUNNITELMA	102	TYÖNTEKIJÖIDEN OSALLISTAMINEN	
		SIIRTYMÄSUUNNITELMAN TIEKARTTA	103	JA VUOROPUHELU	122
		YHTIÖKOHTAISET PÄÄSTÖTAVOITTEET JA		KOULUTUS JA OSAAMISEN KEHITTÄMINEN	123
		TOIMENPITEET	104	CASE:YLI YHTIÖRAJOJEN TOTEUTETTU GROOW-	
		YMPÄRISTÖRISKIEN HALLINTA JA SOPEUTUMINEN.....	106	VALMENNUS VAHVISTI ESIHENKILÖTYÖTÄ	124
		TAKSONOMIA	107	HALLINNOLLINEN VASTUU	125
		RESURSSIEN KÄYTTÖ JA KIERTOTALOUS	108	OSUUSKUNNAN HALLINTO	126
		JÄTTEET.....	109	YHTIÖKOHTAISET HALLINNOLLISET VASTUUT.....	127
				TOIMITTAJASUHTEIDEN HALLINTA	130
				KONSERNIN KORRUPTION JA	
				LAHJONNAN VASTAINEN OHJEISTUS	130
				WHISTLEBLOWING.....	130



Yleiset tiedot

Johdanto

KPY-konserni julkaisee tämän vapaaehtoisen vastuullisuusraportin osana vuosikertomustaan vahvistaakseen vastuullisuustyönsä läpinäkyvyyttä ja strategista merkitystä. Raportti kokoaa yhteen konsernin emoyhtiön sekä tytäryhtiöiden – Novapoliksen, Voimatelin ja Epicalin (tytäryhtiö 3.10.2025 saakka) – keskeiset ympäristö-, sosiaaliset ja hallinnolliset kestävyystiedot vuodelta 2025. Emoyhtiö Osuuskunta KPY:n liiketoiminta muodostuu sijoittamisesta, ja varsinainen operatiivinen liiketoiminta tapahtuu konsernin omistusyhtiöissä. Raportissa tuodaan esille soveltuvien osien lisäksi vastuullisuuden toteutumista Osuuskunta KPY:ssä, mutta kokonaisuus painottuu omistusyhtiöiden vastuullisuustyön ja -tulosten esittämiseen.

Raportin keskeisenä tavoitteena on tarjota sidosryhmille – erityisesti omistajille, rahoittajille, asiakkaille ja henkilöstölle – selkeä ja visuaalisesti jäsennelty kokonaiskuva siitä, miten KPY-konsernissa edistetään vastuullisuutta käytännössä. Vaikka raportointi ei ole sääntelyn edellyttämää, KPY haluaa toimia läpinäkyvästi. Raportti tuo esiin konsernin vastuullisuusteemojen integroinnin osaksi liiketoimintaa, johtamista ja arvoketjun kehittämistä.

Tämä vuoden 2025 vastuullisuusraportti toimii lähtökohtana konsernin vastuullisuustyölle ja raportoinnin kehittämiseksi. Raportin sisältöä ja rakennetta tullaan jatkossa päivittämään konsernin strategisen kehittämisen mukaisesti, jotta se palvelee entistä paremmin konsernin raportointitarpeita, strategista ohjausta ja liiketoimintojen kehittämistä.

KPY-konsernissa vastuullisuus muodostuu jatkuvana kehittämisenä, vuoropuheluna ja vaikuttamisena. Raportti havainnollistaa konkreettisten toimenpiteiden ja tulosten kautta, miten vastuullisuus on osa KPY:n arvoja ja toimintaa.

Organisaatiokuvaus

Tämän vastuullisuusraportoinnin piiriin kuuluvat KPY:n konsernitilinpäätökseen yhdisteltävät tytäryhtiöt. KPY-konserni muodostuu emoyhtiö Osuuskunta KPY:stä sekä kolmesta tytäryhtiöstä – Novapoliksesta, Voimatelista ja Epicalista (tytäryhtiö 3.10.2025 saakka).

KPY:n sijoitustoiminta jakautuu kolmeen sijoitussalkkuun: infrastruktuurisijoituksiin, private equity- ja tasesijoituksiin. Novapolis kuuluu infrastruktuurisalkkuun, pääomasijoitusyhtiö Sentic Partners (Sentica) private equity -salkkuun. Voimatel ja Epical kuuluvat tasesijoitussalkkuun.

Sentica liittyi KPY-konserniin tytäryhtiönä 22.12.2025, mutta yhtiötä ei vielä huomioida osana vuoden 2025 vastuullisuusraporttia yhtiön hankinnan tapahtuduttua vasta aivan vuoden 2025 lopussa.

Konsernin rakenne mahdollistaa strategisen omistajuuden, jossa tytäryhtiöt toimivat itsenäisesti omilla toimialoillaan, mutta yhteisten vastuullisuusperiaatteiden ja raportointikäytäntöjen mukaisesti.

KPY lukuina

1883

PERUSTAMIS-
VUOSI

~ 19 000

OSUUDEN-
OMISTAJAA

~ 2 500

OMISTUSYHTIÖT
TYÖLLISTÄVÄT
HENKILÖÄ

167,4

LIKEVAIHTO
MILJOONAA EUROA

246,3

OMAISUUDEN NAV
MILJOONAA EUROA

9,65

OSUUSKOHTAINEN
OMAISUUDEN NAV
EUROA

KPY rakentaa liike-elämänvoimaa

Yli 140-vuotias KPY on arvopohjainen osuuskunta, jonka omistaa noin 19 000 osuudenomistajan muodostama yhteisö. KPY:n juuret ovat Pohjois-Savossa, mutta tänä päivänä sen toiminta ulottuu laajalle. Omistusyhtiöiden toimipisteet sijaitsevat eri puolilla Suomea ja myös Suomen rajojen ulkopuolella.

KPY:n tehtävänä on luoda omistajilleen arvoa ja edistää yhteiskunnan elinvoimaisuutta rakentamalla Suomeen liike-elämänvoimaa, eli vahvistamalla kotimaisen elinkeinoelämän kilpailukykyä, kasvua ja uusiutumista.

KPY:n tavoitteena on kasvattaa pitkäjänteisesti omistustensa arvoa ja mahdollistaa pysyvää liike-elämänvoimaa suomalaisiin kasvaviin ja kansainvälistyviin yrityksiin. Tätä strategista tavoitetta KPY toteuttaa infrastruktuuri-, private equity- ja tasesijoituksillaan.

Kolme sijoitussalkkua

Infrastruktuurisalkussa KPY on tällä hetkellä kiinnostunut esimerkiksi infraan kytkeytyvistä yrityksistä, energia-, akku- ja verkkoprojekteista ja yritysten toimintaympäristöistä. Sijoituksilla haetaan vakaata kassavirtaa, joka mahdollistaa vakaan osuuskoron KPY:n omistajille. Sijoituksia tehdään tasesijoituksina, mutta tulevaisuudessa toimintaa kehitetään

rahastojen suuntaan. KPY:n tytäryhtiö Novapolis on keskeinen osa infrastruktuurisalkkua.

Private equity -salkku muodostuu tällä hetkellä Senticasta. Sijoitukset keskittyvät ensisijaisesti kotimaisiin keski- ja kasvuhaluisiin yrityksiin, joilla on todennettu liiketoimintamalli. Tavoitteena on pitkän aikavälin arvonnousu, joka realisoituu pääasiassa irtautumisten yhteydessä. Rahastorakenne tuo KPY:n sijoituksiin hajautusta sekä tulovirtaa mahdollisina tuottopalkkioina ja Sentican saamina hallinnointipalkkioina. Tulevaisuudessa myös muut rahastot ovat mahdollisia.

Tasesijoitussalkussa ovat KPY:n nykyiset portfolioyhtiöt Voimatel, Epical, Gebwell, Osuma Henkilöstöpalvelut ja Aurilo (aik. Tietokeskus). KPY:n tavoitteena on kehittää näitä yhtiöitä, kasvattaa niiden arvoa ja sen jälkeen irtautua niistä hallitusti. KPY:n tavoitteena on jatkossa sijoittaa taseestaan Sentican hallinnoimiin rahastoihin. Tasesijoituksilla haetaan tuottoja sekä arvonnousun että kassavirran kautta. Irtautumisista on tavoitteena jakaa omistajille lisäosuuskorkoa.

KPY-konserni

OSUUSKUNTA KPY

66.19 Rahoitusta palveleva omistaja- ja sijoitustoiminta

INFRASTRUKTUURI	PRIVATE EQUITY	TASESIJOITUKSET				
96,53 %* Novapolis 68.20: Kiinteistöjen vuokraus ja hallinta 1.1.–31.12.2025 Liikevaihto: 27,1 m€ Liiketulos: 8,2 m€	100 % Sentica 64.99 Pääomasijoitus-toiminta 1.1.–31.12.2025** Liikevaihto: 2,5 m€ Liiketulos: 0,7 m€	100 % Voimatel 42.22: Sähkö -ja telekommuni-kaatioverkkojen rakentaminen 1.1.–31.12.2025 Liikevaihto: 107,7 m€ Liiketulos: 2,4 m€	50 %*** Epical 62.02: Tietojenkäsittelyyn liittyvien konsultointipalveluiden tuottaminen 1.1.–31.12.2025 Liikevaihto: 44,9 m€ Liiketulos: 0,2 m€	28,6 % Osuma Henkilös- töpalvelut 1.1.–31.12.2025**** Liikevaihto: 18,1 m€ Liiketulos: -0,1 m€	24,21 % Gebwell 1.1.–31.12.2025 Liikevaihto: 47,4 m€ Liiketulos: -0,04 m€	13,7 % Aurilo (aik. Tietokeskus) 1.1.–31.12.2025 Tilinpäätösluvut saatavilla myöhemmin

*KPY:n omistusosuus oli 100 % vuonna 2025. ** Sentican tuloslaskelmaa ei yhdistelty KPY:hyn vuodelta 2025. ***Epical oli KPY:n tytäryhtiö 3.10.2025 saakka. ****Osuman luvut ovat alustavia tilinpäätöslukuja.

Vastuullisuustyö portfolioyhtiöissä



Novapolis

Novapolis on noin 250 yrityksen ja tuhansien ihmisten työympäristö. Modernia työpäiväkokemusta ja yhteisöä rakentava Novapolis tarjoaa yrityksille muokattavia, monipuolisia toimitiloja sekä kokous- ja cowork- palveluita Kuopion Savilahdessa sekä Siilinjärven Toivalassa.

Novapoliksen vastuullisuustyö keskittyy kestävään toimitilatoimintaan ja asiakaslähtöisiin ratkaisuihin. Yritys panostaa energiatehokkuuteen, hiilineutraaliin sähköön ja kierrätykseen, sekä tarjoaa tiloja, joissa huomioidaan sisäilman laatu ja ympäristöystävällisyys. Lisäksi Novapolis tukee asiakkaidensa vastuullisuustyötä tarjoamalla raportointiin soveltuvaa dataa ja edistää yhteisöllisyyttä sekä alueellista elinvoimaa osana Savilahden kestävä kehitystä.

Novapolis tekee lähes 30 miljoonan euron kasvuinvestoinnin rakennuttamalla Kuopion keskustaan Vuorikadulle uuden, noin 8 000 bruttoneliömetrin toimitilakiinteistön. Kohde rahoitetaan vihreällä lainalla, ja se toteutetaan LEED-sertifioinnin vaatimusten mukaisesti. Investointi vahvistaa Novapoliksen laajentumista Kuopion keskustaan ja tukee koko alueen kehitystä.

www.novapolis.fi

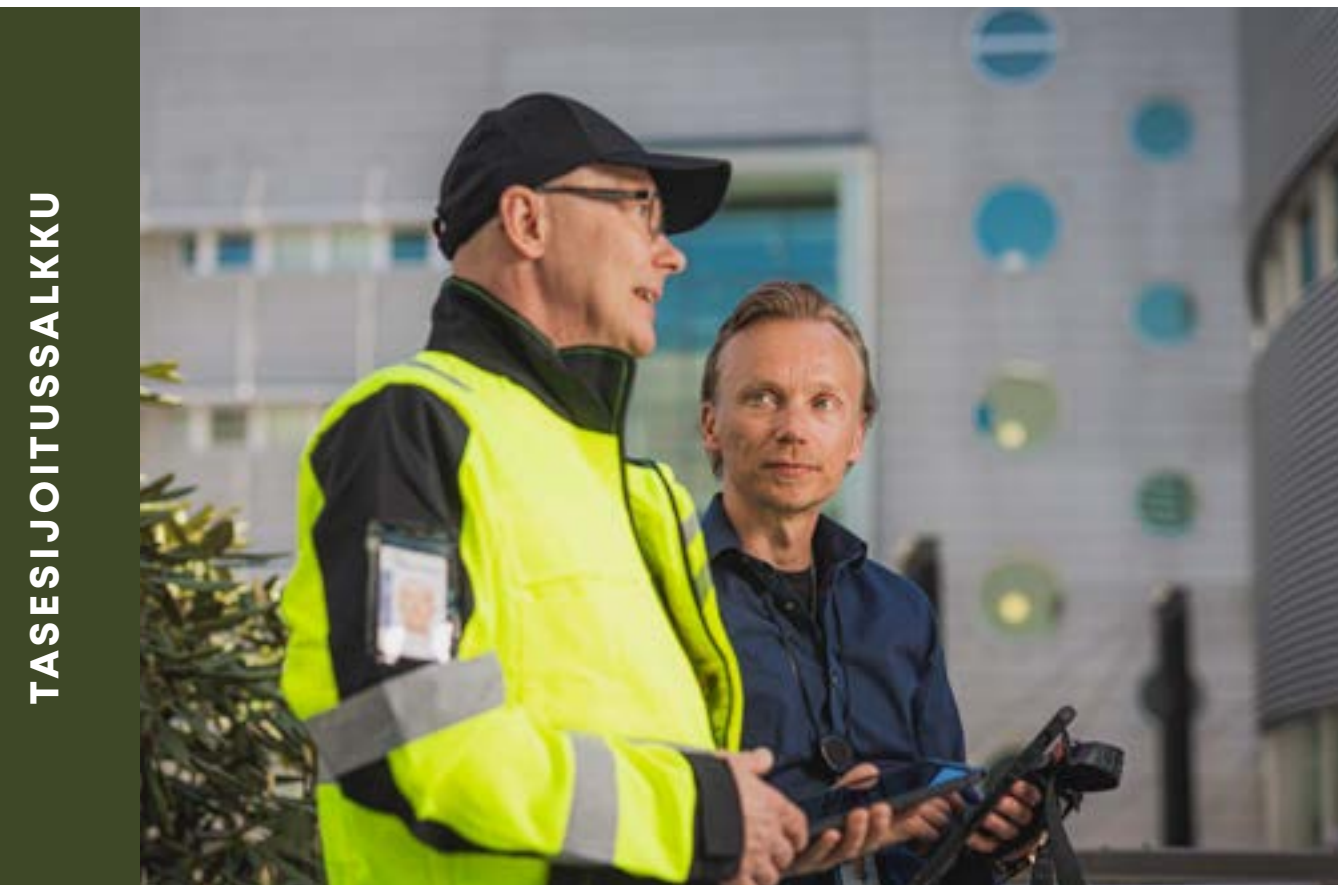


Sentica

Sentica on suomalainen pääomasijoitusyhtiö, joka keskittyy keskisuuren kotimaisten yritysten omistamiseen sekä niiden kehittämiseen ja kasvattamiseen. Yhtiön ensisijaisena tavoitteena on tuottaa sijoittajilleen houkuttelevaa tuottoa suhteessa otettuun riskiin aktiivisen omistajuuden ja pitkäjänteisen arvonaluonnin kautta.

Sijoitustoiminnassa huomioidaan vastuullisuustekijät osana sijoitusprosessia, riskienhallintaa ja arvonaluontia. Sentica huomioi toiminnassaan vastuullisen sijoittamisen keskeisiä viitekehyksiä, kuten YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (UN PRI) sekä YK:n Global Compact -periaatteet, ja ottaa huomioon soveltuvat toimialasuositukset, kuten Invest European ja Finnish Venture Capital Association -yhdistyksen ohjeistukset.

Sentican vastuullisuustyö perustuu vastuullisen sijoittamisen politiikkaan ja sitä tukeviin sisäisiin ohjeisiin, joiden avulla vastuullisuustekijät integroidaan koko sijoitusprosessiin keskittyen arvonaluonnin kannalta olennaisiin riskeihin ja mahdollisuuksiin. Omistusaikana vastuullisuutta edistetään osana strategista ohjausta, ja keskeisiä teemoja käsitellään säännöllisesti kohdeyhtiöiden hallituksissa. Lisäksi Sentica tunnistaa ja seuraa sijoitustensa mahdollisia haitallisia kestävyysvaikutuksia SFDR-asetuksen (EU) 2019/2088 mukaisesti osana riskienhallintaa ja kestävä arvonaluontia. www.sentica.fi



Voimatel

Voimatel suunnittelee, rakentaa, operoi ja pitää yllä kriittistä digitaalista infrastruktuuria. Voimatelin tehtävä on varmistaa, että tietoverkoissa liikkuva data yhdistää ihmiset, paikat ja mahdollisuudet toisiinsa kaikissa ympäristöissä. Alan suurimpiin kuuluvana tietoverkkoliiketoimijana Voimatelin asiakkaisiin kuuluu merkittävimmät teleoperaattorit, globaalit laitevalmistajat sekä monet teollisuusyritykset. Voimatelin yli 750 palveluammattilaisen organisaatio palvelee asiakkaita Suomesta ja Virosta käsin.

Voimatelin vastuullisuustyö on strategisesti johdettua ja läpileikkaava osa yhtiön toimintaa kattaen ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun ja hyvän hallintotavan. Yhtiö on sitoutunut Science Based Targets -aloitteeseen ja pyrkii vähentämään kasvihuonekaasupäästöjään 42 % vuoteen 2030 mennessä sekä saavuttamaan nettonollapäästöt vuoteen 2050. Vastuullisuustavoitteet on integroitu ESG-ohjelmaan, joka ohjaa investointeja, asiakkuuksien hoitoa ja kansainvälistymistä.

www.voimatel.fi



Epical

Epical on pohjoismainen datakonsultointiin keskittyvä yritys, jonka palveluiden ytimessä ovat tiedon suojaus, järjestelmien välinen integraatio ja datan analysointi. Palveluita tarjotaan monialaisesti sekä yksityisen että julkisen sektorin asiakkaille. Epicalilla työskentelee noin 400 data-asiantuntijaa, ja toimipaikkoja on 10 Suomessa ja Ruotsissa.

Epicalin vastuullisuusmissio on olla ensisijainen valinta vastuullisen digitaalisen kehittämisen ja liiketoiminnan kumppanina sekä työnantajana. Vastuullisuudella tarkoitetaan kestävän arvon luomista omassa toiminnassa ja asiakkaiden liiketoiminnan tukemisessa, huomioiden ympäristöön, yhteiskuntaan ja talouteen liittyvät mahdollisuudet ja riskit.

www.epicalgroup.com



Osuma Henkilöstöpalvelut

Osuma on kotimainen henkilöstöpalvelualan ja vuokratyövoiman välityksen ammattilainen, joka tuottaa luotettavia rekrytointipalveluja koko Suomeen. Osuma toimii ketterästi kaikilla aloilla, suurimpina rakennus- ja konepajateollisuus sekä ICT- ja kaupan alat.

Osuma näkee vastuullisuuden osana kestävästä kasvusta ja panostaa erityisesti henkilöstön hyvinvointiin, työkykyyn ja osaamisen kehittämiseen. Yhtiö pyrkii varmistamaan työelämän sujuvuuden myös muuttuvissa olosuhteissa, kuten talouden heilahteluissa, ja kehittää toimintaansa vastaamaan yhteiskunnan ja asiakkaiden tarpeisiin. Vastuullinen henkilöstöpolitiikka ja eettinen johtaminen ovat keskeisiä Osuman toimintakulttuurissa.

www.ohp.fi



Gebwell

Gebwell on erikoistunut ympäristöystävällisiin ja energiatehokkaisiin kiinteistöjen lämmitys- ja jäähdytysratkaisuihin. Tuotevalikoimaan kuuluu kaukolämmönjakokeskukset, lämpöpumput ja varaajat sekä käyttövedenlämmittimet. Konsernin palveluksessa on noin 200 työntekijää. Yhtiöllä on tehtaat Leppävirralla ja Puolan Chwaszczynossa. Gebwellillä on myös tytäryhtiö Ruotsissa.

Gebwellin vastuullisuus perustuu ympäristöystävällisten ratkaisujen kehittämiseen ja jatkuvaan parantamiseen. Yhtiö on sitoutunut YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin ja raportoi hiilijalanjälkensä vuosittain GHG-protokollan mukaisesti. Gebwellin lämpöpumput ovat vähentäneet hiilidioksidipäästöjä merkittävästi vuodesta 2009 lähtien, ja yritys pyrkii siirtymään päästöttömään sähköön ja kaukolämpöön vuoteen 2035 mennessä.

Sosiaalisen vastuun osalta Gebwell panostaa henkilöstön hyvinvointiin, turvallisuuteen ja tasa-arvoon, ja hallinnollisessa vastuussaan se korostaa läpinäkyvyyttä ja eettistä toimintaa. Gebwell julkaisee vuosittain oman vastuullisuusraporttinsa.

www.gebwell.fi



Aurilo (aik. Tietokeskus)

Nykyisin Aurilo-brändinimellä toimiva Tietokeskus on Suomen johtava ICT-infrastruktuuripalveluiden tarjoaja, joka on erikoistunut palvelemaan etenkin pk-yrityksiä ja julkisen hallinnon toimijoita. Sen palvelut kattavat koko maan. Turussa pääkonttoriaan pitävä Aurilo työllistää noin 800 asiantuntijaa eri puolilla Suomea. Yritys toimii valtakunnallisesti, mutta panostaa vahvasti paikalliseen läsnäoloon 17 toimipisteensä kautta.

Aurilon vastuullisuus keskittyy kestävään liiketoimintaan, jossa huomioidaan ympäristö, ihmiset ja asiakkaat. Yritys pyrkii vähentämään ympäristövaikutuksia, edistämään eettisiä toimintatapoja ja varmistamaan palveluiden tietoturvallisuuden osana kokonaisvastuullista toimintaa.

www.aurilo.fi

Vastuullisuustavoitteet

KPY on syksyllä 2025 asettanut vastuullisuustavoitteet, jotka ohjaavat konsernin toimintaa ja vastuullisuustyötä. Tavoitteet pohjautuvat KPY:n arvoihin ja korostavat konkreettisia tekoja, joilla tähdätään positiiviseen vaikuttavuuteen kolmessa vastuullisuuden ydinteemassa: elinvoimainen yhteiskunta, kestävä ympäristö sekä vahva yrityskulttuuri ja työntekijäkokemus.



Elinvoimainen yhteiskunta

KPY vauhdittaa yritysten kasvua ja vahvistaa edellytyksiä sille, että yritykset voivat kasvaa kotimaisessa omistajuudessa. Samalla KPY tarjoaa yksityishenkilöille mahdollisuuden sijoittaa kauttaan listaamattomiin yrityksiin ja infrakohteisiin.



Kestävä ympäristö

Tavoitteena on, että kaikki KPY:n omistusyhtiöt ovat tietoisia toimintansa ympäristövaikutuksista. KPY tukee heitä ympäristötavoitteiden asettamisessa ja niiden toteuttamisessa.



Vahva yrityskulttuuri ja työntekijäkokemus

KPY kehittää yrityskulttuuriaan systemaattisesti. Tavoitteena on motivoitunut ja innostunut henkilöstö, ja tämän eteen tehdään toimenpiteitä sekä yhtiötasolla että yhteisesti. Työntekijäkokemuksen kehittymistä seurataan säännöllisesti.

Vastuullisuuden hallintamalli ja keskeiset osa-alueet

KPY-konsernin vastuullisuustyötä ohjaa rakenteellinen ja käytännönläheinen kestävyysriskien hallintamalli, joka perustuu OECD:n ohjeistukseen ja toimii koko konsernin yhteisenä viitekehyksenä vastuullisuuden johtamiselle. Hallintamallin tavoitteena on varmistaa, että vastuullisuus on systemaattisesti sisällytetty osaksi konserniyhtiöiden strategiaa, päätöksentekoa ja operatiivista toimintaa. Malli (kuva sivulla 84) muodostaa perustan konsernin vastuullisuusstrategian toimeenpanolle, riskienhallinnalle ja kestävyysraportoinnille.

Kestävyysriskien hallintamalli toimii vastuullisuuden johtamisen ytimenä. Se mahdollistaa konsernin ja sen tytäryhtiöiden vastuullisuustavoitteiden jalkauttamisen, riskien hallinnan ja sidosryhmien odotuksiin vastaamisen. Se tukee myös kestävyysraportoinnin tietopohjaa ja varmistaa, että raportoivat tiedot ovat luotettavia, vertailukelpoisia ja johdonmukaisia.

Vastuullisuuden osa-alueet

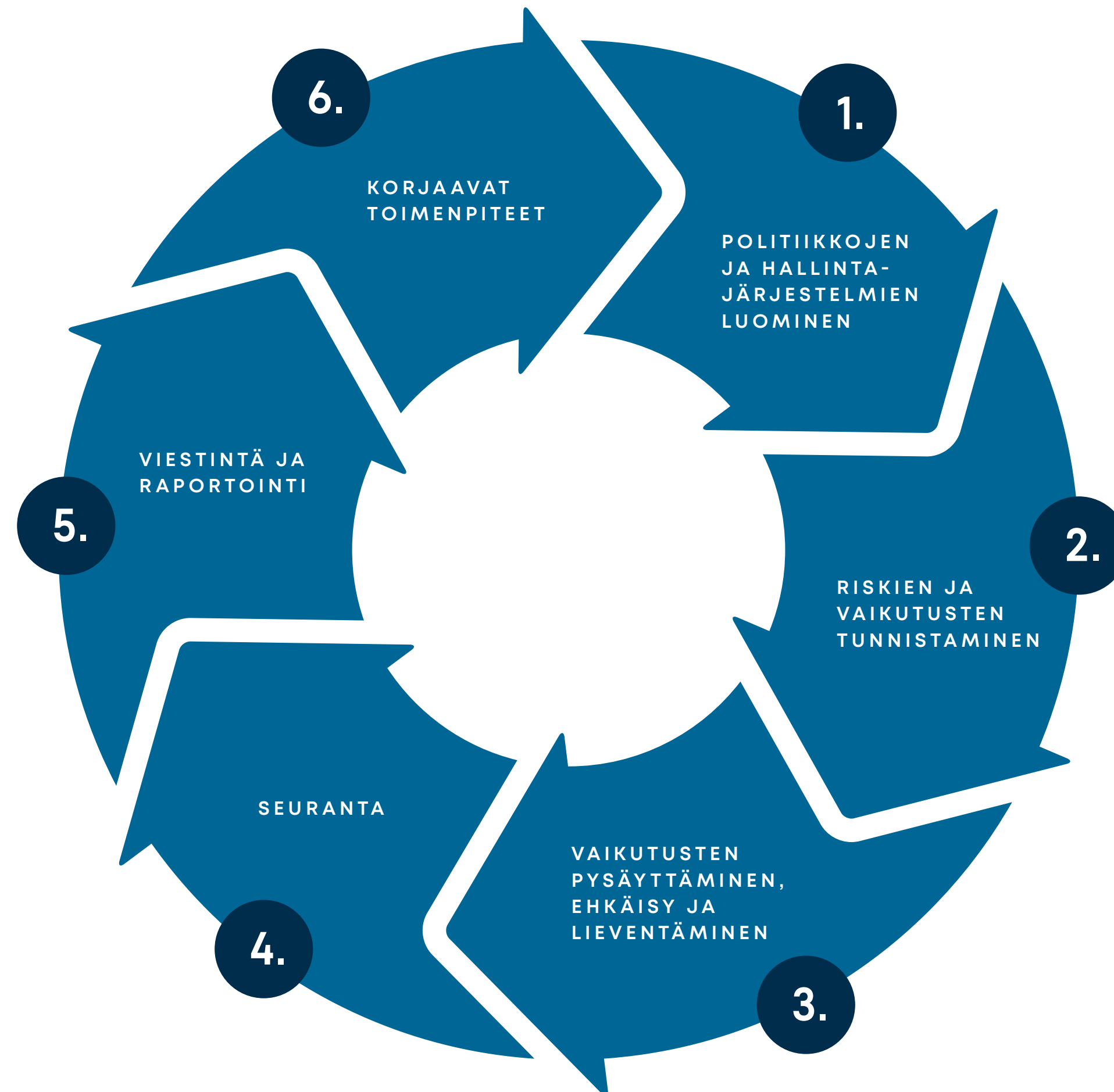
Konsernin yhteiset vastuullisuuden osa-alueet kattavat ilmastonmuutoksen hillinnän ja siihen sopeutumisen, resurssitehokkuuden ja kiertotalouden, henkilöstön hyvinvoinnin ja osaamisen kehittämisen sekä hyvän hallintotavan ja eettisen liiketoiminnan. Näiden osa-alueiden toteutumista seurataan konsernitasolla asetettujen tavoitteiden ja mittareiden avulla.

Tytäryhtiöt ovat määrittäneet omat vastuullisuusstavoitteet, jotka pohjautuvat konsernin tavoitteisiin, mutta huomioivat myös yhtiökohtaisten toimialojen erityispiirteet. Vieressä olevassa taulukossa on esitetty KPY-konsernin ja sen tytäryhtiöiden vastuullisuuden osa-alueiden painopisteet.

KPY-KONSERNI (YHTEISET VASTUULLISUUDEN OSA-ALUEET)	NOVAPOLIS	VOIMATEL	EPICAL
Ilmastonmuutoksen hillintä, päästöjen vähentäminen, vuosittainen päästölaskenta	Rakennusten energiatehokkuus, ilmastonmuutokseen sopeutuminen	SBTi-sitoumus, energia- tehokkuus	Energiatehokkuus IT-palveluissa
Resurssien käytön optimointi, kiertotalouden edistäminen, materiaalitehokkuus	Rakennusmateriaalien kierrätys, jätehuollon kehittäminen	Kaapeliratkaisujen materiaalitehokkuus, arvoketjun resurssit ja kierrätysasteen kasvattaminen	Resurssitehokkuus, vastuullinen hankinta
Työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen, työturvallisuus, yrityskulttuurin kehittäminen ja vahvistaminen	Työhyvinvointi, osaamisen kehittäminen, henkilöstön osallistaminen	Työterveys, turvallisuus ja -hyvinvointi, osaamisen kehittäminen, henkilöstön sitouttaminen	Osaamisen jatkuva kehittäminen, kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen, yrityskulttuurin kehittäminen, monimuotoisuuden ja tasa-arvon edistäminen, henkilöstöohjelmat
ESG-hallintomalli, eettiset toimintaperiaatteet, kestävyysriskien hallintamalli	ESG-strategian kehittämisen ja jalkauttaminen	Laatu- ja johtamisjärjestelmät, compliance, toimitusketjun vastuullisuus	ESG-strategian kehittäminen ESG Core teamin toimesta, tietoturvallisuus, vastuullinen datan käyttö
Sidosryhmävuorovaikutus, palautteen hyödyntäminen	Henkilöstökyselyt, vuokralaisten ja henkilöstön osallistaminen, asiakaspalautteen hyödyntäminen, jatkuva vuoropuhelu toimittajien kanssa	Henkilöstökyselyt, asiakkaiden ja toimittajien osallistaminen, jatkuva vuoropuhelu	Asiakas- ja henkilöstökyselyt, eri sidosryhmien osallistaminen, ihmislähtöisyys strategiatyössä.

Kestävyyseriskien hallintamalli KPY-konsernissa

Hallintamalli koostuu kuudesta vaiheesta, jossa määritellään minimivaatimukset tytäryhtiöille:



1. Yhtiöllä on dokumentoidut vastuullisuuslinjaukset, eettiset ohjeistukset sekä hallintamalli, joka mahdollistaa vastuullisuustoimien toteuttamisen, seurannan ja kehittämisen. Hallintamallien tulee kattaa ESG-vastuut, resurssit ja mittarit, ja se on osa yhtiön johtamisrakennetta.
2. Yhtiöt tunnistavat ja arvioivat vastuullisuuteen liittyvät riskit ja haittavaikutukset sekä omassa toiminnassa että arvoketjussa. Arviointi on osa vähintään vuosittaista riskienhallintaa. Riskikartoitus kattaa muun muassa ympäristövaikutukset ja eettiset riskit.
3. Yhtiöllä on määritellyt toimintatavat haitallisten vaikutusten pysäyttämiseksi, ehkäisemiseksi ja lieventämiseksi. Toimet ovat dokumentoituja ja riskiperusteisia. Toimenpiteisiin kuuluvat esimerkiksi toiminnan keskeytys, sopimussuhteiden uudelleenarviointi, henkilöstöön kohdistuvat toimenpiteet tai tietoturvaloukkauksiin puuttuminen. Ennaltaehkäisyä korostavat esimerkiksi yhteistyökumppaneiden arvioinnit, henkilöstön koulutus tai ilmoituskanavien käyttö.
4. Vastuullisuustoimien toteutumista ja vaikuttavuutta seurataan säännöllisesti. Yhtiöllä on käytössään mittarit, raportointikäytännöt ja poikkeamien hallinta osana sisäistä valvontaa.
5. Yhtiöt viestivät vastuullisuustoimistaan sisäisesti ja ulkoisesti. Tavoitteena on, että viestintä on dokumentoitua, läpinäkyvää ja linjassa konsernin raportointivaatimusten kanssa. Jokainen yhtiö raportoi prosessin etenemisestä ja keskeisistä vaikutuksista osana konsernin vastuullisuusraportointia.
6. Mikäli vastuullisuuspuutteita havaitaan, yhtiöiden on toteutettava korjaavat toimet, kuten prosessien muuttaminen, hyvitykset tai sisäiset seuraamukset. Ilmoituskanavien kautta tulleet tapaukset käsitellään järjestelmällisesti ja luottamuksellisesti. Korjaavat toimet dokumentoidaan ja niiden vaikuttavuutta seurataan osana jatkuvaa kehittämistä.

Hallintomalli ja ESG-vastuut

Osuuskunta KPY:n vastuullisuutta käsittelevä hallintorakenne muodostuu hallituksesta, tarkastusvaliokunnasta, johtoryhmästä sekä konsernin vastuullisuustiimistä. KPY:n hallitukseen kuuluvat hallituksen puheenjohtaja Juha Yrjänheikki, varapuheenjohtaja Pekka Loikkanen sekä hallituksen jäsenet Karoliina Malmi ja Mikko Junttila. Hallitus vastaa konsernin strategisesta ohjauksesta ja vastuullisuustyön valvonnasta. Hallituksen apuna toimii Osuuskunta KPY:n tarkastusvaliokunta, jonka jäsenenä toimivat samat jäsenet kuin hallituksessa. Tytäryhtiöiden hallituksen muodostivat vuonna 2025 KPY:n johtoryhmän jäsenet, mikä vahvisti ohjaus- ja valvontaroolia koko konsernissa.

ESG-vastuut on jaettu konsernissa ja tytäryhtiöissä selkeästi. Konsernitasolla vastuullisuustyötä ohjaa hallitus ja tarkastusvaliokunta, ja operatiivisesta toteutuksesta vastaa johtoryhmä.

Konserni edellyttää, että vastuullisuustavoitteet on yhtiöissä määritelty, mutta jokainen yhtiö määrittelee tavoitteensa omista lähtökohdistaan huomioiden esimerkiksi toimialan ja sidosryhmät. Konsernitasolla varmistetaan, että tytäryhtiöt toimivat tavoitteidensa mukaisesti, huomioivat vastuullisuuden liiketoiminnassaan ja tuottavat vastuullisuuden raportointia varten tarvittavat tiedot. Tytäryhtiöissä ESG-vastuut on jaettu johtoryhmän ja vastuuhenkilöiden kesken.



Osuuskunta KPY

Osuuskunta KPY:n vastuullisuutta käsittelevä hallintorakenne muodostuu hallituksesta, tarkastusvaliokunnasta, johtoryhmästä sekä konsernin vastuullisuustiimistä. Vastuullisuustyön omistajuus on KPY:ssä talousjohtajalla.

Novapolis

ESG-vastuut jakautuvat talousjohtajan ja muun johdon kesken. Vastuullisuustyötä tuetaan tarvittaessa ulkopuolisilla asiantuntijoilla.

Voimatel

Voimatelin ESG Manager raportoi vastuullisuusasioista johtoryhmälle, ja ESG-vastuut on jaettu johtoryhmän kesken. Vastuullisuustyötä tuetaan yhtiön laatu- ja johtamisjärjestelmillä sekä tarvittaessa ulkopuolisilla asiantuntijoilla. Lisäksi jokaisella henkilöstöryhmällä on oma pääluottamushenkilö, joista yksi osallistuu johtoryhmän työskentelyyn.

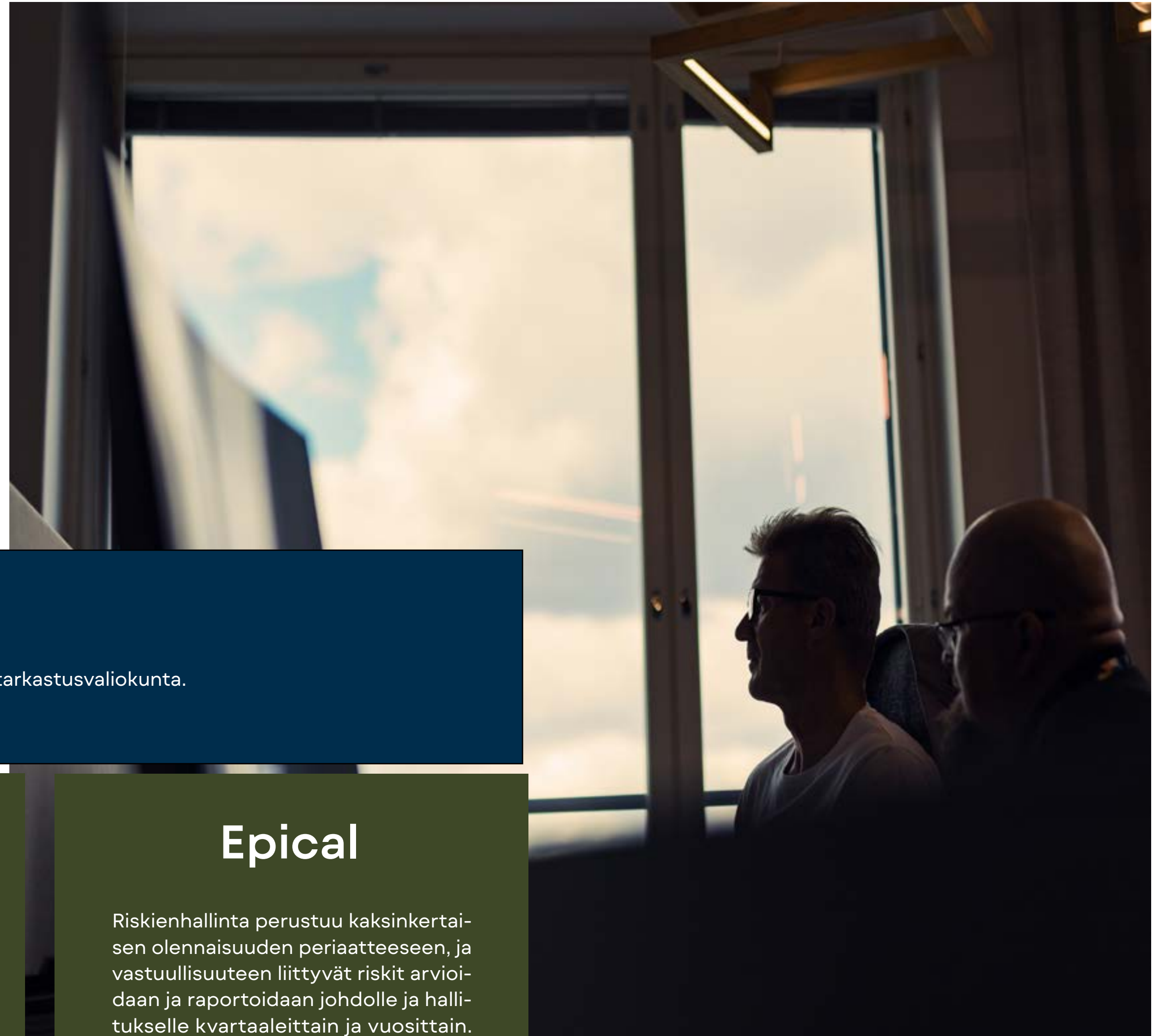
Epical

ESG-vastuut on määritelty sisäiselle ESG Core teamille, jossa on edustajia markkinoinnista, People & Culture -toiminnosta sekä talousosastolta. Epicalin talous-/operatiivisella johtajalla on omistajuus yhtiön vastuullisuustyöstä.

Riskienhallinta ja sisäinen valvonta

Vastuullisuuteen liittyvien riskien tunnistaminen, arviointi ja hallinta on integroitu osaksi konsernin ja tytäryhtiöiden johtamisjärjestelmää. Niiden valvonnasta vastaavat KPY:n hallitus ja tarkastusvaliokunta. Arviointi on integroitu vuosittaiseen kaksoisolennaisuusanalyysiin sekä riskikartoitukseen. Konsernin talousjohtaja raportoi konserni- ja tytäryhtiötasolla tehtyjen arviointien tuloksista vähintään vuosittain tarkastusvaliokunnalle ja hallitukselle, mikä varmistaa johdonmukaisen tiedonkulun ja päätöksenteon vastuullisuuskysymyksissä.

Tytäryhtiöiden riskienhallinta ja sisäinen valvonta toteutetaan yhtiökohtaisesti, mutta konsernin ohjauksen ja valvonnan alla.



Osuuskunta KPY

Riskien hallinnasta ja sisäisestä valvonnasta vastaa KPY:n hallitus ja tarkastusvaliokunta.

Novapolis

Riskienhallinta ja sisäinen valvonta perustuvat dokumentoituun prosessiin, jossa vastuullisuustiedot tarkastetaan vastuuhenkilöittäin ja hyväksytään johdon toimesta. Riskienarvioinnin ja sisäisen valvonnan tuloksia hyödynnetään toiminnan kehittämisessä, raportointiohjeistusten päivityksessä ja vastuujakojen selkeyttämisessä.

Voimatel

Riskienhallinta ja sisäinen valvonta ovat osa johtamisjärjestelmää. Vastuullisuuteen liittyvät riskit käsitellään osana vuosittaista riskikartoitusta ja vastuullisuusosaamista kehitetään säännöllisesti koulutuksilla ja johdon katselmuksilla.

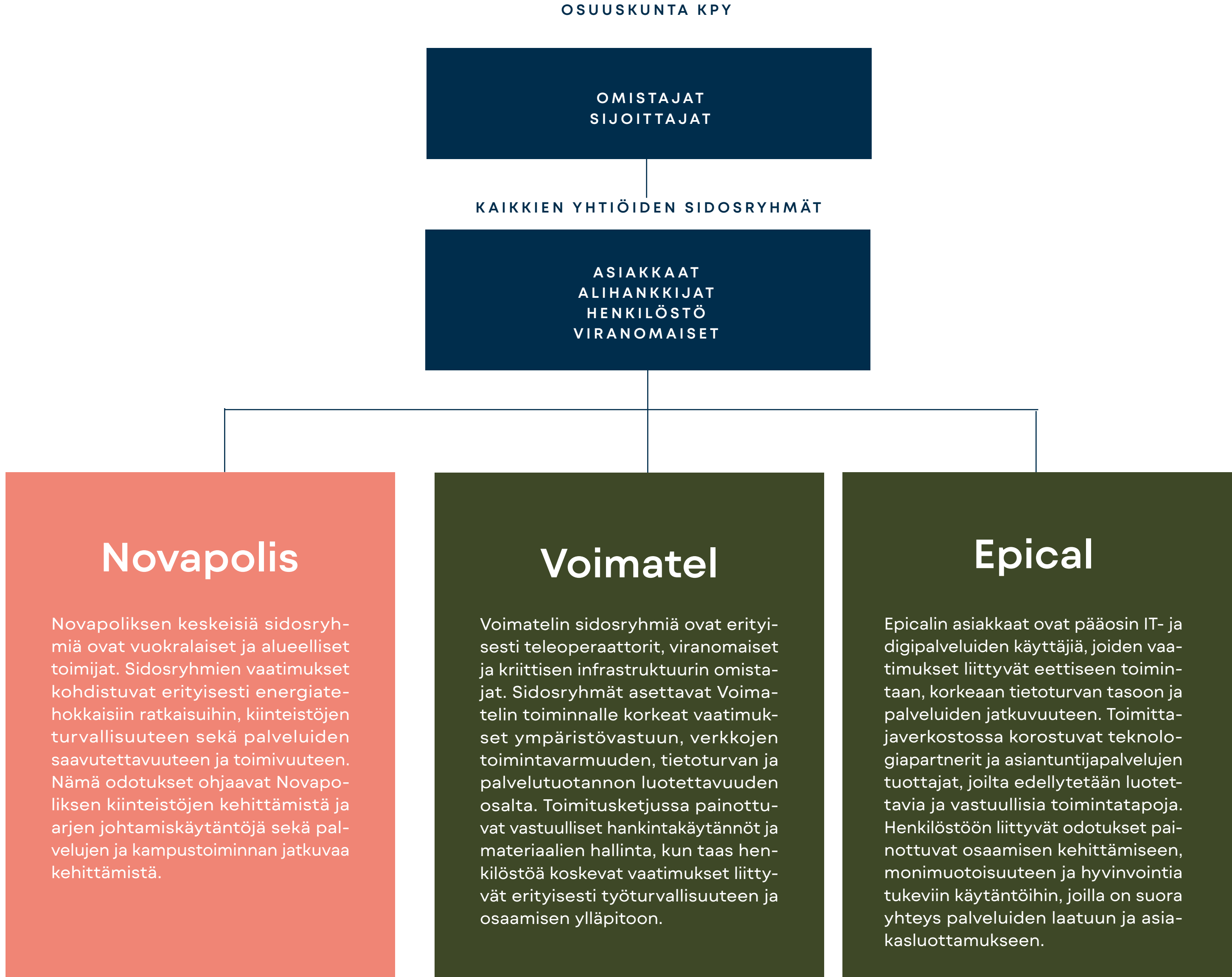
Epical

Riskienhallinta perustuu kaksinkertaisen olennaisuuden periaatteeseen, ja vastuullisuuteen liittyvät riskit arvioidaan ja raportoidaan johdolle ja hallitukselle kvartaaleittain ja vuosittain. Havainnot sisällytetään sisäisiin prosesseihin, kuten vastuullisuusraportointiin ja johdon päätöksentekoon.

Sidosryhmä- vuorovaikutus

Sidosryhmien odotukset ja palaute heijastuvat KPY-konsernin vastuullisuustyöhön. Vuoropuhelu asiakkaiden, henkilöstön, omistajien ja sijoittajien kanssa mahdollistaa sen, että konsernin vastuullisuustoimet vastaavat aidosti toimintaympäristön tarpeisiin ja tukevat kestäväää arvonluontia. Vuorovaikutuksen tavoitteena on paitsi tunnistaa olennaiset vastuullisuusteemat myös varmistaa, että vastuullisuusraportointi ja kehitystoimet ovat ymmärrettäviä, vertailtavia ja sidosryhmien kannalta relevantteja.

Sidosryhmätyö nähdään KPY:llä jatkuvana prosessina. Konsernin keskeiset sidosryhmät muodostuvat konsernin yhteisistä sekä tytäryhtiöiden toimialakohtaisista ryhmistä. Yhteiset sidosryhmät muodostuvat asiakkaista, omasta henkilöstöstä, omistajista ja sijoittajista, toimittajista ja alihankkijoista sekä viranomaisista. Näiden odotukset liittyvät muun muassa toiminnan läpinäkyvyyteen, vastuulliseen liiketoimintaan, ilmastonmuutoksen hillintään, työhyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen, riskienhallintaan, toimitusketjun vastuullisuuteen sekä sääntelyn noudattamiseen.



Olennaisuusarviointi

KPY-konserni toteutti vuonna 2024 kaksoisolennaisuus-arvioinnin riippumattoman kolmannen osapuolen avustuksella. Olennaisuusarviointia uudelleentarkasteltiin vuoden 2025 aikana konsernin strategisten muutosten myötä.

Arvioinnin tavoitteena oli tunnistaa konserniyhtiöiden suoria ja epäsuoria vaikutuksia ihmisiin ja ympäristöön sekä kartoittaa kestäväyyteen liittyviä riskejä ja mahdollisuuksia liiketoiminnalle. Kunkin tytäryhtiön oma analyysi yhdistettiin konsernitason olennaisuudeksi.

Arvioinnissa käytettiin kaksoismatriisia, jossa tarkasteltiin vaikutuksia ihmisiin ja ympäristöön sekä yrityksen taloudelliseen asemaan. Menetelmällisesti arviointi perustui tarkkaan vaikutusten rajaukseen datapisteiden tasolla, esimerkiksi kohdistamalla vaikutukset ainoastaan omistettuihin rakennuksiin tai IT-palveluihin. Arvoketjun osalta arvioinnissa sovellettiin riskikeskittymiin perustuvaa lähestymistapaa ja mukaan otettiin myös teemoja, jotka eivät olleet olennaisia kaikissa yhtiöissä, mutta täydensivät konsernin kokonaiskuvaa.

OSALLISTAMINEN JA SIDOSRYHMIEN KUULEMINEN

Kaksoisolennaisuusanalyysien arviointiin osallistettiin laajasti asiantuntijoita ja johtoa eri yhtiöiden toiminoista, kuten taloushallinnosta, henkilöstöhallinnosta, viestinnästä, hankinnasta ja operatiivisesta toiminnasta. Lisäksi arviointiin sisältyi sidosryhmähaastatteluja ja työpajoja, joissa kuultiin muun muassa asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden ja palveluntoimittajien näkemyk-

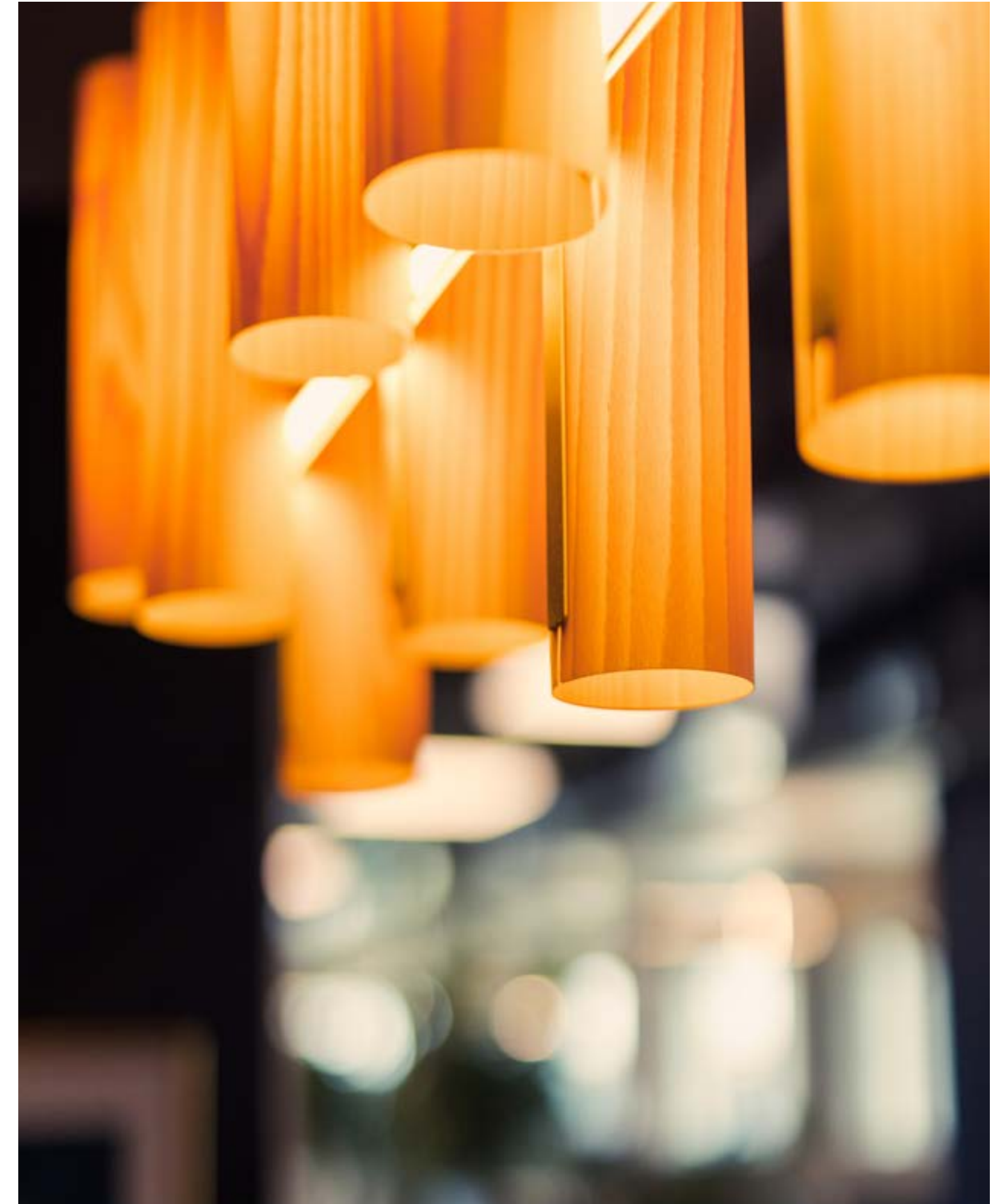
siä olennaisista vastuullisuusteemoista. Sidosryhmien osallistamisella pyrittiin varmistamaan, että analyysissa huomioitiin sekä organisaation sisäiset että ulkoiset näkökulmat.

Arvioinnissa tunnistetut vaikutukset asetettiin tärkeysjärjestykseen arvioimalla niiden vakavuutta, laajuutta ja korjattavuutta. Näiden perusteella määriteltiin, mitkä kestävyysseikat olivat olennaisia yhtiöiden ja niiden sidosryhmien kannalta. Prosessissa käytettiin kynnysarvoja, joiden avulla varmistettiin, että raporttiin sisältyvät vaikutukset olivat merkittävä joko konserniyhtiöiden toiminnan tai niiden arvoketjun kautta.

VAIKUTUSTEN ARVIOINTI JA OLENNAISUUDEN MÄÄRITTELY

Arviointiprosessi keskittyi erityisesti niihin toimintoihin, liikesuhteisiin ja arvoketjun osiin, joissa hättävien vaikutusten riski on suurin. Arvoketjun osalta tarkastelu kohdistui ensisijaisesti suoraan sopimussuhteessa oleviin toimittajiin, joihin konsernilla tai tytäryhtiöillä on vaikutusmahdollisuus. Arvioinnissa keskityttiin aiheisiin, joiden vaikutukset ihmisiin ja ympäristöön ovat konkreettisia ja seurattavissa.

Arvioinnin tulosten perusteella konsernin olennaiset kestävyysaiheet liittyivät ilmastonmuutokseen, resursien käyttöön, kiertotalouteen, omaan henkilöstöön ja hyvään hallintotapaan. Näiden teemojen osalta tunnistettiin sekä suoria että epäsuoria vaikutuksia sekä taloudellisia riskejä ja mahdollisuuksia, jotka vaikuttavat konsernin ja yhtiöiden toimintaan ja arvoketjuun.



Olennaiset kestävyysaiheet

E1 Ilmastonmuutos

Ilmastonmuutos tunnistettiin erityisesti Voimatelin ja Novapoliksen kaksoisolennaisuusarvioinnissa olennaiseksi sekä taloudellisesta että vaikutusnäkökulmasta. Ilmastonmuutokseen liittyvät vaikutukset koskevat muun muassa kasvihuonepäästöjä, energiankulutusta sekä rakennusten ja infrastruktuurin sopeutumista muuttuvaan ilmastoon. Epicalin osalta ilmastonmuutosta ei tunnistettu yhtä olennaiseksi kuin muissa raportoivissa yhtiöissä, koska sen toiminta perustuu asiantuntija- ja konsulttityöhön.

Olennaisiksi riskeiksi tunnistettiin esimerkiksi sääolosuhteiden aiheuttamat vauriot kiinteistöille ja verkostoille sekä mahdolliset kustannukset, jotka liittyvät päästövähennystavoitteiden saavuttamiseen. Toisaalta ilmastonmuutoksen hillintään ja sopeutumiseen liittyvät toimenpiteet voivat tuoda myös taloudellisia mahdollisuuksia, kuten energiatehokkuuden parantamista tai uusiutuvan energian hyödyntämistä.

E5 Resurssien käyttö ja kiertotalous

Konsernin toiminnassa resurssien käyttö ja kiertotalous ovat keskeisiä teemoja, jotka liittyvät sekä ympäristövaikutuksiin että taloudellisiin riskeihin ja mahdollisuuksiin. Toiminnassa käytetään luonnonvaroja, kuten rakennusmateriaaleja (esim. hiekka ja asfaltti), kiinteistöjen ylläpidon ja kunnostuksen materiaaleja sekä harvinaisia raaka-aineita (esim. voimakaapeleissa ja IT-laitteissa).

Novapoliksen rakennushankkeissa esimerkiksi materiaalivalinnat vaikuttavat suoraan resurssien kulutukseen ja jätevirtoihin. Jätettä syntyy sekä yhtiöiden omassa toiminnassa että arvoketjussa (esim. rakennusjäte, kiinteistöjen käytönaikainen jäte sekä IT-laitteiden elinkaaren lopussa syntyvät jätteet). Kiertotalouden edistäminen, kuten materiaalien uudelleenkäyttö ja kierrätys, tarjoavat mahdollisuuksia kustannussäästöihin ja ympäristövaikutusten pienentämiseen.

Voimatelin kaapelijätteiden kierrätys esimerkiksi vähentää sekä ympäristökuormaa että jätehuoltokustannuksia. Riskinä on, että resurssien käytön tehon hallinta kasvattaa kustannuksia ja lisää ympäristövaikutuksia.



S1 Oma henkilöstö

Konsernin henkilöstöön kohdistuvat vaikutukset liittyvät erityisesti työhyvinvointiin, osaamisen kehittämiseen, monimuotoisuuteen sekä työturvallisuuteen. Työhyvinvointiin vaikuttavat muun muassa mielekkäät työtehtävät, yrityskulttuuri, johtaminen ja esihenkilötyö, työn ja vapaa-ajan tasapaino, mahdollisuudet joustavaan työskentelyyn sekä henkilöstöedut. Osaamisen kehittäminen ja koulutus ovat keskeisiä, sillä osaamisvaje voi heikentää konsernin kilpailukykyä ja kasvattaa henkilöstökuluja.

Monimuotoisuuden edistäminen tukee innovatiivisuutta ja päätöksenteon laatua, kun taas sen puute voi lisätä vaihtuvuutta ja heikentää työntekijäkokemusta. Kaksoisolennaisuusarvioinnissa monimuotoisuusnäkökulmiin liitettiin erityisesti ikä, sukupuoli ja työkieli.

Työturvallisuus tunnistettiin tärkeäksi erityisesti kenttätöitä tekevissä yksiköissä, ja konserni panostaa ennaltaehkäiseviin toimiin sekä turvallisuuskoulutuksiin.

S2 Arvoketju

Arvoketjun työntekijöihin kohdistuvat vaikutukset liittyvät työoloihin, työterveyteen ja sosiaaliseen vuoropuheluun. Puutteellinen vuoropuhelu toimittajien kanssa voi johtaa liialliseen työkuormitukseen ja heikkoihin työoloihin arvoketjussa. Työturvallisuus ja työehtojen varmistaminen on keskeistä erityisesti alihankkijoiden ja toimittajien osalta.

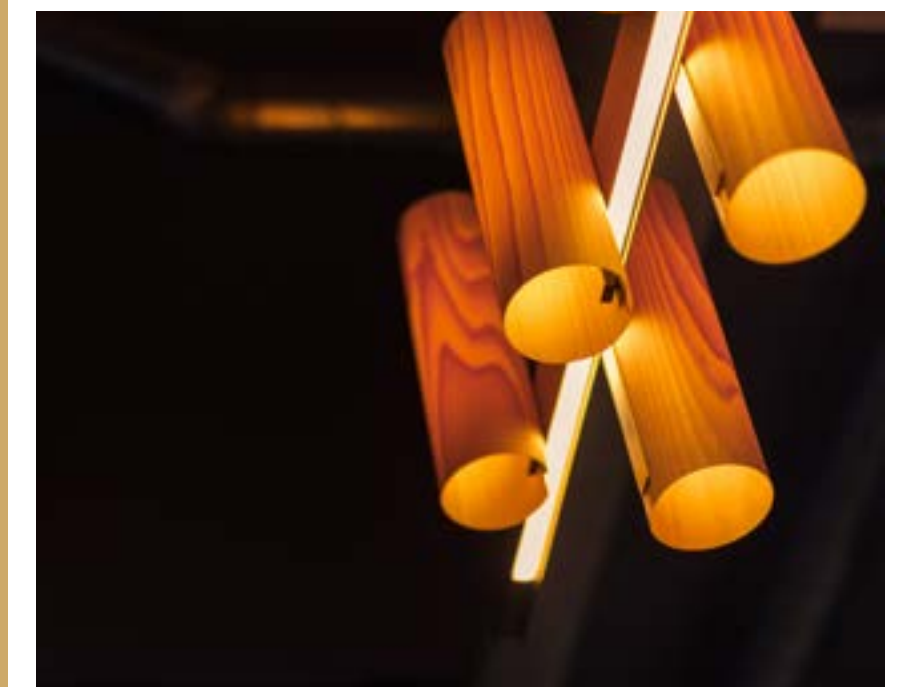
Arvoketjun laajuuden ja monimuotoisuuden vuoksi konsernin vaikutusmahdollisuudet ovat rajalliset, mutta vastuullisuutta edistetään asettamalla vaatimuksia toimittajille ja seuraamalla niiden toteutumista. Ensimmäisessä kaksoisolennaisuusarvioinnissa koko arvoketjua ei vielä kattavasti arvioitu, ja raportoinnissa korostetaan politiikkatason tunnistamista sekä vaikutusmahdollisuuksien rajaamista.

G1 Hallintotapa

Konsernin hallintotapaan liittyy olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia. Toimittajasuhteiden hallinta ja maksukäytännöt vaikuttavat konsernin maineeseen ja arvoketjun toimivuuteen. Esimerkiksi maksuehtojen noudattamatta jättäminen voi heikentää toimittajasuhteita ja johtaa toimitusketjun häiriöihin.

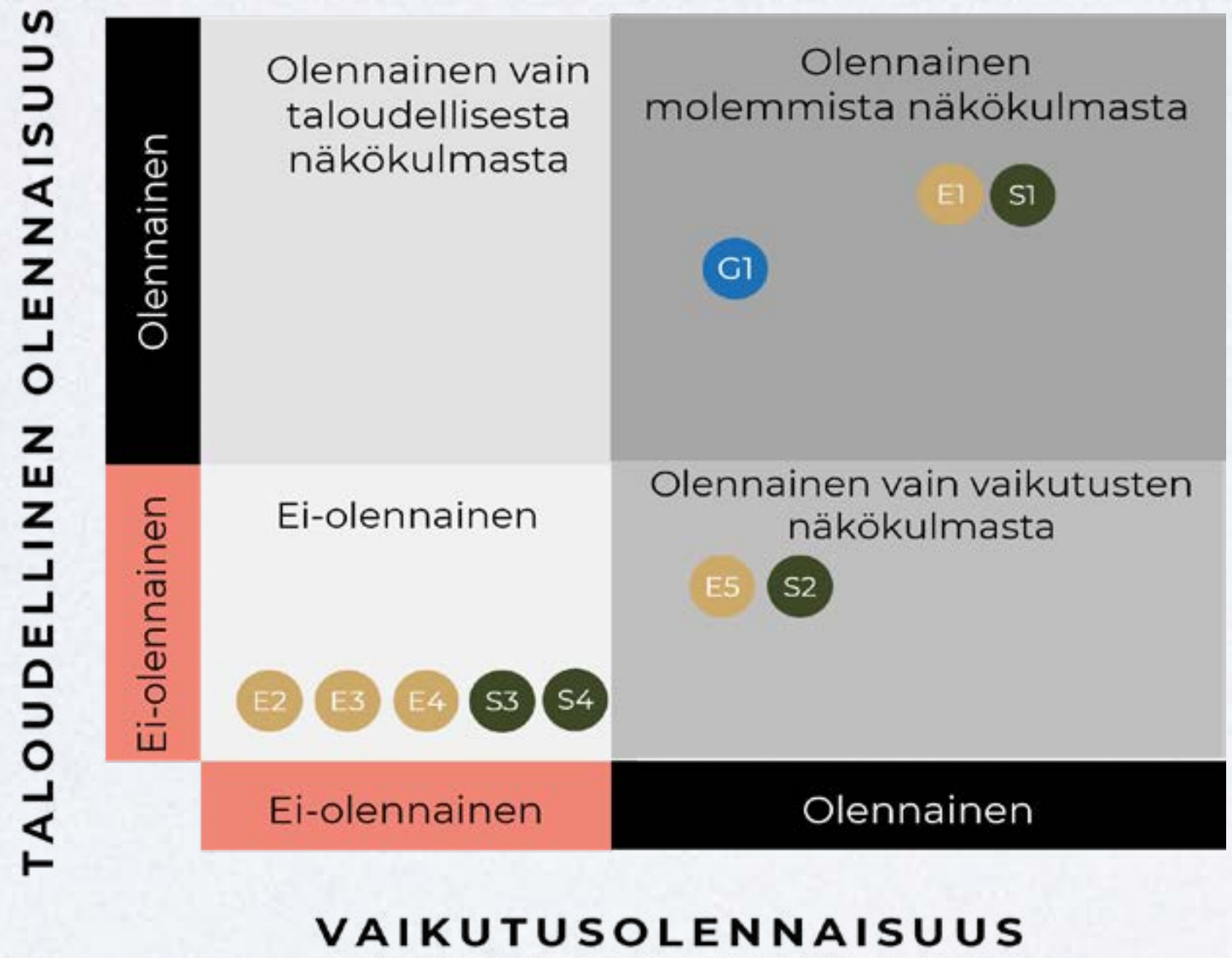
Sisäinen yrityskulttuuri voi edistää yhteistyötä ja hyvinvointia, mutta heikko kulttuuri voi heikentää sitoutumista ja pitkän aikavälin työsuhteita. Ilmiantajien suojelun puutteet voivat johtaa väärinkäytösten jäämiseen raportoimatta, mikä heikentää yrityksen vastuullisuutta ja läpinäkyvyyttä.

Korruptio- ja lahjontariskit liittyvät erityisesti sensitiivisen tiedon, kuten asiakashinnoittelun, hallintaan. Riittämättömät ehkäisy- ja valvontakeinot voivat johtaa taloudellisiin seuraamuksiin ja mainehaittoihin. Puutteellinen valvonta voi esimerkiksi mahdollistaa epäasiallisen kilpailukäyttäytymisen tai väärinkäytökset tarjouskilpailuissa.



Olennaisuusarvioinnin tulokset

KPY-konserni toteutti vuonna 2024 kaksoisolennaisuusarvioinnin, jossa tarkasteltiin vaikutusolennaisuutta (eli kuinka merkittäviä vaikutuksia konsernin toiminnalla on ympäristöön ja ihmisiin) sekä taloudellista olennaisuutta (eli kuinka merkittäviä taloudellisia riskejä ja mahdollisuuksia kestävyyyteen liittyvät tekijät aiheuttavat taloudelliselle asemalle, tulokselle ja tulevaisuuden näkymille). Arviointi yhdisti tytäryhtiöiden analyysit ja sidosryhmien näkemykset, ja sen perusteella tunnistettiin konsernin toiminnan kannalta keskeisimmät teemat, joihin vastuullisuustyössä ja raportoinnissa keskitytään.



KONSERNILLE OLENNAISET KESTÄVYYSAIHEET

Ympäristövastuu

- E1 Ilmastonmuutos
- E2 Pilaantuminen
- E3 Vesivarat ja merten luonnonvarat
- E4 Biologinen monimuotoisuus ja ekosysteemit
- E5 Resurssien käyttö ja kiertotalous

Sosiaalinen vastuu

- S1 Oma työvoima
- S2 Arvoketjun työntekijät
- S3 Vaikutusten kohteena olevat yhteisöt
- S4 Kuluttajat ja loppukäyttäjät

Hallinnollinen vastuu

- G1 Liiketoiminnan eettisyys

TEEMA	VAIKUTUS- OLENNAISUUS	TALOUDELLINEN OLENNAISUUS	VAIKUTUS	RISKI	MAHDOLLISUUS	YHTIÖKOHTAINEN EROTTELU
E1 ILMASTONMUUTOS	✓	✓	Kasvihuonepäästöt, energian kulutus, infrastruktuurin sopeuttaminen ilmastonmuu- tokseen	Asiakas- ja sjoittajamenetykset	Energiatehokkuus, SBT-si- tous, EU-taksonomian mukaisuus	Voimatel: energiankulutus Novapolis: rakennusten sopeuttaminen ilmastonmuu- tokseen
E5 RESURSSIEN KÄYTTÖ JA KIERTOTALOUS	✓		Luonnonvarojen käyttö, jätteet, materiaalivirrat	Resurssien niukkuus, säänte- lyriskit	Kiertotalous, materiaalitehok- kuus, brändin vahvistaminen	Voimatel: verkon rakentamisen materiaalit Novapolis: rakennusmateriaalit
S1 OMA TYÖVOIMA	✓	✓	Työkuormitus, osaaminen, mo- nimuotoisuus, työterveys ja turvallisuus, yrityskulttuuri	Työuupumus, osaamisen puute, monimuotoisuuden puute, löyhä yrityskulttuuri	Hyvinvointi, osaamisen kehitys, innovatiivisuus, vahva yrityskulttuuri	Voimatel: työturvallisuusriskit Novapolis: yrityskulttuurin ke- hittäminen Epical: henkilöstön osaamisen kehittäminen
S2 ARVOKETJUN TYÖNTEKIJÄT	✓		Työolosuhteet, terveys -ja turvallisuusstandardit	Mainehaitat, tiedonpuute syvemmästä arvoketjusta	Toimittajasopimusten kehitys, läpinäkyvyyden vahvistami- nen	Kaikki yhtiöt: vaikutusmahdolli- suudet suoriin toimittajiin
G1 LIIKETOIMINNAN EETTISYYS	✓	✓	Toimittajasuhteet, ilmiantajien suoja, yrityskulttuuri	Epäeettinen toiminta, ilmiantajien suojaamattomuus, korruptioriskit	Vahva kulttuuri, eettisyys, sidosryhmäsuhteiden vahvis- taminen	Epical: datan hallintaan liittyvät riskit Kaikki yhtiöt: eettisten toimin- tapojen kehittäminen

Elinvoimainen yhteiskunta

Elinvoimainen yhteiskunta rakentuu kasvavista yrityksistä, vahvasta osaamisesta ja hyvinvoinnista. KPY edistää kestäväää kasvua aktiivisena sijoittajana sekä panostaa alueen osaamispohjaan ja oppimiseen. Samalla KPY tukee pitkäjänteisesti esimerkiksi Pohjois-Savon lasten ja nuorten yhdenvertaisia mahdollisuuksia harrastaa luoden perustaa tulevaisuuden elinvoimalle.

Elinvoimainen yhteiskunta syntyy kasvavista yrityksistä ja osaamisesta

Elinvoimainen yhteiskunta tarkoittaa KPY:lle ympäristöä, jossa yrityksillä on parhaat mahdolliset edellytykset kasvaa ja kehittyä. KPY vauhdittaa yritysten kasvua ja vahvistaa edellytyksiä sille, että yritykset voivat kasvaa kotimaaisessa omistajuudessa. Kasvua edistetään strategian mukaisilla sijoituksilla, aktiivisella omistajuudella ja yhteistyöllä yritysten johdon ja muiden omistajien kanssa.

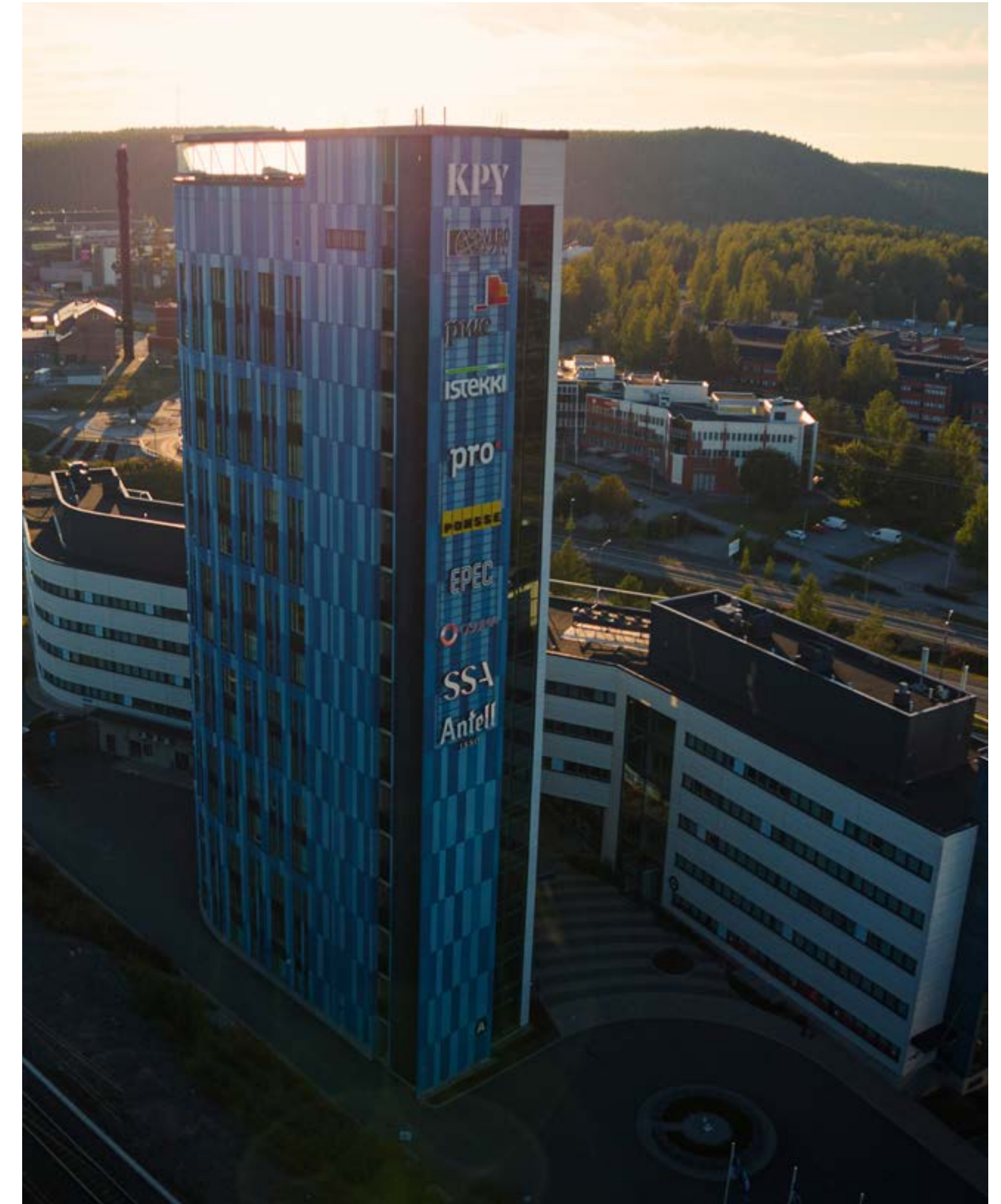
Elinvoimaa rakennetaan myös osaamisen kautta. KPY panostaa koulutukseen ja oppimisen edistämiseen. Konkreettisia esimerkkejä tästä ovat yhteistyö Novapoliksen oppilaitosverkoston kanssa, osallistuminen Itä-Suomen yliopiston laskennallisen tekniikan lahjoitusprofessuuriin sekä yhdessä yritysverkoston kanssa perustettu koodikoulu kood/Sisu. Nämä toimet vahvistavat alueen osaamispohjaa ja luovat kestäväää pohjaa tulevaisuuden kasvulle.

Aktiivinen omistajuus kasvun moottorina

KPY on aktiivinen ja pitkäjänteinen omistaja. Omistajuus perustuu kumppanuuteen, avoimeen vuoropuheluun ja vastuuseen yritysten pitkäjänteisestä kehittämisestä.

KPY:n tehtävänä on luoda arvoa omistajilleen ja edistää yhteiskunnan elinvoimaisuutta rakentamalla Suomeen liike-elämänvoimaa, eli vahvistamalla kotimaisen elinkeino-elämän kilpailukykyä, kasvua ja uusiutumista. Kun yritykset menestyvät ja kasvavat, syntyy omistajille arvoa ja samalla työpaikkoja, investointeja ja uutta osaamista – ja sitä kautta vahvistuu myös yhteiskunnan elinvoima.

Liike-elämänvoimaa rakennetaan kolmen sijoitussalkun kautta, joita ovat infrastruktuuri-, private equity- ja tase-sijoitukset.



Pitkäjänteinen omistajuusmalli luo arvoa

KPY:n omistajuusmalli perustuu pitkäjänteiseen ja aktiiviseen tapaan kehittää yrityksiä. Malli yhdistää syvällisen liiketoiminta-analyysin, tiiviin kumppanuuden ja huolellisesti suunnitellun irtautumisprosessin. Sen tavoitteena on luoda arvoa.

HUOLELLINEN SIOITUSPROSESSI LUO KESTÄVÄN PERUSTAN

Jokainen sijoitushanke käynnistyy perusteellisella due diligence -prosessilla jossa arvioidaan kohdeyhtiön taloudellinen tilanne, kasvupotentiaali ja vastuullisuuden näkökulmat. Keskeistä on muodostaa syvälinen ymmärrys yrityksestä ja sen arvopotentiaalista.

Avoin vuoropuhelu yrittäjien, omistajien ja johdon kanssa luo vahvan perustan yhteistyölle. Samalla arvioidaan, tukevatko johtamisrakenteet, osaaminen ja kannustimet asetettuja kasvutavoitteita.

AKTIIVINEN OMISTAJUUS TUKEE KEHITYSTÄ

KPY toimii portfolioyhtiöidensä aktiivisena kumppanina, joka sparraa johtoa keskeisissä strategisissa kysymyksissä ja muutostilanteissa.

Yhteistyö ulottuu muun muassa yritysjärjestelyiden arviointiin, kilpailukyvyn vahvistamiseen sekä johdon sparraukseen.



Yrityksiä tuetaan myös osaamisen kehittämisessä esimerkiksi yhteisten koulutusten ja verkostoitumistilaisuuksien kautta. Samalla luodaan synergioita yhtiöiden välillä.

SUUNNITELMALLINEN IRTAUTUMINEN MAKSIMOI TUOTOT

Irtautumista suunnitellaan pitkäjänteisesti, jotta sekä sijoituksen arvo että yrityksen tulevaisuuden edellytykset vahvistuvat. KPY:llä on yhdessä Sentican kanssa laaja kokemus irtautumisista, ja prosessissa kiinnitetään erityistä huomiota ajoitukseen, positiointiin ja sopivimman irtautumisvaihtoehdon valintaan. Vakiintunut yhteistyö luotettavien neuvonantajien kanssa tukee sujuvia prosesseja.

CASE

Pitkäjänteisessä omistajuudessa kahdeksi vahvaksi yhtiöksi

Osuuskunta KPY toimi Enfon pääomistajana lähes kahden vuosikymmenen ajan ja tuki yhtiötä sen kehittämisessä muuttuvassa IT-markkinassa. Pitkäjänteinen omistajuus ja tiivis yhteistyö johdon kanssa loivat pohjan järjestelyille, joiden lopputuloksena syntyi kaksi erillistä, vahvaa yhtiötä.

Omistajuuden aikana KPY osallistui aktiivisesti Enfon kehittämiseen: strategiaa kirkastettiin, liiketoimintoja selkeytettiin ja kannattavuutta vahvistettiin samalla kun myyntiä ja johtamista kehitettiin. Yhdessä johdon kanssa vietiin läpi myös rakenneuudistuksia sekä merkittäviä järjestelyjä. KPY osallistui aktiivisimmassa muutosvaiheessa yhtiön operatiiviseen johtamiseen. KPY:n toimitusjohtaja toimi järjestelyiden aikana vajaan vuoden ajan myös Enfon toimitusjohtajana.

Vuonna 2023 Enfon toiminta jäsennettiin kahteen itsenäiseen liiketoimintoon. Enfon konsultointiliiketoiminta sai uuden Epical-brändin, ja yhtiön IT-palveluliiketoiminta jatkoi Enfo-brändin alla. Yhtiörakenteen uudistaminen selkeytti kokonaisuutta ja loi pohjan seuraavalle kehitysvaiheelle.

SUOMEN SUURIN KOTIMAINEN IT-PALVELUYHTIÖ SYNTYI

Lokakuussa 2024 KPY ja IT-palveluyhtiö Tietokeskus Finland sopivat järjestelystä, jossa Tietokeskuksesta tuli Enfon omistaja. Kaupan myötä Tietokeskus ja Enfo yhdistivät voimansa muodostaen Suomen suurimman kotimaisen IT-palveluyhtiön – noin 800 asiantuntijan ja noin 200 miljoonan euron liikevaihdon kokonaisuuden. Tietokeskus käyttää nykyisin brändinimeä Aurilo.

Kauppa toteutui joulukuussa 2024, ja samalla KPY:stä tuli Tietokeskuksen vähemmistöomistaja 13,7 prosentin omistusosuudella.

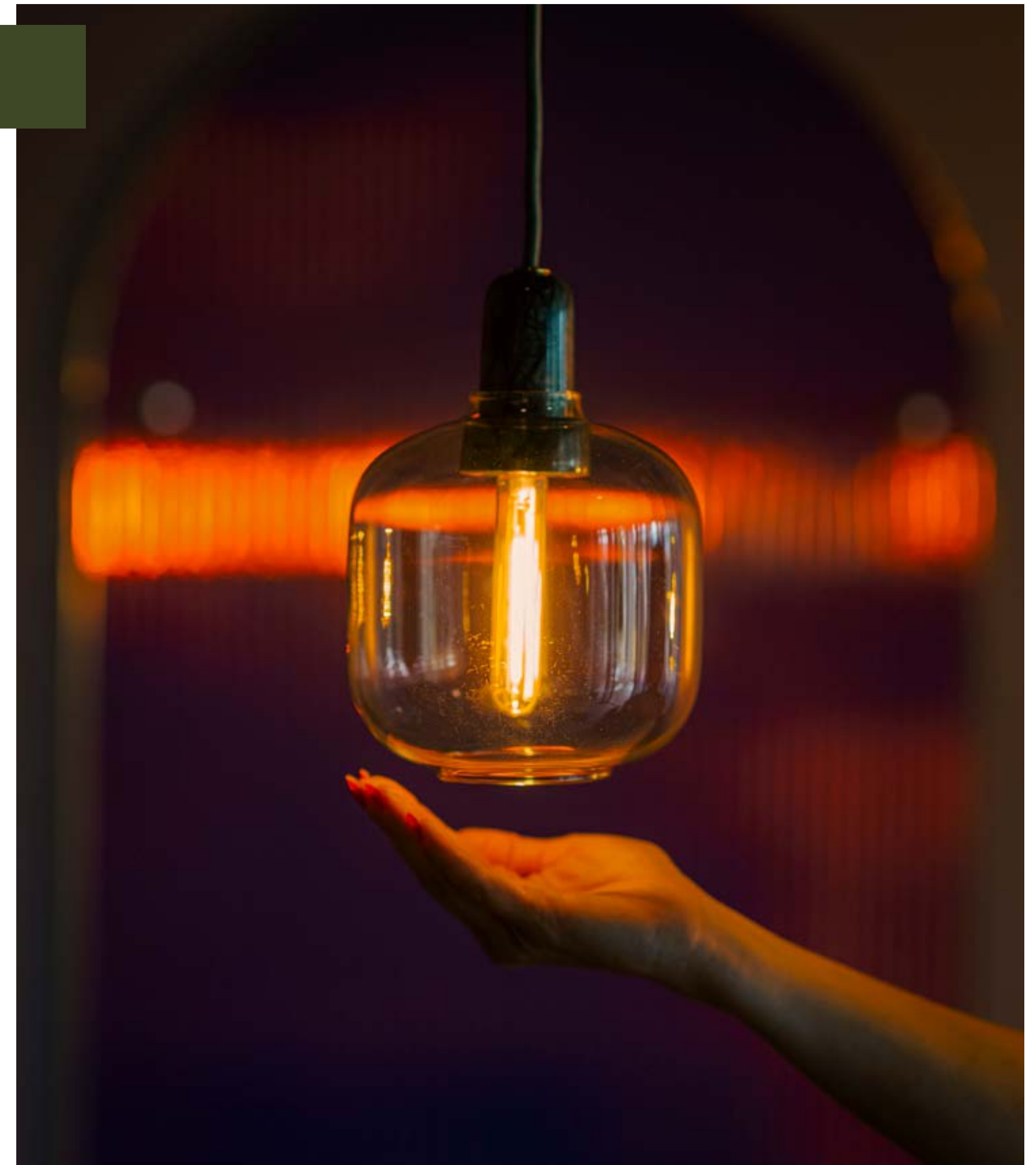
KPY jatkoi Epicalin omistajana, mikä loi vahvan perustan yhtiön kehittämiseksi ja seuraavalle kasvuvaiheelle.

EPICALIIN MERKITTÄVÄ SIIJOITUS

Seuraava askel otettiin lokakuussa 2025, kun Mandatum Asset Managementin Growth Equity II -rahasto sijoitti Epicaliin. Rahoituskierrös, kooltaan 22,5 miljoonaa euroa, tukee Epicalin tavoitetta kasvaa Pohjoismaiden luotetuimpien ja innovatiivisimpien datakonsultointiyhtiöiden joukkoon. KPY jatkoi Epicalin toisena pääomistajana 50 prosentin omistusosuudella.

KATSE KOHTI SEURAAVIA KEHITYSVAIHEITA

Järjestelyiden lopputuloksena syntyi kaksi vahvaa ja kannattavaa yhtiötä, joilla on selkeä strateginen fokus ja vahva omistajatuki. Enfo ja Epical ovat nyt asemassa, josta niiden on mahdollista edetä seuraaviin kehitysvaiheisiin: Enfo osana Auriloa ja Epical merkittävän sijoituksen vauhdittamana.



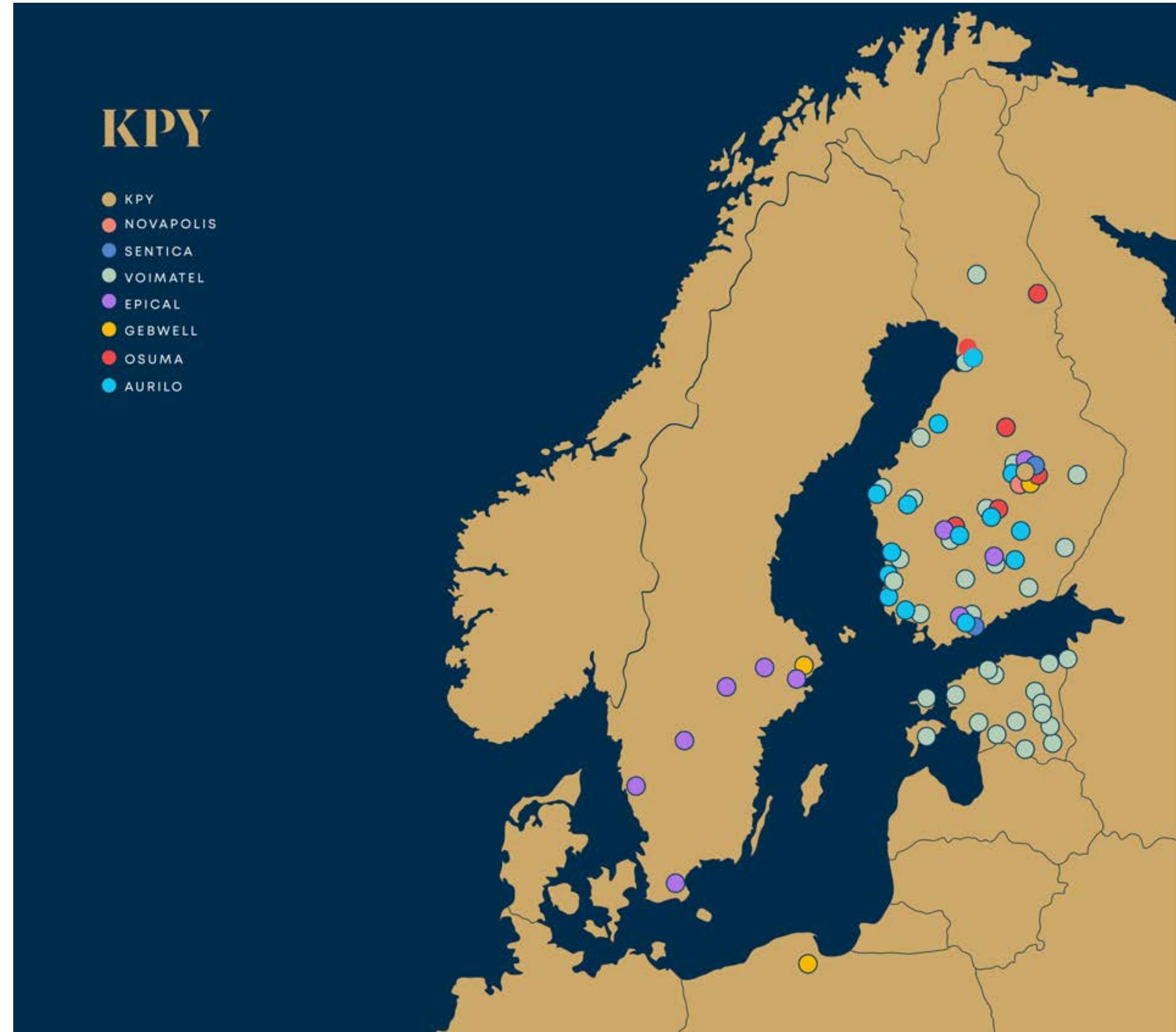
KPY:n toiminnan laajuus ja maantieteellinen ulottuvuus

KPY:n juuret ovat Pohjois-Savossa, mutta nykyisin toiminta ulottuu laajasti eri puolille Suomea ja kansainvälisille markkinoille. KPY toimii seitsemän portfolioyhtiön kautta useilla toimialoilla. Konserniyhtiöt työllistävät asiantuntijoita ja ammattilaisia eri puolilla Suomea sekä Suomen rajojen ulkopuolella.

KPY:n toimisto sijaitsee Kuopiossa, mutta omistusyhtiöiden toimipisteet sijaitsevat eri puolella Suomea ja ulkomailla. Epical toimii kuudella paikkakunnalla Ruotsissa. Voimatelin tytäryhtiö toimii Virossa, ja Gebwell-konsernin tytäryhtiöt sijaitsevat Ruotsissa ja Puolassa.

KPY rakentaa liike-elämänvoimaa vahvistamalla yhtiöiden kilpailukykyä, tukemalla osaamisen kehittämistä ja mahdollistamalla kehittämistoimenpiteitä, jotka luovat kestäväää kasvua. Konsernin sisäistä yhteistyötä kehitetään systemaattisesti, jotta yhtiöiden välistä osaamista, verkostoja ja synergioita voidaan hyödyntää entistä tehokkaammin.

Sijoitustoiminta kattaa koko Suomen, ja se jakautuu kolmeen sijoitussalkkuun: infrastruktuuri, private equity ja tasesijoitukset.



CASE

Novapolikselta merkittävä kasvuinvestointi Kuopion keskustaan

Novapoliksen uudisrakennushanke Kuopion keskustassa on merkittävä askel yhtiön kasvussa ja kaupunkikehityksessä. Investoinnissa yhdistyvät arvon luonti, pitkäjänteinen omistajuus, vastuullinen rakentaminen ja alueen elinvoiman vahvistaminen.

Novapolis on käynnistänyt noin 30 miljoonan euron uudisrakennushankkeen Kuopion keskustaan Vuorikadulle. Noin 8 000 bruttoneliömetrin kiinteistö on yhtiölle merkittävä kasvuinvestointi ja laajentaa toimintaa keskustaan. Samalla investointi vahvistaa keskustan elinvoimaa ja kaupunkirakenteen kehitystä. Hanke sai rakennusluvan tammikuussa 2026.

Kyseessä on tärkeä panostus koko Kuopion alueen kehitykseen. Hanke osoittaa Novapoliksen kyvykkyyden kehittää ja investoida pitkäjänteisesti tulevaisuuteen.

VASTUULLISUUS OHJAA SUUNNITTELUA

Vastuullisuus on hankkeen keskeinen lähtökohta jo suunnitteluvaiheessa. Vuorikadun kohde rahoitetaan vihreällä

lainalla, ja se toteutetaan LEED-sertifioinnin vaatimusten mukaisesti.

Suunnittelussa painotetaan energiatehokkuutta, vähäisiä ympäristövaikutuksia sekä käyttäjien hyvinvointia. Sertifiointi ohjaa hyödyntämään kestäviä ratkaisuja muun muassa energian ja veden käytössä sekä materiaalivalinnoissa.

Vihreä rahoitus tukee Novapoliksen ympäristötavoitteita ja varmistaa, että investointi kohdistuu aidosti kestäväan kiinteistökehitykseen. Hanke edistää Novapoliksen ilmastotavoitteita ja toimii esimerkkinä siitä, miten vastuullisuus integroidaan osaksi nykyaikaista rakentamista.



Tukea lasten ja nuorten hyvinvointiin ja oppimiseen

KPY on tukenut lasten ja nuorten hyvinvointia Pohjois-Savossa avustuksin jo lähes kahden vuosikymmenen ajan osana konsernin yhteiskuntavastuuta. Avustusten tavoitteena on vahvistaa lasten ja nuorten yhdenvertaisia mahdollisuuksia harrastaa, tukea heidän hyvinvointia ja oppimista sekä alueen pitkäjänteistä elinvoimaa.

Vuonna 2025 avustuksia myönnettiin lähes 50 000 euroa 31 toimijalle. Tuki kohdistui lasten ja nuorten harrastusmahdollisuuksien, hyvinvoinnin ja oppimisen edellytysten vahvistamiseen sekä syrjäytymisen ehkäisyyn. Merkittävä osa avustuksista suunnattiin seurojen ja yhdistysten tuki- ja stipendirahastoihin, joiden kautta madalletaan harrastamisen taloudellisia esteitä.

Vuoden 2025 avustushaun uutena painopisteenä oli oppimisen vahvistaminen. Oppilaitoksille myönnetyt avustukset kohdistuivat toimintaan, joka tukee oppilaiden arkea, hyvinvointia ja oppimista ja jota ei olisi voitu toteuttaa ilman ulkopuolista rahoitusta.

Lisää aiheesta:
www.kpy.fi/avustukset



Voimatel tukee verenluovutusta

Voimatelilla on pitkään toiminut aktiivinen verenluovuttajaryhmä, joka on ollut osa yrityksen yhteiskunnallista vastuuta jo noin kahdeksan vuoden ajan. Yritys on sijoittunut säännöllisesti Suomen 200 eniten verta luovuttaneen työyhteisön joukkoon, kun vuosittaiset luovutusmäärät ovat asettuneet 40–50 luovutuskerran tasolle.

Verenluovutustoiminnan kehittämiseksi Voimatel ottaa käyttöön Veripalvelun työpaikkasertifikaatin vuoden 2026 alussa. Sertifikaatin myötä työntekijöillä on mahdollisuus luovuttaa verta työajalla kerran vuodessa. Toimenpiteellä tuetaan henkilöstön mahdollisuuksia osallistua turvallisuutta ja huoltovarmuutta edistävään toimintaan sekä vahvistetaan yrityksen roolia vastuullisena kumppanina yhteiskunnassa.



Sports for Charity -aloite

Epical toteutti vuonna 2025 Sports for Charity -aloitteen, jossa henkilöstön hyvinvointia edistävä toiminta muutettiin konkreettiseksi yhteiskunnalliseksi tueksi. Jokainen kirjattu hyvinvointitunti kasvatti lahjoitussummaa. Aloitteeseen osallistui työntekijöitä eri puolilta organisaatiota.

Kampanjan päätteeksi kerätty summa lahjoitettiin henkilöstön äänestämille hyväntekeväisyyskohteille. Aloite on esimerkki siitä, miten yhteisöllinen tekeminen voi yhdistää hyvinvoinnin ja konkreettisen yhteiskunnallisen hyödyn.



Kestävä ympäristö

Kestävä ympäristö on olennainen osa KPY-konsernin vastuullisuustyötä. KPY edellyttää, että sen kaikki omistusyhtiöt tunnistavat toimintansa ympäristövaikutukset ja kehittävät toimintaansa niiden pohjalta. Konserni tukee omistusyhtiöitään ympäristötavoitteiden asettamisessa, toteuttamisessa ja seurannassa. Ympäristönäkökulmat huomioidaan myös osana sijoituspäätöksiä. Ympäristövastuun käytännön toteutusta ja kehityksen seurantaa tukee muun muassa konsernin päästölaskenta.

Päästölaskenta

KPY-konsernin kasvihuonepäästöjen laskenta perustuu kansainvälisesti tunnustettuun Greenhouse Gas -protokollaan (GHG), ja se kattaa konsernin operatiivisessa mää räysvallassa olevat toiminnot sekä niihin liittyvät olennaiset arvoketjun päästöt.

Laskennassa konsernin Scope 1 -päästöt muodostuvat omien ja hallittujen ajoneuvojen polttoaineenkulutuksesta. Scope 2 -päästöt koostuvat ostetusta sähköstä ja lämmöstä. Suurin osa ilmastovaikutuksista syntyy kuitenkin yhtiöiden arvoketjusta.

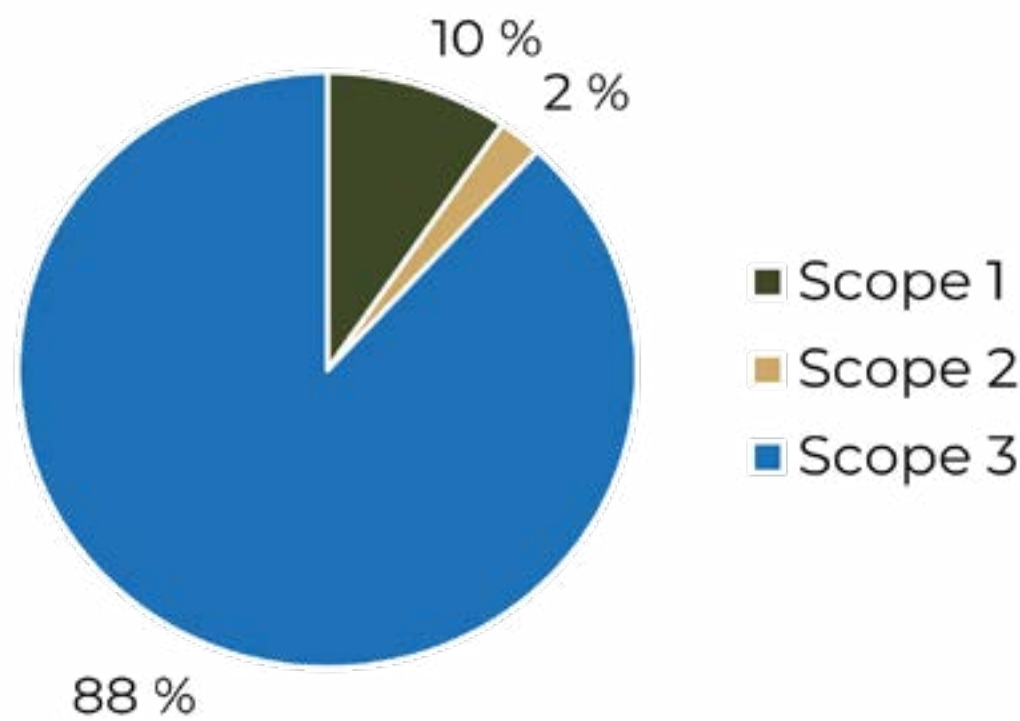
Scope 3 -laskentaan sisällytetään konsernin toiminnan kannalta keskeiset kategoriat, kuten ostetut tuotteet ja palvelut, pääomahyödykkeet, energian tuotannon välilliset päästöt sekä henkilöstön liikematkustusta ja työmatkaliikenne. Lisäksi mukana ovat yrityksen jälkeiset kuljetus ja jakelupalvelut silloin, kun niistä on käytettävissä toimittajakohtaista dataa, sekä ulospäin vuokrattuun omaisuuteen ja Osuuskunta KPY:n sijoituksiin liittyvät päästöt.

Laskennasta on jätetty pois sellaiset Scope 3 -luokat, jotka eivät liity KPY-konsernin toimintaan tai joissa ei synny päästöjä konsernin liiketoimintamallin vuoksi. Poissuljettuja kategorioita ovat esimerkiksi myytyjen tuotteiden prosessointiin, käyttöön ja käytöstä poistoon liittyvät luokat, sillä konserni ei valmista fyysisiä tuotteita eikä siten aiheuta näihin elinkaarivaiheisiin liittyviä päästöjä. Samasta syystä myöskään franchising-toiminta ja muut vastaavat kategoriat eivät kuulu konsernin päästölaskentaan.

Laskenta pohjautuu ensisijaiseen, kerättyyn dataan, kuten kulutus- ja hankintatietoihin. Puuttuvan tai epätarkan datan osalta hyödynnetään luotettavia keskiarvoja tai rahaperusteisia arvioita. Näiden menetelmien avulla muodostetaan johdonmukainen ja vertailukelpoinen kokonaiskuva KPY-konsernin ilmastovaikutuksista ja pohja konsernin jatkotoimenpiteiden suunnittelulle.

Päästölaskennan tulokset 2025

Konsernin laskennan tulokset osa-alueittain



14,50
tCO₂e
Päästöt/hlö

Scope 1 – Suorat päästöt

Yrityksen omista tai hallituista lähteistä syntyvät päästöt, kuten omien ajoneuvojen polttoaineen kulutus ja kiinteistöjen oma energiantuotanto.

Scope 2 – Ostetun energian epäsuorat päästöt

Sähkön ja lämmön tuotannossa syntyvät päästöt, jotka aiheutuvat yrityksen kuluttamasta ostetusta energiasta.

Scope 3 – Arvoketjun epäsuorat päästöt

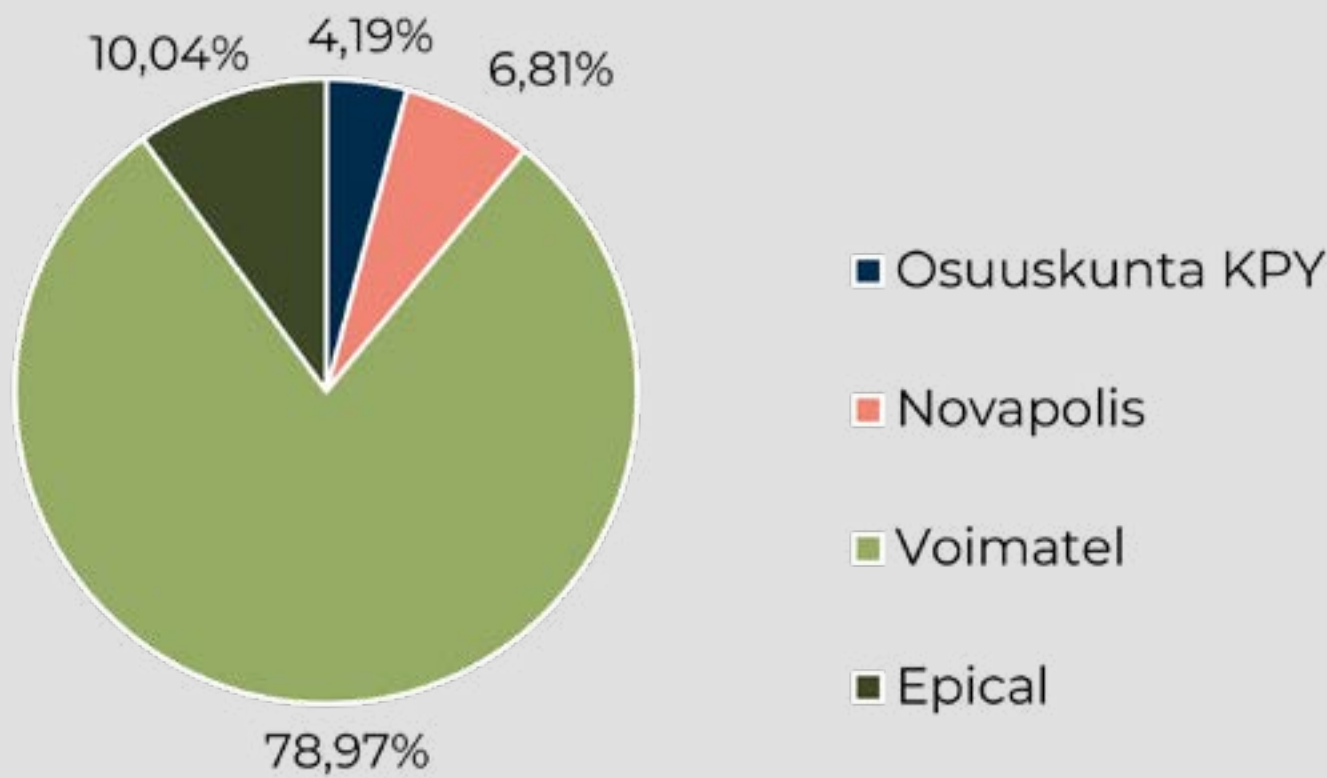
Scope 3 kattaa kaikki muut yrityksen toimintaan liittyvät epäsuorat päästöt sen oman toiminnan ulkopuolella. Ne syntyvät yrityksen toimitusketjussa, palveluissa, hankinnoissa, logistiikassa sekä tuotteiden ja palveluiden käytössä ja elinkaareissa.

Scope 3 tarjoaa kokonaiskuvan yrityksen laajemmasta ilmastovaikutuksesta, ja se on useimmille organisaatioille suurin ja vaikutuksiltaan merkittävin päästöluokka.

Yhtiökohtaiset tulokset

	KPY-konserni	Osuuskunta KPY	Novapolis	Voimatel	Epical
Scope 1	1588,6	9,8	0,00	1564	14,9
Scope 2	379,8	0,00	0,00	375	4,7
Scope 3	14 631,7	686,2	1129,8	11 169,3	1646,4
Yhteensä	16 600,1	696	1129,8	13 108,3	1666

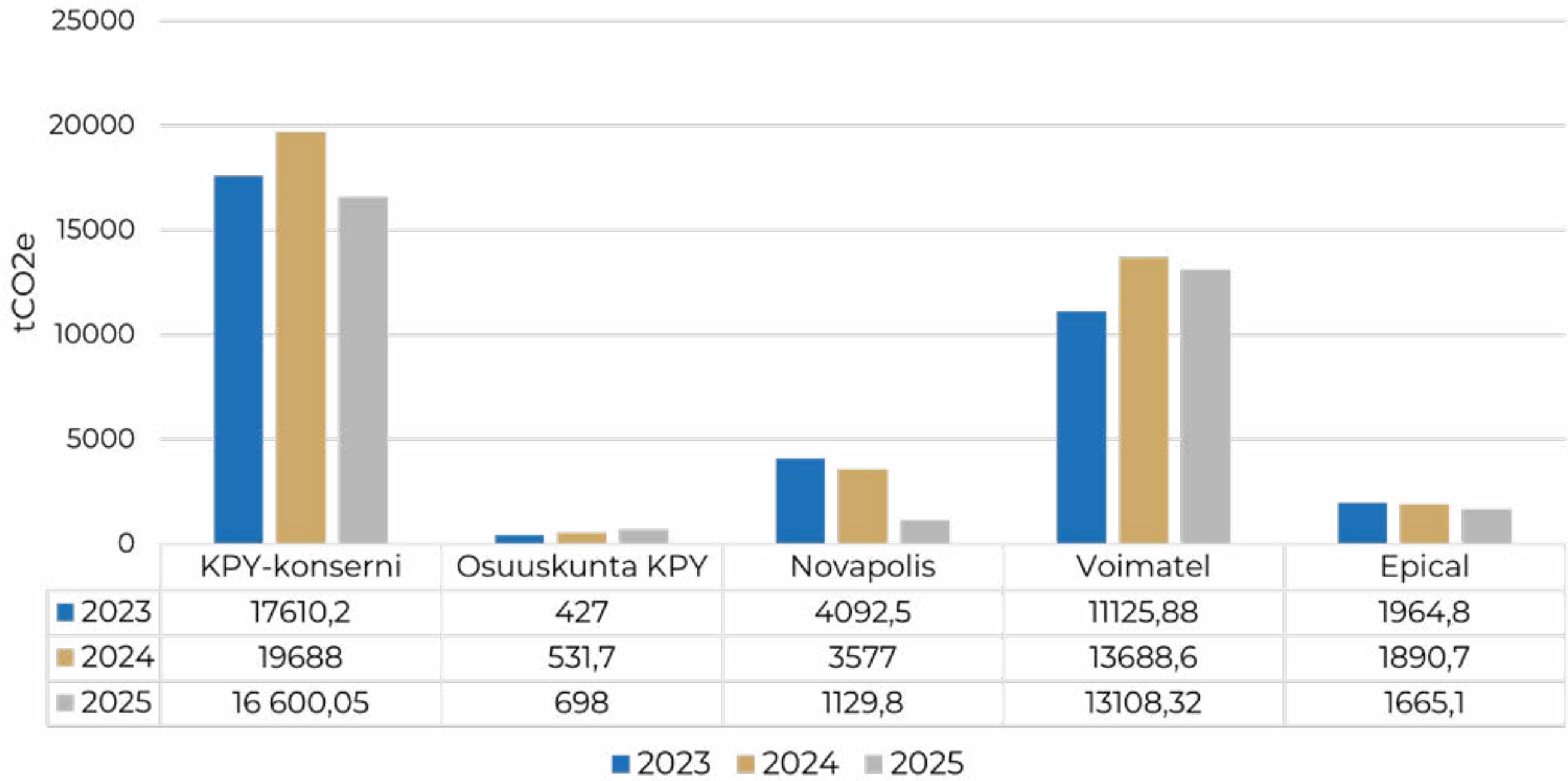
Konsernin päästöjakauma yhtiöittäin



Päästölaskennan kehitys 2023-2025

KPY konsernin päästölaskentaa on vuosina 2023–2025 tarkennettu ja yhdenmukaistettu, mikä parantaa tulosten luotettavuutta ja vertailtavuutta. Laskentaa on kehitetty muun muassa päivittämällä päästökertoimia, täydentämällä arvoketjun (Scope 3) tietoja sekä erittelemällä päästölähteitä tarkemmin GHG-protokollan mukaisesti. Samalla konserniyhtiöiden päästövähennystoimia on vahvistettu: uusiutuvan energian käyttöä on lisätty, energiatehokkuutta parannettu ja hankintoihin liittyviä päästötietoja tarkennettu.

- Novapolis: Vuodesta 2025 lähtien kaikki Novapoliksen käyttämä kaukolämpö perustuu uusiutuvan energian direktiivin (RED II) mukaisiin alkuperätakuihin, mikä on huomioitu päästölaskennassa.
- Voimatel: Vuoden 2023 päästöt laskettiin uudelleen syksyllä 2025 SBTi prosessin vuoksi, koska vuoden 2023 ja 2024 päästökertoimet erosivat; päivitys parantaa päästöjen vertailtavuutta, ja näinä laskentavuosina päästöt ovat vähentyneet erityisesti Scope 2 luokassa vihreän sähkön ja lämmön käytön vuosittaisen kasvattamisen ansiosta.
- Epical: Epical on vähentänyt päästöjään lisäämällä uusiutuvan energian käyttöä toimipisteissään sekä parantamalla IT laitteiden energiatehokkuutta ja elinkaaren hallintaa leasing ja kierrätysmallien avulla.

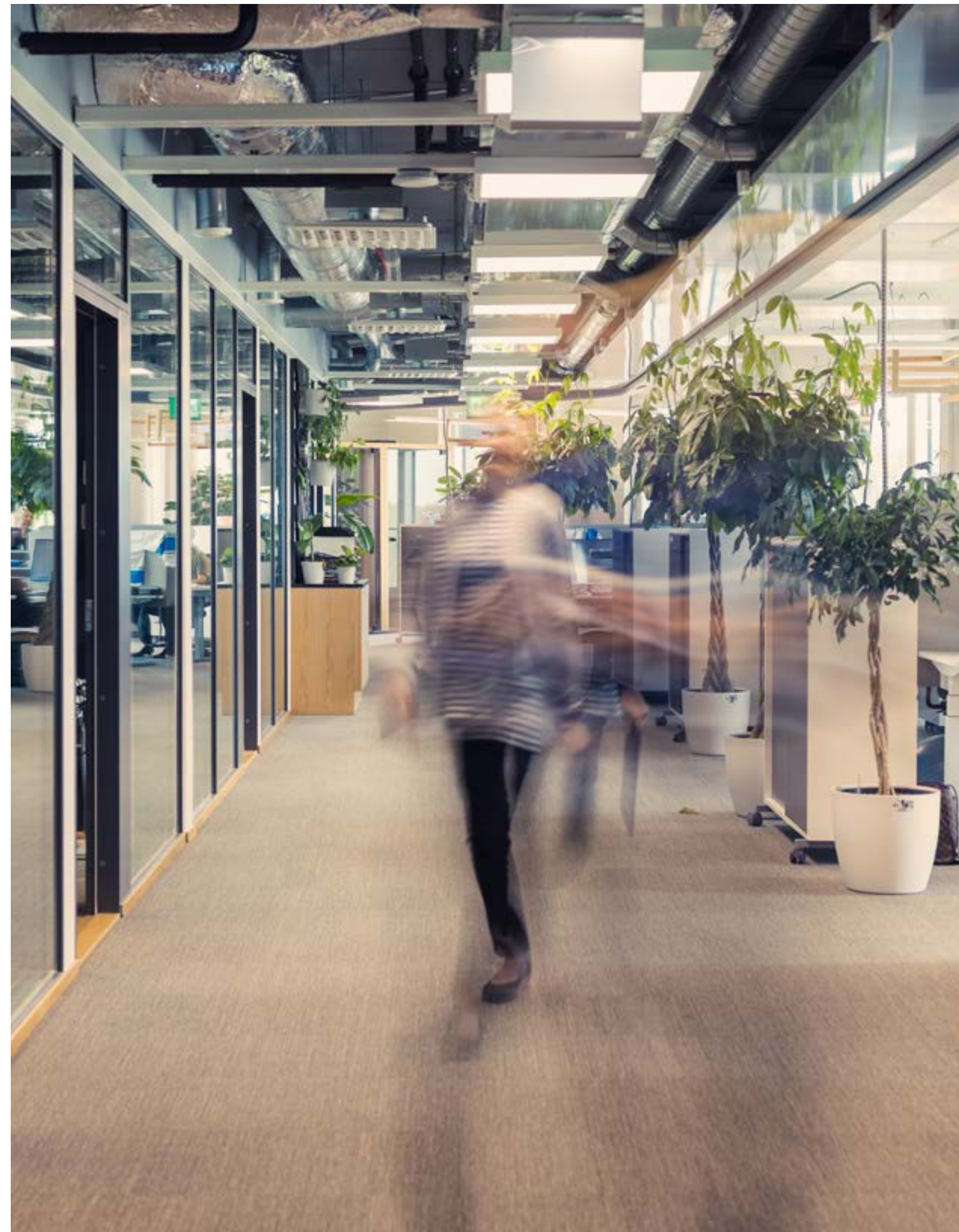


Ilmastosiirtymä- suunnitelma

KPY-konserni suoritti ensimmäisen hiilijalanjälkilaskentansa vuonna 2023, ja kyseinen vuosi toimii perusvuotena konsernitason ilmastosiirtymäsuunnitelmalle. Vuonna 2023 konsernin kokonaispäästöt olivat 17 610 tCO₂e. Suurin osa päästöistä (81,48 %) syntyi epäsuorista Scope 3 -lähteistä, erityisesti ostetuista tuotteista ja palveluista.

Ilmastosiirtymäsuunnitelma on laadittu osana konsernin strategista vastuullisuustyötä ja se kattaa sekä emoyhtiön että kaikki tytäryhtiöt. Arvioinnissa hyödynnettiin laajasti organisaation asiantuntijoita ja sidosryhmiä, ja sen tuloksena muodostettiin konsernitason tiekartta kohti vähähiilistä toimintaa yhteistyössä riippumattoman asiantuntijatahon kanssa.

Suunnitelman tavoitteena on osoittaa, miten konserniyhtiöiden ilmastotoimet tukevat Pariisin ilmastopöytäkirjan 1,5 asteen tavoitetta sekä varmistaa, että siirtymä vähähiiliseen liiketoimintaan on integroitu osaksi konsernin hallintoa ja operatiivista päätöksentekoa. Suunnitelmassa on varmistettu tavoitteiden yhteensopivuus 1,5 asteen tavoitetason kanssa, ja siihen sisältyy kokonaisuus konkreettisista toimenpiteistä, investoinneista ja resursseista, joilla päästövähennykset saavutetaan. Lisäksi ilmastosiirtymätyön etenemistä seurataan konsernin hallintoelinten ohjauksessa, jotta toimenpiteet toteutuvat suunnitelmallisesti ja tukevat konsernin pitkän aikavälin strategiaa.



CASE

SBTi:n tavoitteiden mukainen ilmasto- siirtymäsuunnitelma

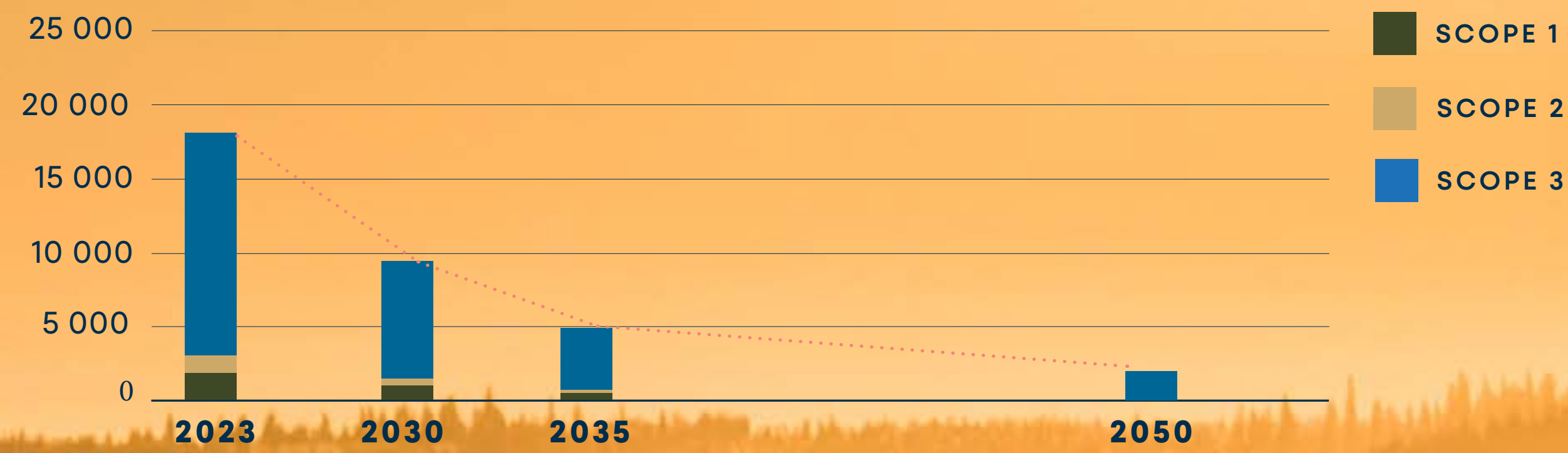
Voimatel on sitoutunut kansainvälisen yhteistyöhankkeen SBTi (Science Based Targets initiative) mukaisiin päästövähennyksiin, jonka tavoitteena on vähentää kasvihuonekaasupäästöjä Pariisin ilmastopöytäkirjan mukaisesti (1,5 asteen tavoite). Voimatelin päästövähennystavoitteet on lähetetty joulukuussa 2025 SBTi validointiin ja ne validoidaan keväällä 2026 aikana.

Päästäkseen päästövähennystavoitteisiin Voimatel tulee tulevina vuosina haastamaan oman henkilöstönsä ja arvoketjunsä toimijoita mukaan vastuulliseen toimintaan.

SBTi-sitoutuminen vahvistaa Voimatelin tahtotilan toimia vastuullisena, läpinäkyvänä ja ilmastovaikutuksiaan aktiivisesti vähentävänä toimijana.

Siirtymäsuunnitelman tiekartta

KPY-konserni suoritti ensimmäisen hiilijalanjälkilaskentansa vuonna 2023, ja kyseinen vuosi toimii perusvuotena konsernitason ilmastosiirtymäsuunnitelmalle. Vuonna 2023 konsernin kokonaispäästöt olivat 17 610 tCO₂e. Suurin osa päästöistä (81,48 %) syntyi epäsuorista Scope 3 -lähteistä, erityisesti ostetuista tuotteista ja palveluista.



Huomioitavaa:



Kaikki päästövähennystavoitteet on asetettu siten, että ne tukevat 1,5 °C:n ilmastotavoitteita.



Ilmastosiirtymäsuunnitelma on integroitu konsernin strategiaan ja sen toteutumista seurataan hallintoelinten tuella.



Suunnitelmassa on määritelty konkreettiset toimenpiteet, investoinnit ja resurssit, joilla päästövähennykset saavutetaan.



Vähennystavoitteet (2023 tasosta):
2030 -42 %, 2035 -72 %

Yhtiökohtaiset päästötavoitteet ja toimenpiteet

Novapolis

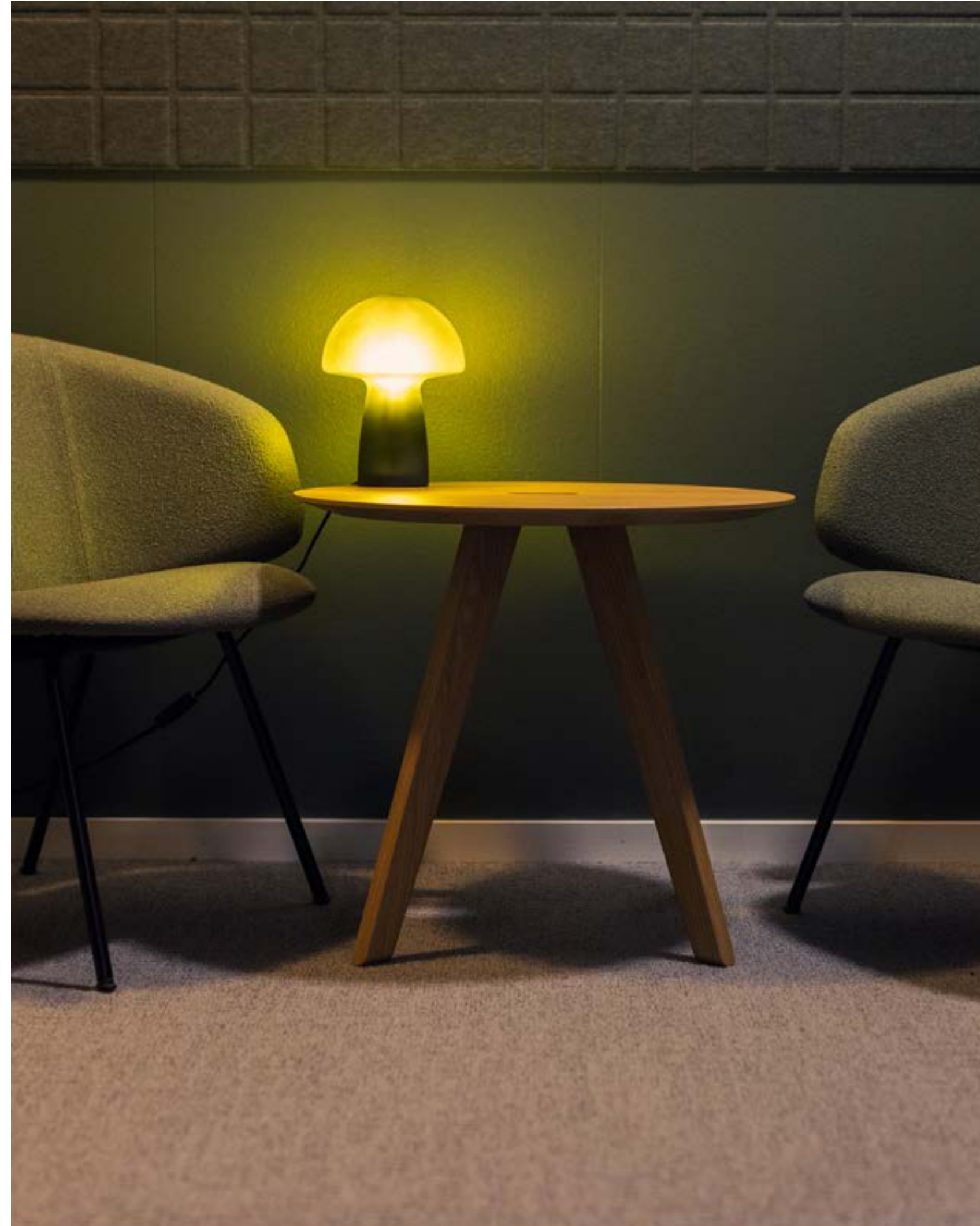
Novapoliksen ilmastosiirtymäsuunnitelman tavoitteena on vähentää kasvihuonekaasupäästöjä 42 % vuoteen 2030 mennessä vuoden 2023 tasosta. Tavoitteet kohdistuvat erityisesti kiinteistöliiketoiminnalle olennaisiin epäsuoriin päästöihin, eli kiinteistöjen energiankulutuksesta aiheutuviin päästöihin sekä arvoketjun päästöihin, jotka syntyvät ostetuista tuotteista ja palveluista.

Energiankulutukseen liittyviä päästöjä vähennetään ottamalla käyttöön uusiutuva kaukolämpö kaikissa kiinteistöissä vaihteittain vuosina 2025–2028. Arvoketjun päästöjä pienennetään systemaattisesti kehittämällä kunnossapidon hankintoja ja palveluita, pienentämällä investointien kuten korjaus- ja muutostöiden ilmasto-vaikutuksia sekä vähentämällä syntyvän jätteen määrää ja parantamalla kierrätystä osana kiinteistöjen ylläpitoa. Lisäksi Novapolis tarkentaa säännöllisesti lähtötietojaan, selvittää vähähiilisiä vaihtoehtoja hankinnoissa ja arvioi mahdollisuuksia hyödyntää uusia energiaratkaisuja, jotta päästövähennykset voidaan kohdistaa entistä täsmällisemmin kiinteistöjen elinkaaren kannalta keskeisiin osa-alueisiin.

Novapolis seuraa päästövähennysten toteutumista vuosittain ja raportoi edistymisestä osana konsernin vastuullisuusraportointia, mikä varmistaa tavoitteiden läpinäkyvän seurannan ja jatkuvan kehittämisen.

Voimatel

Voimatelin siirtymäsuunnitelma on laadittu Science Based Targets initiative (SBTi) -periaatteiden mukaisesti, ja sen tavoitteena on vähentää kasvihuonekaasupäästöjä 42 % vuoteen 2030 mennessä vuoden 2023 tasosta. Tavoitteet kattavat kaikki päästöluokat, ja niiden



saavuttamiseksi yhtiö siirtyy käyttämään kokonaan uusiutuvilla energialähteillä tuotettua sähköä ja lämpöä, korvaa fossiilipohjaiset polttoaineet biodieselillä sekä lisää sähköajoneuvojen käyttöä toiminnassaan. Muutoksessa on huomioitava, että Voimatel on huoltovarmuuskriittinen toimija, jolla tulee olla kaikkia käyttövoimia käyttäviä ajoneuvoja, jotta verkkojen toimivuus voidaan turvata kaikissa tilanteissa.

Lisäksi kuljetuksissa arvioidaan hiilineutraaleja vaihtoehtoja, kierrätysastetta kasvatetaan ja sekajätteen määrää vähennetään. Arvoketjun päästöjä pienennetään keräämällä alihankkijoiden päästötietoja, edellyttämällä heiltä asteittain biopolttoaineiden käyttöä sekä selvittämällä vähähiilisiä vaihtoehtoja hankinnoissa ja käyttöomaisuudessa. Käyttöikää pidennetään huoltojen ja oikeaoppisen käytön avulla, ja uusissa hankinnoissa huomioidaan ennakoitu käyttöikä. Arvoketjun päästöjen osalta tavoitteena on saavuttaa 51,6 %:n suhteellinen vähennys taloudelliseen intensiteettiin nähden.

Tavoitteiden saavuttamiseksi henkilöstön liikkumista tuetaan kohti vähäpäästöisiä vaihtoehtoja esimerkiksi ohjaamalla matkustusta ensisijaisesti junaan ja kannustamalla jaettuihin kyyteihin tilanteissa, joissa junayhteyttä ei ole saatavilla. Yhteisten tilaisuuksien sijainnit valitaan hyvien julkisten liikenneyhteyksien varrelta, ja työmatkoilla suositetaan julkista liikennettä aina kun mahdollista.

Etätyömahdollisuudet ovat kaikkien toimihenkilöiden käytettävissä, ja uusien toimipisteiden sijainnit pyritään valitsemaan siten, että ne ovat saavutettavissa vähäpäästöisin kulkumuodoin. Päästövähennyssuunnitelma on toimitettu SBTi-validointiin joulukuussa 2025, ja validoitujen tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain. Suunnitelma päivitetään viimeistään vuonna 2030.

Epical

Epical kehittää päästölaskentaansa ja tunnistaa päästövähennysmahdollisuuksia osana konsernin ilmastotyötä. Painopiste on erityisesti Scope 3 -päästöjen ymmärtämisessä ja datan laadun parantamisessa. Epical tavoittelee 42 % päästövähennystä vuoteen 2030 mennessä vuoden 2023 tasosta.

Keskeisiä toimenpiteitä ovat uusiutuvan energian käytön lisääminen toimipisteissä, laitteiden energiatehokkuuden parantaminen ja arvoketjun päästöjen hallinta.



Ympäristöriskien hallinta ja sopeutuminen

Ilmastonmuutokseen liittyvien riskien hallinta ja siihen sopeutuminen ovat konsernin vastuullisuustyön keskeisiä osa-alueita. Konsernin monipuolinen liiketoimintaympäristö asettaa erilaisia vaatimuksia riskien tunnistamiselle ja hallinnalle, minkä vuoksi riskienhallinnan käytännöt ja sopeutumistoimenpiteet on suunniteltu tytäryhtiökohtaisesti. Kaksoisolennaisuusanalyysin perusteella ilmastonmuutoksen hillintä ja siihen sopeutuminen tunnistettiin olennaisiksi sekä vaikutusten että taloudellisten riskien näkökulmasta. Riskienhallinnan tavoitteena on tunnistaa, arvioida ja hallita niitä ilmastoon liittyviä tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa liiketoimintaan, palveluihin, kiinteistöihin ja digitaalisiin ratkaisuihin.

Tässä osiossa kuvataan, miten raportoivat yhtiöt tunnistavat ja arvioivat ilmastoriskejä sekä millaisin toimenpitein ne sopeutuvat muuttuvaan toimintaympäristöön. Kunkin yhtiön riskienhallinnan painopisteet ja sopeutumiskeinot perustuvat niiden omiin liiketoimintamalleihin ja toimintaympäristöihin. Yhtenäisenä tavoitteena on varmistaa konsernin resilienssi ja kyky vastata ilmastonmuutoksen tuomiin haasteisiin sekä hyödyntää mahdollisuuksia vastuullisen kasvun tukemiseksi.

NOVAPOLIS

Novapoliksen riskienhallinta ja sopeutuminen ilmastonmuutokseen perustuvat

kiinteistöliiketoiminnan erityispiirteisiin sekä jatkuvaan toimintaympäristön arviointiin. Keskeiset ilmastoriskit liittyvät rakennusten käyttövarmuuteen, energiatehokkuuteen, ylläpidon kustannuksiin sekä vuokralaisten ja käyttäjien turvallisuuteen. Sään ääri-ilmiöt kuten tulvat, helleaallot ja myrskyt voivat lisätä kiinteistöjen korjaus- ja investointitarpeita sekä vaikuttaa kiinteistöjen käyttöympäristöön. Novapolis arvioi riskejä kiinteistökohtaisesti hyödyntämällä paikkatietoaineistoja, kuten tulvariskikarttoja ja helleindeksejä, sekä seuraamalla säännöllisesti lainsäädännön muutoksia. Riskikartoituksia päivitetään säännöllisesti, ja niiden tuloksia hyödynnetään päätöksenteossa ja kiinteistöjen kehittämisessä.

Sopeutumistoimenpiteet kohdistuvat erityisesti energiatehokkuuden parantamiseen, uusiutuvan energian hyödyntämiseen ja kiinteistöjen resilienssin vahvistamiseen. Novapolis pyrkii käyttämään vähäpäästöisiä materiaaleja sekä seuraa ja kehittää kiinteistöjen sisäolosuhteita ja niiden laatua. Uusimmissa kiinteistöissä on käytössä Kuopion Energian toimittama ympäristöystävällinen kaukojäähdytys, joka perustuu Kallaveden syvän veden käyttöön, mikä vähentää ympäristön rasitusta verrattuna tavanomaisiin jäähdytysmenetelmiin. Myös osa tiloista on sertifioitu LEED-Gold -ympäristöluokituksella. Näillä ratkaisuilla pyritään vähentämään ympäristön rasitusta ja varmistamaan kiinteistöjen kilpailukyky myös muuttu-

vissa ilmasto-olosuhteissa. Novapoliksen riskienhallinnan erityispiirteenä on aktiivinen vuoropuhelu yhteistyökumppaneiden ja asiakkaiden kanssa. Yhtiö kehittää yhteistyössä yhteistyökumppaneiden kanssa palveluita, jotka tukevat asiakkaiden tarpeita ja kiinteistöjen energiatehokkuutta sekä seuraavat jätahuollon ja kierrätyksen toimivuutta. Edistymistä seurataan säännöllisesti, ja kehystoimenpiteet kohdistetaan havaitujen riskien ja mahdollisuuksien perusteella.

VOIMATEL

Voimatelin ilmastonmuutokseen sopeutumiseen liittyvä riskienhallinta perustuu järjestelmälliseen arviointiin, jossa huomioidaan sekä toiminnan laajuus että kriittinen rooli yhteiskunnan infrastruktuurissa. Ilmastoriskien tunnistaminen ja arviointi on integroitu osaksi yhtiön vuosittaista riskienhallintaprosessia, ja sitä ohjaa sekä konsernin kaksoisolennaisuusarviointi että Voimatelin oma sisäinen asiantuntijaryhmä.

Voimatelin riskienhallinnan erityispiirteenä on huoltovarmuuden ja operatiivisen jatkuvuuden varmistaminen kaikissa olosuhteissa. Voimatel on huoltovarmuuskriittinen toimija, minkä vuoksi riskienhallinnassa painotetaan varautumista erilaisiin käyttövoimiin ajoneuvoissa. Riskienhallintaa kehitetään jatkuvasti, ja aineiston keruusta sekä arvioinnin koordi-

noinnista vastaa ESG-Manager yhdessä liiketoimintojen asiantuntijoiden kanssa.

Sopeutumistoimenpiteet kohdistuvat erityisesti energian käytön optimointiin, sähköajoneuvoihin siirtymiseen sekä fossiilivapaiden energiaratkaisujen käyttöönottoon. Lisäksi Voimatel edellyttää arvoketjussaan toimivilta suurilta alihankijoilta polttoaine- ja materiaalitietoja, jotta päästövähennystoimenpiteet voidaan kohdistaa tehokkaasti koko toimitusketjuun. Yhtiö seuraa riskienhallinnan ja sopeutumisen edistymistä vuosittain ja tarkentaa toimenpiteitä tarpeen mukaan.

Voimatelin riskienhallinta ja sopeutuminen ovat kiinteä osa yhtiön vastuullisuusstrategiaa ja tukevat konsernin yhteisiä tavoitteita ilmastonmuutoksen hillinnässä ja siihen sopeutumisessa. Yhtiön toimintamalli mahdollistaa nopean reagoinnin muuttuviin olosuhteisiin ja varmistaa, että kriittinen infrastruktuuri pysyy toimintakykyisenä myös tulevaisuudessa.

EPICAL

Riskienhallinta ja ilmastonmuutokseen sopeutuminen perustuvat digitaalisen palveluliiketoiminnan erityispiirteisiin sekä arvoketjun laajaan tarkasteluun. Epical tunnistaa, että ilmastonmuutoksen vaikutukset kohdistuvat erityisesti energiankulutukseen ja asiakkaiden vastuullisuus-

odotuksiin. Riskien arviointi ja hallinta on integroitu osaksi Epicalin strategista suunnittelua ja vastuullisuusjohtamista.

Epical hyödyntää kaksoisolennaisuusanalyysiprosessia tunnistakseen sekä omien toimintojen että koko arvoketjun ilmastoriskejä. Keskeisinä riskeinä tunnistettiin datakeskusten ja toimistojen energiankulutuksen kasvu. Lisäksi yhtiö tunnistaa, että asiakkaiden ja sidosryhmien vaatimukset vastuullisuudesta voivat aiheuttaa sekä taloudellisia että maineeseen liittyviä riskejä, mikäli niihin ei vastata ennakoivasti.

Ilmastonmuutokseen sopeutumisen näkökulmasta Epical panostaa erityisesti energiatehokkuuteen ja uusiutuvan sähkön käyttöön. Yhtiö on siirtynyt käyttämään uusiutuvaa sähköä noin 90 prosentissa toimitiloistaan ja priorisoi LEED -ja BREEAM-sertifioituja toimitiloja. Epicalin toimintamalli perustuu jatkuvaan kehittämiseen ja ennakoivaan riskienhallintaan. Yhtiö näkee ilmastonmuutokset tuomat vaatimukset myös mahdollisuutena kehittää uusia vastuullisia palveluita ja vahvistaa kilpailukykyä digitaaliselle palveluyhtiölle ominaisin keinoin.

Taksonomia

KPY-konsernin taksonomiakartoitus toteutettiin ensimmäisen kerran vuonna 2024 yhtiöittäin kolmannen osapuolen avustuksella, ja sitä päivitettiin itsenäisesti vuoden 2025 taloustiedoilla.

Kartoitus sisälsi yhteisen perehdytyksen arviointikehikkoon, yhtiöiden liiketoimintojen ja taloustietojen läpikäynnin sekä taloudellisten tunnuslukujen suhteuttamisen niihin osa-alueisiin, joilla konsernilla on potentiaalisesti kestävyysvaikutuksia. Kartoituksen tuloksena raportoivissa yhtiöissä tunnistettiin useita eri ympäristötavoitteita tukevia taloudellisia toimintoja, jotka muodostavat perustan taksonomiaraportoinnille ja sen kehittämislle.

Yhtiöissä ei tarkastelujaksolla ollut sellaista toimintaa, jota olisi voitu raportoida taksonomiateerien mukaisena. Vaikka useissa liiketoiminta-alueissa havaittiin selkeää potentiaalia ja niillä tehtiin ympäristön kannalta myönteisiä toimenpiteitä, vaatimuksena oleva kattava näyttö teerien täyttymisestä puuttui. Erityisesti yksityiskohtaisen dokumentaation, vaikutusarvioiden ja vastuullisuutta koskevien vähimmäis-

vaatimusten osoittaminen ei vielä ollut sillä tasolla, että toimintaa olisi voitu luokitella täysin vaatimusten mukaiseksi. Lisäksi osassa toimintoja ei ollut raportointiin soveltuvia taloudellisia eria, mikä osaltaan esti toiminnan luokittelun kestävyyskriteerit täyttäväksi.

KPY-konserni kehittää taksonomiaraportointiaan vastaamaan muuttuvaa sääntelyä sekä vahvistaa taksonomiamukaisuutta. KPY seuraa aktiivisesti EU-taksonomian päivittyviä vaatimuksia ja varmistaa, että raportointiprosessit tukevat pitkän aikavälin vastuullisuustavoitteita ja liiketoiminnan kehittymistä.

Tulevina vuosina konsernin investoinnit voivat vaikuttaa arviointien lopputuloksiin - esimerkiksi Novapoliksen Vuorikatu 21 -kiinteistöhankeen toteutustapa, energiaratkaisut ja ympäristötehokkuus voivat määrittää, voidaanko hanketta pitää jatkossa kriteerit täyttävänä kokonaisuutena.

Kelpoista			
	%-osuus liikevaihdosta	CapEx (Pääoma-menot)	OpEx (Toimintamenot)
Novapolis			
Olemassa olevien rakennusten korjaus (CCM 7.2) • Novapolis toteuttaa rakennusten korjaus- ja parannustoimia, jotka parantavat kiinteistöjen energiatehokkuutta ja pidentävät niiden elinkaarta.	1,6 %	✗	✓
Sähköajoneuvojen latausasemien asennus, huolto ja korjaus (CCM 7.4) • Novapolis laajentaa ja ylläpitää sähköajoneuvojen latausinfrastruktuuria tukien vähäpäästöistä liikkumista.	0,1 %	✓	✗
Rakennusten hankinta ja omistaminen (CCM 7.7) • Kiinteistöjen omistaminen ja hallinnointi kuuluu EU-taksonomian piiriin, kun toiminta täyttää energiatehokkuutta ja ympäristövaikutuksia koskevat vaatimukset	30,4 %	✓	✓
Voimatel			
Rakennusten energiatehokkuuden mittaamisessa, säätelyssä ja valvonnassa käytettävien välineiden asennus, huolto ja korjaus (CCM 7.5) • Voimatel toteuttaa energiatehokkuutta parantavien teknisten järjestelmien asennuksia ja huoltopalveluita.	0,45 %	✗	✗
Korjaus, kunnostaminen ja uudelleenvalmistus (CE 5.1) • Voimatel kunnostaa ja uudelleenvalmistaa laitteita ja infrastruktuuria tukien kiertotalouden periaatteita.	9,56 %	✗	✗
Epical			
Datavetoisten IT/OT-ratkaisujen tarjoaminen (CE 4.1) • Epical tarjoaa palveluita, jotka tukevat resurssitehokkuutta ja digitaalista optimointia asiakkaiden prosesseissa.	6 %	✗	✗

Resurssien käyttö ja kiertotalous

Raportoivat yhtiöt kehittävät resurssitehokkuutta ja kiertotalouden käytäntöjä osana omaa vastuullisuustyötään. Kukin yhtiö etenee omista toimialalähtöisistä tarpeistaan, mutta yhteisenä tavoitteena on vähentää ympäristövaikutuksia, parantaa materiaalien hyödyntämistä ja vahvistaa kestäväää toimintaa koko arvoketjussa.

NOVAPOLIS

Kiinteistöjen ylläpitoon ja käyttäjäpalveluihin keskittyvänä toimijana Novapolis korostaa vastuullista hankintaa, materiaalien uudelleenkäyttöä ja resurssien mahdollisimman pitkää käyttöikää. Toiminnan tavoitteena on vähentää jätteen kokonaismäärää tehostamalla kierrätystä sekä edistämällä ratkaisuja, jotka pienentävät kiinteistöjen ylläpidon ympäristövaikutuksia. Poliitikat ohjaavat toimintaa kohti kustannustehokkuutta, materiaali-tehokkuutta ja sidosryhmien odotuksiin vastaamista.

Novapolis edistää resurssitehokkuutta ja kiertotaloutta kehittämällä ratkaisuja, jotka vähentävät materiaalihukkaa erityisesti kiinteistöjen ylläpidossa ja remonttihankeissa. Yhtiö hyödyntää laajasti lajittelu- ja kierrätysjärjestelmiä, ja korjaustoissa suositaan uudelleenkäytettäviä ja kierrätettäviä materiaaleja, kuten modulaarisia väliseinäelementtejä. Lisäksi Novapolis tekee tiivistä yhteistyötä huolto-, jätehuolto- ja rakennuskumppaneiden kanssa

varmistaa kierrätyskäytäntöjen toimivuuden ja kehittääkseen niitä edelleen. Asiakkaita ohjeistetaan jätehuollon käytännöistä ja heitä rohkaistaan antamaan palautetta järjestelmien sujuvuudesta.

Näillä toimilla pyritään pienentämään rakennusten elinkaaren aikaisia ympäristövaikutuksia sekä vahvistamaan konsernin resurssitehokkuustavoitteiden toteutumista.

VOIMATEL

Voimatelin resurssien käytön ja kiertotalouden politiikka perustuu ISO 14001-standardin mukaisiin ympäristöperiaatteisiin, jotka ohjaavat toimintaa kohti kustannustehokkuutta, materiaali-tehokkuutta ja ympäristövaikutusten vähentämistä. Poliitikat korostavat kattavaa jätehuollon ja materiaalivirtojen hallintaa sekä jatkuvaa kehittämistä, joilla pyritään pienentämään loppukäsittelyyn ohjautuvan jätteen määrää ja edistämään kierto-

talouden periaatteita osana yhtiön vastuullisuus- ja kilpailukykytyötä.

Käytännön toimenpiteissään Voimatel hyödyntää keskitettyjä ja läpinäkyviä kierrätysmenettelyjä, jotka mahdollistivat kierrätyspalveluiden valtakunnallisen kilpailutuksen myötä vuonna 2025.

Kaikki yhtiön toiminnassa syntyvät jätteet lajitellaan ja kierrätetään, ja jätevirtojen seuranta toteutetaan yhteistyössä kierrätyskumppanin kanssa raportoinnin luotettavuuden varmistamiseksi. Lisäksi Voimatel edellyttää suurilta alihankkijoiltaan materiaalitietoja toimitusketjun vastuullisuuden arvioimiseksi ja kehittämiseksi.

Tavoitteiden toteutumista seurataan vuosittain muun muassa kierrätysasteen ja materiaalitietojen kattavuuden avulla, ja mittaristoa kehitetään vaihteittain vastaamaan sidosryhmien odotuksia sekä konsernin vastuullisuuslinjauksia.

EPICAL

Epicalin resurssien käytön ja kiertotalouden kokonaisuus rakentuu vastuullisen hankinnan periaatteille, IT-laitteiden elinkaaren hallinnalle sekä materiaalien uudelleenkäytön ja kierrätyksen edistämiseksi.

Laitteiden uudelleenkäyttö ja kierrätys varmistetaan yhteistyössä leasing-kumppaneiden kanssa, mikä pienentää neitseellisten raaka-aineiden tarvetta ja tukee materiaalien vastuullista hyödyntämistä. Tavoitteena on samalla vähentää ympäristövaikutuksia, vahvistaa riskienhallintaa ja edistää konsernin kestävän kehityksen linjauksia. Osana tätä työtä Epical kehittää myös henkilöstön ohjeistusta, jotta laitteiden käyttö ja poistoprosessit toteutuvat vastuullisesti ja kiertotalouden periaatteiden mukaisesti.

Epical toteuttaa kiertotaloutta ja resurssienhallintaa käytännössä keskittymällä IT-laitteiden koko elinkaaren hallintaan



sekä vastuullisiin poistokäytäntöihin. Laitteet ohjataan järjestelmällisesti uudelleenkäyttöön tai kierrätykseen sisäisen IT-koordinaation kautta, ja prosessin läpinäkyvyyttä vahvistetaan hyödyntämällä leasing-malleja ja kierrätyskumppaneita.

Kiertotalouden etenemistä seurataan muun muassa IT-laitteiden uudelleenkäyttö- ja kierrätysosuuksien, toimistojen jätteiden määrän sekä materiaalien elinkaarta kuvaavien indikaattorien avulla. Kiertotalouden ja resurssienhallinnan käytäntöjä seurataan osana vastuullisuustyön kehittämistä ja raportointia.

Jätteet

Raportoivien yhtiöiden jätevirrat ja niiden seuranta vaihtelevat toimialoittain. Epicalille ei raportoida jätetietoja, koska yhtiön materiaalivirta on hyvin vähäinen ja toimistokiinteistöissä syntyvä jäte jää pääosin vuokranantajan vastuulle, eikä kattavaa dataa ole saatavilla.

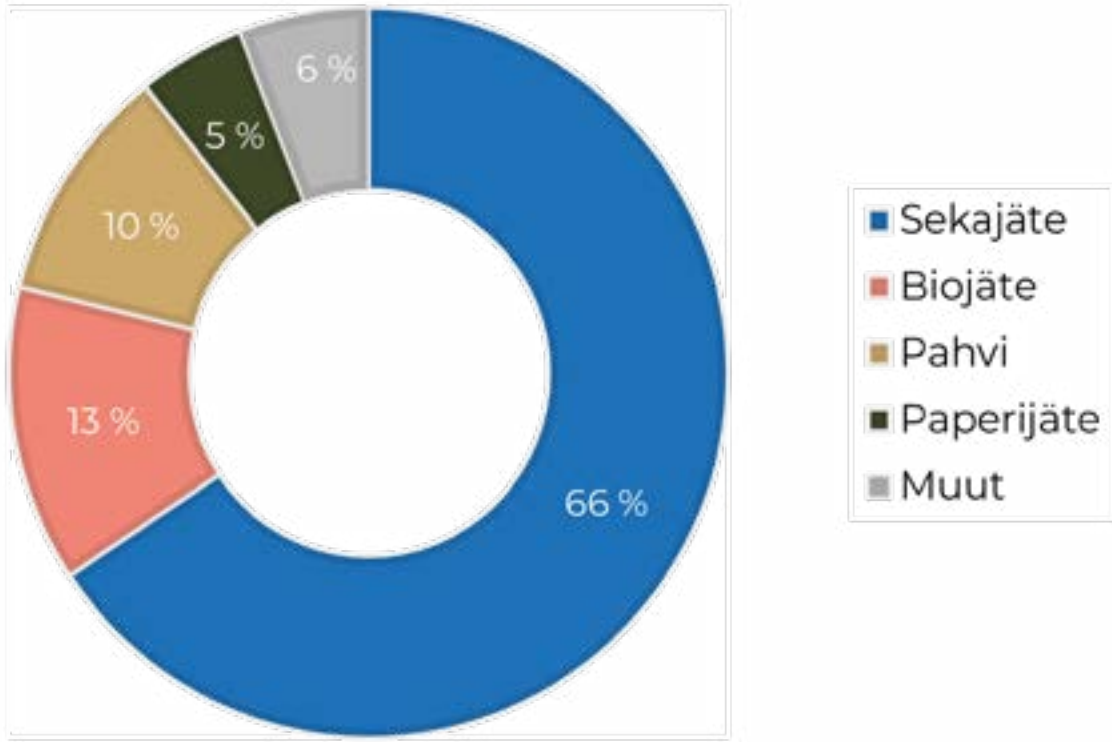
Novapoliksen jätevirrat muodostuvat kiinteistöjen päivittäisen käytön yhdyskuntajätteestä sekä ylläpidon ja remonttien tuottamasta rakennus- ja purkujätteestä, ja vaaralliset jätteet syntyvät pääasiassa loisteputkista ja valaisimista. Jäteseuranta perustuu kierrätyskumppaneiden toimittamiin raportteihin, joita Novapolis kerää kiinteistöittäin ja hyödyn-tää kierrätysasteen ja jätejakauman seuraamiseen. Lisäk-si yhtiö tekee yhteistyötä huolto- ja jätehuoltopalveluiden kanssa varmistaakseen lajittelun toimivuuden.

Voimatelin tavallinen jäte syntyy tietoliikenneverkkojen ra-kentamisen ja purkamisen materiaaleista sekä työmaatoi-minnasta, ja vaaralliset jätteet liittyvät asentamis- ja huol-totöiden akkuihin, öljyihin ja kemikaaleihin. Jäteseuranta toteutetaan yhteistyössä valtakunnallisen kierrätyskump-panin kanssa, joka tuottaa yhtiölle kattavat jäteraportit jä-tejakeiden määrästä ja käsittelystä. Lisäksi Voimatel seuraa alihankkijoiden materiaalitietoja varmistaakseen toimitus-ketjun vastuullisuuden ja jätehuollon laadun osana ISO 14001-järjestelmään perustuvaa ympäristöohjausta.

Vaarallisella jätteellä tarkoitetaan jätettä, joka sisältää ter-veydelle tai ympäristölle haitallisia tai vaarallisia aineita, ja joka voi väärin käsiteltynä aiheuttaa tulipalo-, räjähdys-, myrkytys-, syövytys- tai ympäristövahinkoriskin. Novapo-liksen vaaralliset jätteet syntyvät pääasiassa loisteputkista ja muista valaisimista, joita kiinteistöjen ylläpidossa poiste-taan. Voimatelin vaaralliset jätteet liittyvät yhtiön asennus- ja huoltotoimintoihin, ja niitä syntyy muun muassa paristoista ja akuista, aerosolipurkeista sekä öljypitoisista jätteistä.

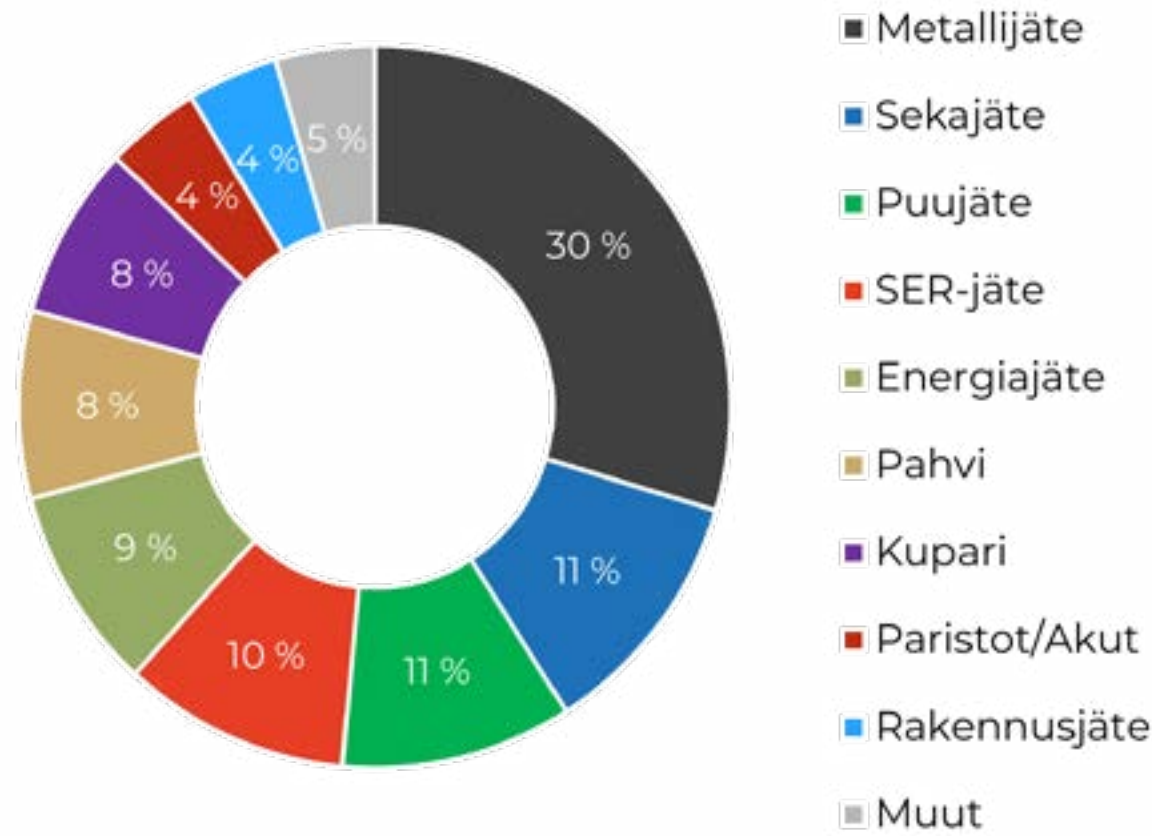
Novapoliksen jätteet 2025

Yhtiö	Jätemäärä (t)	t	Kierrätysaste
Novapolis	2025 kokonaisjäte	408,10	70,27 %
	Vaarallinen jäte	0,21	84,51 %
	Tavanomainen jäte	407,89	70,26 %



Voimatel jätteet 2025

Yhtiö	Jätemäärä (t)	t	Kierrätysaste
Voimatel	2025 kokonaisjäte	512,57	59,95 %
	Vaarallinen jäte	24,74	9,94 %
	Tavanomainen jäte	487,83	62,48 %



Vahva yrityskulttuuri ja työntekijäkokemus

Vahva yrityskulttuuri ja työntekijäkokemus nähdään konsernissa menestyksen ja vastuullisen toiminnan perustana. Yrityskulttuuria kehitetään systemaattisesti. Tavoitteena on motivoitunut ja innostunut henkilöstö sekä vahva ja erottuva kulttuuri. Työntekijäkokemuksen kehittymistä seurataan säännöllisesti, ja havaintoja hyödynnetään johtamisen, toimintatapojen ja yhteisen tekemisen kehittämisessä.

Yrityskulttuuri strategisena voimavarana

Yrityskulttuurin kehittäminen on KPY:ssä strateginen valinta ja yksi konsernin keskeisistä kehittämistavoitteista. Motivoinut ja osallistava työyhteisö nähdään strategisena voimavarana, joka vaikuttaa suoraan konsernin menestykseen, työntekijöiden tyytyväisyyteen, työpaikkojen vetovoimaisuuteen sekä kykyyn toteuttaa strategiaa ja saavuttaa tavoitteet.

Yrityskulttuuri näkyy arjessa konkreettisina tekoina. KPY seuraa säännöllisesti portfolioyhtiöidensä työntekijäkokemusta sekä kehittää johtamista, esihenkilötyötä ja työyhteisöjen toimintatapoja. Tavoitteena on innostunut ja osallistava työympäristö, jossa jatkuva kehittyminen on luontevaa ja jokainen voi olla oma itsensä.

Vahva yrityskulttuuri rakentaa sitoutumista, kasvua ja tuloksia

Yrityskulttuuri ei synny sattumalta, vaan se rakentuu arjen valinnoista ja toimintatavoista. Sen kehittäminen nähdään konsernissa tärkeäksi, koska se:

- mahdollistaa strategian toteuttamisen arjen toiminnassa
- vahvistaa työntekijäkokemusta ja sitoutumista sekä lisää työtyytyväisyyttä
- parantaa asiakastyytyväisyyttä ja tuloksia innostuneen henkilöstön kautta
- luo vetovoimaa ja erottuvuutta työnantajana ja yhteistyökumppanina

KPY:llä yrityskulttuurin ja työntekijäkokemuksen kehittäminen ei ole yksittäinen projekti, vaan jatkuvaa, koko konsernin läpileikkaavaa työtä. KPY panostaa yhteisiin arvoihin, avoimeen vuorovaikutukseen ja oppimiseen yli yhtiö- ja tiimirajojen. Näin varmistetaan, että kulttuuri tukee sekä henkilöstön että koko konsernin kasvua ja uudistumista.



Tavoitekulttuuri

Konsernin HR keskittyy strategiseen HR-työhön, jonka ytimessä on kulttuurin kehittäminen ja systemaattinen johtaminen. Tavoitekulttuuri toimii koko konsernin yhteisenä viitekehyksenä ja sateenvarjona, joka ohjaa yhdessä tekemistä ja luo puitteet kulttuurin johtamiselle. Samalla se mahdollistaa yhtiökohtaiset, liiketoimintaa tukevat ja erottuvat alakulttuurit. Kulttuuria rakennetaan ja jalkautetaan yhdessä, yhteisesti sovituilla toimenpiteillä, osana arjen johtamista.

Yhdessä määritelty tavoitekulttuuri rakentuu konsernin yhteisistä painotuksista: arvoista, suunnannäyttäjyydestä, yhdessä tekemisestä, onnistumisten jakamisesta, kulttuurin ja esihenkilötyön merkityksestä, tavoitteellisuudesta, odotusten ymmärtämisestä, kaikki myy -asenteesta sekä rennosta, hyvästä ilmapii-ristä.

TAVOITEKULTTUURI: LIIKE-ELÄMÄNVOIMAA YHDESSÄ



CASE

Kohti modernia työpäiväkokemusta

KPY:n tytäryhtiö Novapolis käynnisti yrityskulttuurin kehittämistyön syksyllä 2022 osana strategista panostusta työntekijä- ja asiakaskokemuksen vahvistamiseen. Työn lähtökohtana oli laaja-alainen nykytilan kartoitus, joka sisälsi johdon ja henkilöstön haastattelua, arjen havainnointia sekä kyselyjä. Kartoituksen avulla tunnistettiin työntekijöille merkityksellisiä tekijöitä, vahvuuksia ja keskeisiä kehittämiskohteita.

Yhteisten keskustelujen ja analyysin pohjalta Novapoliksen tavoitekulttuuriksi määriteltiin modernin työpäiväkokemuksen edelläkävijyys. Asiakkaille tarjottava moderni työpäiväkokemus nähdään samalla oman työntekijäkokemuksen perustana.

Novapoliksen kulttuuri nojaa arvoihin, avoimeen keskusteluun ja erilaisten näkökulmien arvostamiseen. Kokeilukulttuuri on luonteva osa arkea, ja uusia toimintatapoja ja ratkaisuja uskalletaan testata matalalla kynnyksellä. Myös rennot kohtaamiset, yhteisöllisyys ja vuorovaikutus nähdään tärkeänä osana kulttuuria.

TEOT TAVOITEKULTTUURIN TUKENA

Tavoitekulttuurin tueksi Novapoliksessa on tehty useita konkreettisia muu-

toksia arjen käytäntöihin. Palaverikäytäntöjä on selkeytetty ja tehostettu, sisäistä viestintää kehitetty, organisaatorakennetta uudistettu ja esihenkilötyöhön panostettu aiempaa suunnitelmallisemmin. Näiden toimenpiteiden tavoitteena on ollut sujuvoittaa arkea, lisätä työn selkeyttä ja vahvistaa yhteistä suuntaa. Kehittämistyöllä on ollut myönteinen vaikutus työntekijäkokemukseen.

Työn tueksi on laadittu koko työyhteisölle suunnattu kulttuuriopas, joka tekee tavoitekulttuurista näkyvää ja ymmärrettävää arjen tasolla. Opas tukee erityisesti uusien työntekijöiden perehtymistä ja nopeaa kiinnittymistä Novapoliksen toimintatapaan sekä yhteisiin odotuksiin.

Yrityskulttuurin kehittämistyö jatkuu edelleen. Kulttuurin rakentaminen nähdään pitkäjänteisenä prosessina, joka vaatii aikaa, sitoutumista ja jatkuvaa tekemistä. Kulttuuri ei ole erillinen projekti, vaan osa jokapäiväistä johtamista, yhteistyötä ja työntekoa.

Lisää aiheesta:
Novapoliksen kulttuuriopas (pdf)

Yrityskulttuurin kehittäminen

KPY tukee tytäryhtiöidensä kulttuuri-kehitystä omistajaohjauksen, yhteisten linjausten sekä konsernitasoisten kehittämisohjelmien kautta. Tavoitteena on varmistaa, että johtaminen, päätöksenteko ja arjen toimintatavat tukevat strategian toteutumista, henkilöstön hyvinvointia ja vastuullista liiketoimintaa kaikissa konserniyhtiöissä.

Henkilöstökokemusta ja kulttuurin kehittymistä seurataan konsernitasolla säännöllisesti, ja tuloksia hyödynnetään jatkuvan parantamisen pohjana.

Seuraavassa kuvataan, miten yhtiöt edistävät yrityskulttuuria omissa toimintaympäristöissään.

NOVAPOLIS

Yrityskulttuurin kehittäminen on olennainen osa Novapoliksen vastuullisuustyötä, ja sitä edistetään tukemalla työyhteisön avoimuutta, vastuullista johtamista ja päätöksentekoa. Näitä vahvistetaan vuosittaisilla koulutuksilla ja esihenkilövalmennuksilla.

Yrityskulttuurin suuntaviivat määritellään johdon ja henkilöstön yhteisessä prosessissa, ja arvot sekä käyttäytymisperiaatteet on sisällytetty osaksi rekrytointia, perehdytystä, koulutuksia ja esihenkilövalmennuksia. Yrityskulttuurin tilaa arvioidaan säännöllisesti, puolivuositain toteutettavan henkilöstökyselyn avulla, mikä varmistaa jatkuvan kehittämisen ja henkilöstön osallistamisen.

VOIMATEL

Voimatelissa yrityskulttuurin kehittäminen on olennainen osa strategiaa, ja sen

toteutumista seurataan säännöllisesti kuukausittain. Kulttuurin kehittämisen keskiössä ovat teemat, jotka vahvistavat yhteisöllisyyttä, osaamista ja asiakasläh- töistä toimintaa. Nämä teemat ovat:

Ykkösjoukkue: kyvykkyyksien kehittäminen, tiimihenki, asiakasrajapinnassa toimiminen ja johtamistapojen jatkuva parantaminen

Kehityshankkeet ja operatiivinen johtaminen: kulttuurin vahvistaminen osana arjen johtamista ja strategisia kehitystoimia

Turvallisuuskulttuuri ja aloitteellisuus: turvallisuuden ja toiminnan kehittämisestä palkitaan, ja tuotanto- sekä tulospalkkiot kannustavat tuottavuuteen ja taloudellisuuteen kaikessa toiminnassa.

Yrityskulttuurin kehittäminen ei ole Voimatelilla yksittäinen projekti, vaan jatkuva prosessi, joka tukee henkilöstön sitoutumista, hyvinvointia ja yhtiön strategisia tavoitteita.

EPICAL

Epicalin organisaatiokulttuurin kehittämisen perusajatuksena on ”Our expertise is data, our product is trust”. Tämä näkyy siinä, miten yhtiössä tehdään päätöksiä, johdetaan ja tehdään yhteistyötä arjessa. Kulttuurityötä tehdään konsernitason tavoitteiden pohjalta ja sitä viedään käytäntöön One Epical -toimintamallin kautta.

One Epical tarkoittaa sitä, että Epical toimii yhtenä kokonaisuutena kaikissa Pohjoismaissa — yhteisellä suunnalla, yhteisellä vastuulla ja yhdenmukaisilla toimintatavoilla. Malli ohjaa yhteistyötä

yli maiden, tiimien ja roolien, ja vahvistaa yhtenäistä tapaa toimia koko yhtiössä.

Tavoitteena on vahvistaa yhteistä tekemisen tapaa ja vastuuta koko Epicalissa sekä sitoutumista yhteisiin hyveisiin: Curiosity, Empathy, Empowerment ja Accountability. Epicalin hyveet on muotoiltu yhteistyössä henkilöstön kanssa, ja niiden toteutumista tuetaan johdon avoimella viestinnällä, esimerkillä ja selkeillä strategisilla painopisteillä.

Kulttuuriin ja vastuullisuuteen liittyvistä teemoista, kuten vastuullisesta datan käsittelystä, eettisistä toimintatavoista, työhyvinvoinnista ja jatkuvasta oppimisesta, viestitään säännöllisesti sisäisissä tilaisuuksissa, digitaalisilla sisäisillä alustoilla sekä Pohjoismaiden laajuisissa yhteisöissä.

Epicalissa kulttuurin kehittymistä ja henkilöstön kokemusta seurataan palautekanavien ja henkilöstökyselyiden avulla. Saatua tuloksia hyödynnetään konkreettisesti työn arjen ja työympäristön kehittämisessä. Kulttuurin toteutumista tuetaan tarjoamalla henkilöstölle mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen, osallistavaan tekemiseen ja joustaviin työjärjestelyihin. Yhteistyötä ja osallisuutta vahvistetaan myös eri yksiköiden ja maiden välisen työn kautta.

Tavoitteena on, että Epicalin kulttuuri näkyy käytännön työssä eikä jää pelkäksi arvolistaukseksi, vaan muodostaa koko organisaatiota yhdistävän toimintatavan One Epical -periaatteen mukaisesti.



KPY työnantajana

Osuuskunta KPY toimii konsernin emoyhtiönä ja vastaa konsernin strategisesta ohjauksesta, omistajaohjauksesta ja sijoitustoiminnan toteutuksesta. KPY vastaa konsernin pitkän aikavälin kehityksestä ja varmistaa, että toiminta tukee osuuskunnan jäsenten etuja.

Raportointivuonna KPY työllisti kuusi vakituista työntekijää, joista kolme oli naisia ja kolme miehiä. Lisäksi KPY:llä työskenteli yksi kolmannen osapuolen palveluksessa oleva henkilö, joka täydensi organisaation osaamista. Enemmistö (4/6) KPY:n henkilöstöstä kuuluu konsernin johtoryhmään, jonka jäsenten työ perustuu tavoitteisiin sidottuun työskentelytapaan ilman työajanseurainta.

Johtoryhmän roolit ovat luonteeltaan kokonaisvaltaisia ja strategisia, ja niihin sisältyy laaja vastuu konsernin pitkäjänteisestä kehittämisestä. Loput KPY:n henkilöstöstä ovat palkattuja asiantuntijoita, jotka tukevat konsernin toimintoja varmistuen, että konsernin operatiivinen ja strateginen ohjaus toimii sujuvasti. Pienen organisaation rakenteessa kaikki työntekijät toimivat tiiviissä yhteistyössä ja lähellä päätöksentekoa.

KPY:n työntekijäkokemus rakentuu luottamuksesta, avoimuudesta ja asiantuntijuudesta. Henkilöstöltä edellytetään kykyä toimia itseohjautuvasti, priorisoida strategisia tehtäviä ja tehdä päätöksiä, jotka vaikuttavat konsernin pitkän aikavälin kehitykseen. Vastavuoroisesti organisaatio tarjoaa mahdollisuuden olla aidosti mukana vaikuttamassa konsernin suuntaan ja kehitykseen.

Työhyvinvoinnin keskiössä ovat työn selkeä priorisointi ja säännölliset keskustelut esihenkilön kanssa työn sujumisesta ja henkilöstön jaksamisesta. Pienessä organisaatiossa hyvinvointia tukevat suora vuorovaikutus, nopea reagointi tarpeisiin sekä matala hierarkia.



Hyvinvointia edistävät toimet sisältävät työterveyshuollon, joustavat työskentelytavat, työympäristön jatkuvan kehittämisen sekä esihenkilötyön selkeän vastuunjaon. Työntekijäkokemusta kartoitetaan säännöllisesti osana KPY-konsernin henkilöstökyselyä.

Koska KPY:n henkilöstön tehtävät ovat konsernin toimintaa läpileikkaavia, osaamisen jatkuva kehittäminen on keskeistä KPY:n suorituskyyvylle. Osaamisen ydinalueita ovat muun muassa omistajaohjaus ja konsernin strateginen johtaminen, sijoitustoiminta ja taloudellinen analyysi, riskienhallinta ja sisäinen valvonta, vastuullisuusosaaminen ja kestävyysraportointi, juridinen osaaminen ja hallintomallien kehittäminen sekä viestintä ja sidosryhmätyö.

Raportointivuonna henkilöstön osaamista kehitettiin erityisesti konsernin strategisen uudistamisen, vastuullisuusosaamisen laajentamisen sekä konsernirakenteeseen liittyvien kyvykkyyksien kehittämisessä. Osaamisen kehittämistä tuettiin myös konsernin sisäisillä tapahtumilla, konsernin johtoryhmätyöskentelyllä ja tiiviillä yhteistyöllä omistusyhtiöiden kanssa.

KPY-konsernin henkilöstömäärä ja -rakenne

KPY-konsernin henkilöstörakenne kehittyy yhtiöittäin erilaisten toimialojen, osaamistarpeiden ja työmarkkinadynamiikan mukaisesti. Työsuhteiden tyyppien ja henkilöstörakenteen kehitystä seurataan säännöllisesti yhtiöissä esimerkiksi HR-järjestelmien kautta. Tavoitteena on varmistaa, että henkilöstörakenne tukee liiketoiminnan tarpeita, työvoiman saatavuutta ja henkilöstön hyvinvointia kaikissa tilanteissa.

Kaikissa yhtiöissä henkilöstödata raportoidaan henkilömäärinä raportointikauden lopussa ja tiedot kattavat vakituiset, määräaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät.

NOVAPOLIS

Novapoliksessa henkilöstörakenne on vakaa ja vaihtuvuus vähäistä. Työsuhteet ovat pääosin toistaiseksi voimassa olevia, mutta yhtiö hyödyntää myös vuokratyövoimaa täydentämään omaa henkilöstöä vaihtelevien palvelutarpeiden mukaan. Vuokratyöntekijät työskentelevät erityisesti asiakaspalvelutehtävissä, ja heidän määränsä vaihtelee kausittain ja liiketoiminnan tarpeiden mukaan.

VOIMATEL

Voimatel on konsernin suurin työnantaja, ja sen toiminta painottuu tietoverkkourakointiin, operointiin ja valvontaan. Valtaosa henkilöstöstä työskentelee vakituisissa kokoaikaisissa työsuhteissa. Määräaikaishuutoja hyödynnetään lähinnä projektiluonteisissa töissä, sijaisuuksien kattamisessa sekä sesonkikausina touko-marraskuun välissä. Osa-aikaisuudet koskevat pääasiassa opiskelijoita ja eläkeiän saavuttaneita työntekijöitä.

Vaihtelevan työajan sopimuksia käytetään tarpeen mukaan, pääsääntöisesti henkilön omasta toiveesta, esimerkiksi opintojen ja työn yhteensovittamisen tueksi. Työsuhdemuotojen tilannetta seurataan yhtiössä kvartaaleittain vuoropuhelutoimikunnassa. Voimatelin henkilöstöpolitiikan tavoitteena on varmistaa vakaat ja turvalliset työsuhteet sekä työvoiman saatavuus vaihtelevissa liiketoimintatilanteissa.

Voimatelin osalta henkilöstölukuihin on sisällytetty yhtiön Suomen toiminnot sekä Virossa toimivan tytäryhtiö Boftelin henkilöstöluvut. Voimatelissa työskentelee 646 henkilöä ja Boftelissa 135 henkilöä.

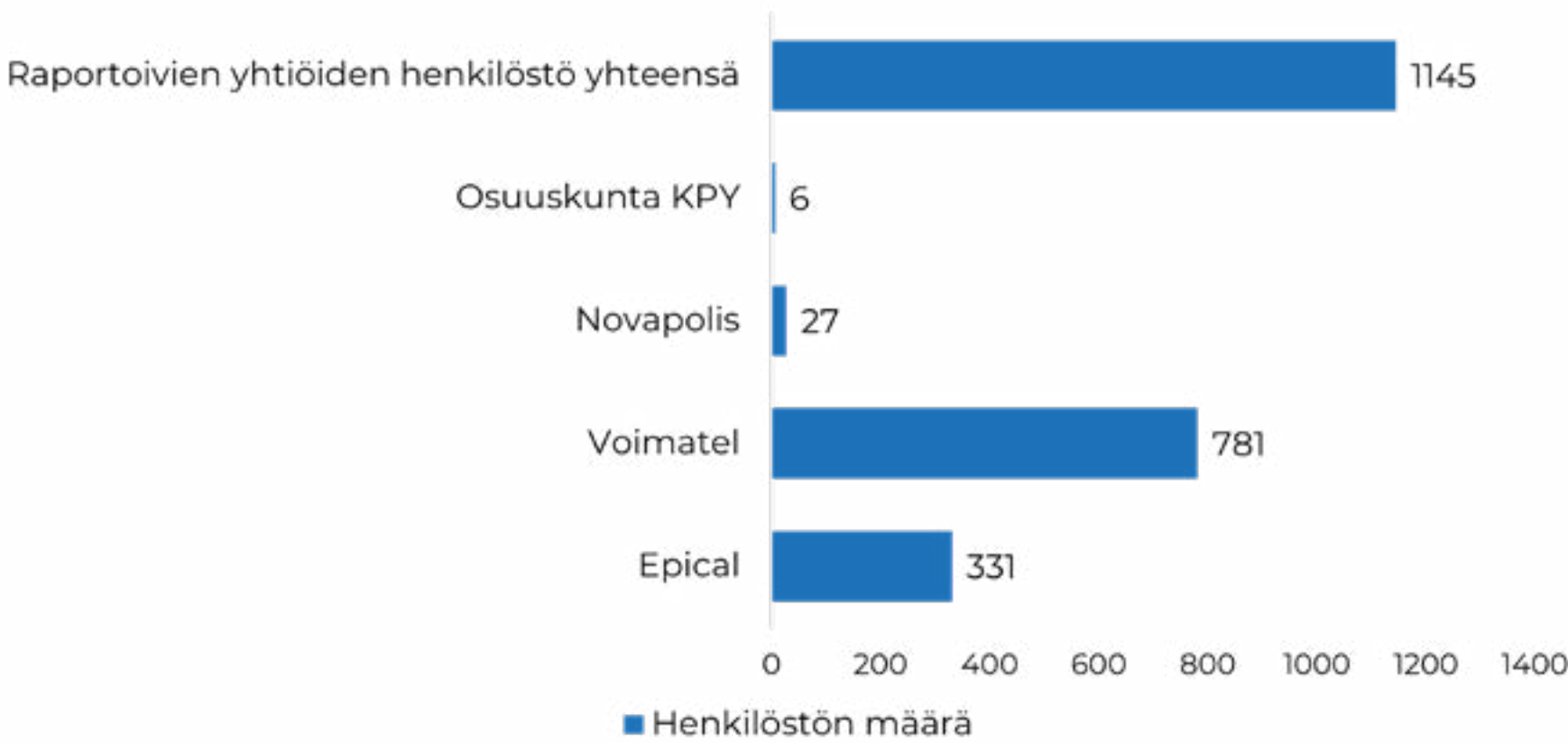
EPICAL

Epical on asiantuntijaorganisaatio, jonka toiminta perustuu pääosin datakonsultointiin ja asiakasprojekteissa tehtävään vaativaan asiantuntijatyöhön. Yhtiö työllistää henkilöstönsä pääasiassa toistaiseksi voimassa olevilla, kokoaikaisilla työsuhteilla.

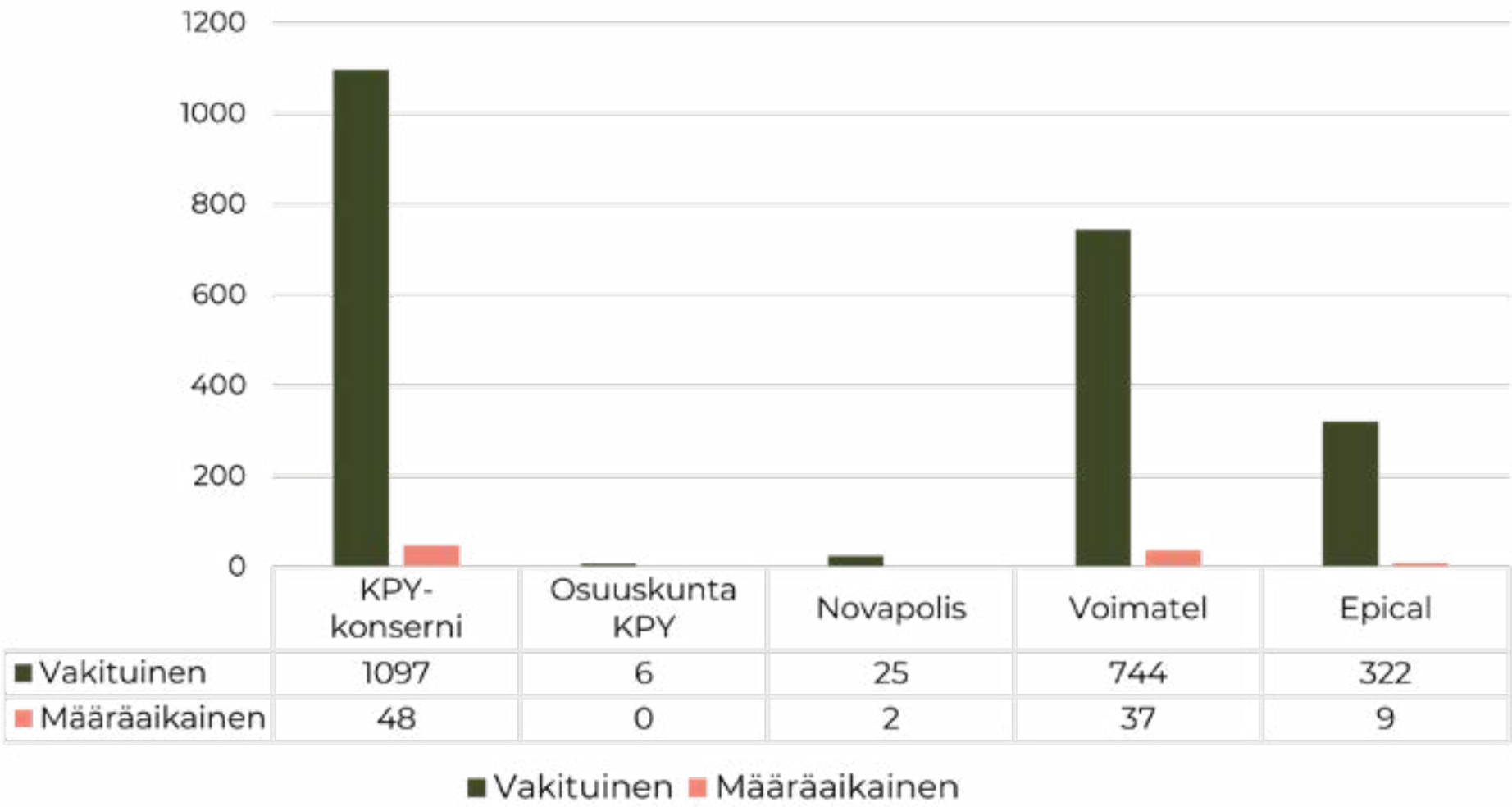
Henkilöstömäärä ja resurssien kohdentaminen seuraavat liiketoiminnan ja asiakasprojektien kehitystä. Oma osaaminen täydentyy tarvittaessa ulkopuolisilla asiantuntijoilla ja kumppaneilla erityisosaamista vaativissa tehtävissä.

Joustavat työjärjestelyt ja mahdollisuus etätööhön tukevat osaamisen tehokasta hyödyntämistä sekä Epicalin tavoitetta houkutella ja sitouttaa korkeatasoista asiantuntijahenkilöstöä.

RAPORTOIVIEN YHTIÖIDEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄT VUODEN 2025 LOPUSSA



TYÖSUHTEIDEN TYYPIT



Sukupuolijakauma ja ikärakenne

Konsernin henkilöstöjakauma heijastaa yhtiöiden erilaisia toimialarakenteita. Novapoliksen henkilöstöstä enemmistö (59 TUUR%) on naisia. Yhtiön tasapainoinen ikärakenne ja työntekijöiden keski-ikä kuvastavat vakaata henkilöstödynamiikkaa. Henkilöstön vaihtuvuus on Novapoliksessa vähäistä ja tasa-arvon edistäminen on osa henkilöstöstrategiaa.

Voimatelissa työskentelee noin 90 % miehiä ja 10 % naisia. Sukupuolijakauma on erityisesti kenttätyössä miesvaltainen, kun taas toimihenkilö- ja hallinnollisissa tehtävissä jakauma on tasapainoisempi. Miesvaltaisuus selittyy alan työmarkkinoiden rakenteella, jossa toimialan tehtäviin hakeutuvat pääosin miehet.

Epicalin sukupuolijakaumasta on 76 % miehiä ja 24 % naisia. Yhtiön henkilöstön ikäjakauma on laaja, painottuen 30–50-vuotiaisiin. Epical tavoittelee sukupuolten välistä tasapainoa johtotehtävissä ja haluaa parantaa inklusiivisuutta yhtiössä. Tämän lisäksi Epical tavoittelee naispuolisten IT-osaajien osuuden kasvattamista miespainotteisella IT-alalla.

Monimuotoisuus ja tasa-arvo

KPY-konserni edistää yhdenvertaista ja monimuotoista työyhteisöä, jossa jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet toimia, kehittyä ja tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti. Monimuotoisuuden ja tasa-arvon systemaattinen seuranta sekä niiden jatkuva kehittäminen tukevat konsernin sitoutumista sosiaaliseen vastuuseen ja kestävään työelämään kaikissa yhtiöissä.

NOVAPOLIS

Novapolis on kirjannut syrjimättömyyden ja tasa-arvon periaatteet omaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan, joka ohjaa henkilöstöjohtamista.

Suunnitelmassa korostetaan työntekijöiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, uskonnosta, vammaisuudesta tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista.

Käytännön tasolla yhdenvertaisuusperiaatteet näkyvät rekrytoinnissa, urakehityksessä ja palkitsemisessa, joissa arviointi perustuu työn vaativuuteen ja pätevyyteen. Henkilöstöä kannustetaan tuomaan esiin kehitysehdotuksia ja mahdollisia epäkohtia luottamuksellisesti esihenkilöiden tai HR:n kautta.

VOIMATEL

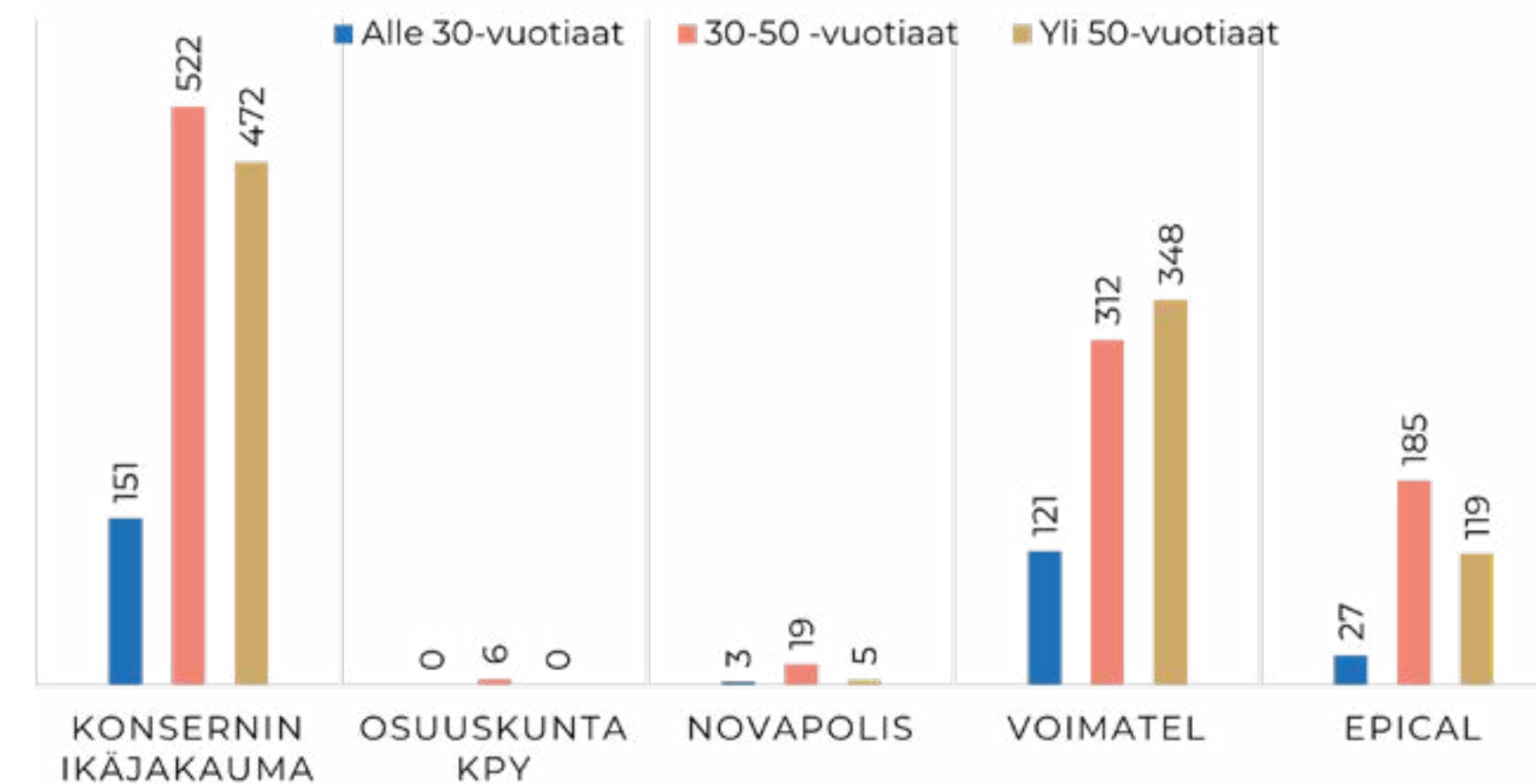
Voimatel on sisällyttänyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet osaksi Työyhteisön kehittämissuunnitelmaa sekä eettisiä ohjeita (Code of Conduct). Näiden periaatteiden tavoitteena on varmistaa syrjimättömät ja läpinäkyvät käytännöt kaikissa työsuhteen vaiheissa. Työyhteisön kehittämissuunnitelmassa arvioidaan vuosittain yhdenvertaisuuden toteutumista eri syrjintäperusteiden näkökulmasta (mm. sukupuoli, ikä, etninen alkuperä, sukupuoli-identiteetti ja vammaisuus), ja tuloksia käytetään toimenpiteiden suunnittelun perustana.

Voimatel on myös käynnistänyt vuonna 2025 palkkarakenteen ja tehtävänkuvien uudistamishankkeen, jolla vastataan EU:n palkka-avoimuusdirektiivin vaatimuksiin. Hankkeen tavoitteena on varmistaa palkkauksen läpinäkyvyys ja poistaa mahdolliset selittämättömät palkkaerot. Samalla rakennetaan henkilökohtaisen pätevyyden arviointimalli (HPO), joka liitetään osaksi vuosittaisia kehityskeskusteluja. Näin tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen palkitseminen saadaan osaksi jatkuvaa johtamis- ja seurantaprosessia.

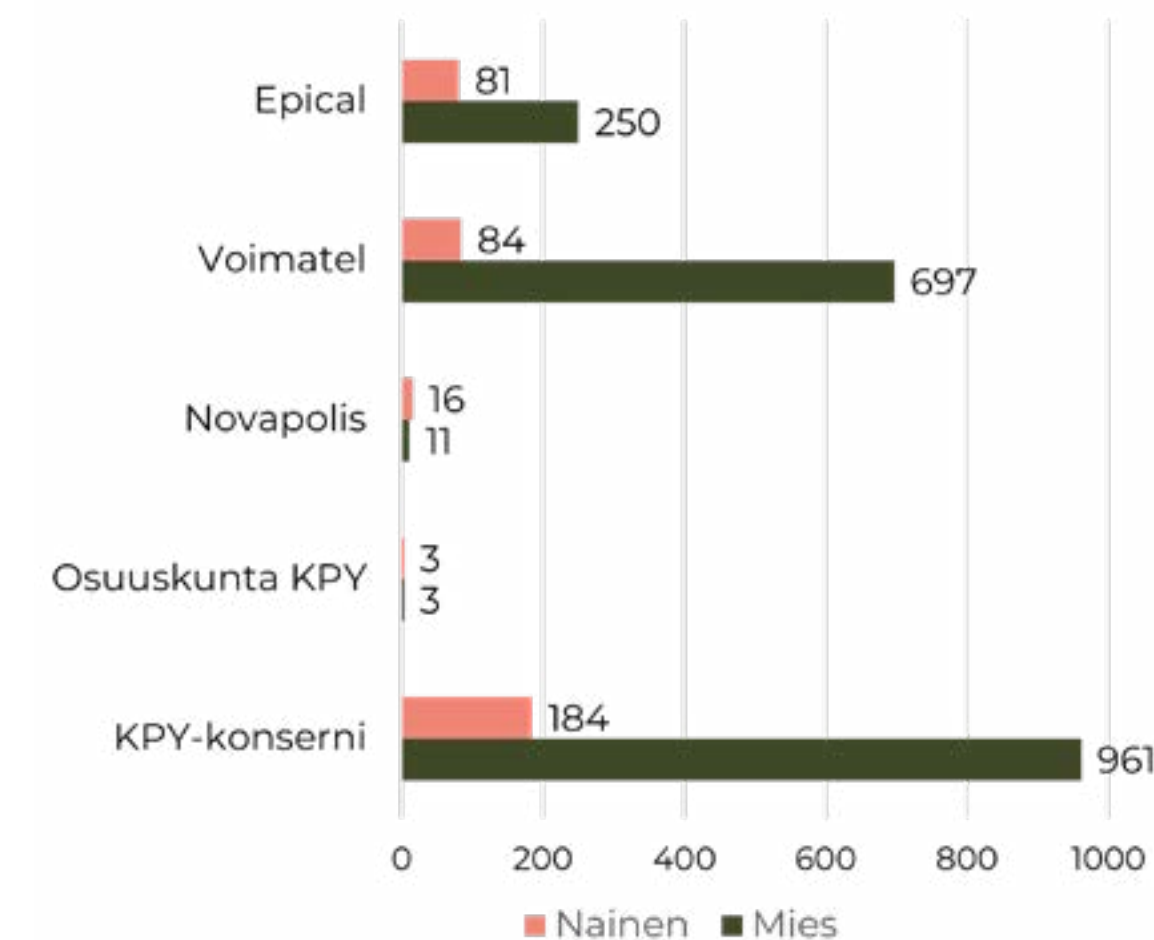
EPICAL

Epical korostaa monimuotoisuutta ja inklusiota osana globaalia HR-strategiaansa. Yhtiön pian jalkautettava Diversity & Inclusion -politiikka kieltää kaikenlaisen syrjinnän ja tukee yhdenvertaisia mahdollisuuksia kaikissa työsuhteen vaiheissa. Epicalin lähestymistapa pohjautuu kansainvälisiin viitekehyksiin, kuten YK:n ihmisoikeuksien julistukseen ja ILO:n ydinsopimukseen. Käytännön tasolla tämä tarkoittaa, että rekrytoinnit, palkkaus ja urakehitys perustuvat työntekijän pätevyyteen, osaamiseen ja suoritukseen.

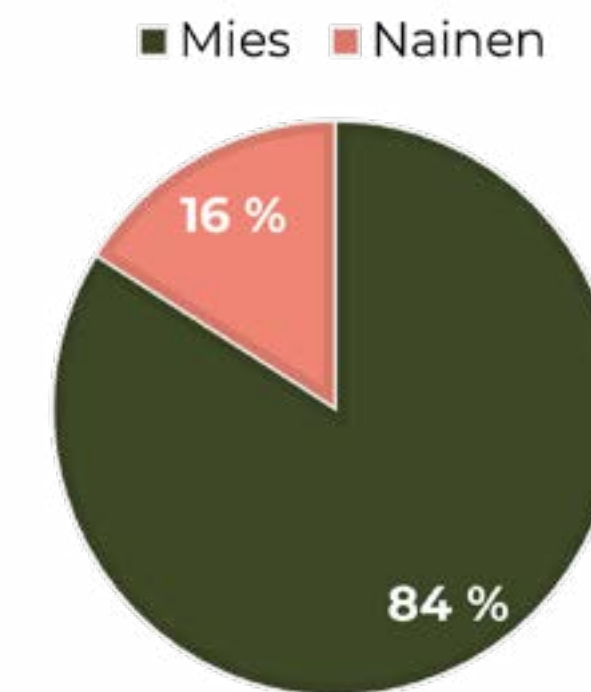
KONSERNIN IKÄJAKAUMA



YHTIÖIDEN SUKUPUOLIJAKAUMA



KONSERNIN SUKUPUOLIJAKAUMA



Työhyvinvointi, terveys ja turvallisuus

KPY-konserni edistää henkilöstön hyvinvointia kokonaisvaltaisesti, yhdistäen työterveyden, työturvallisuuden ja henkisen jaksamisen osaksi strategista henkilöstöjohtamista. Konsernitasolla työhyvinvoinnin painopisteinä ovat ennakoiva työkyvyn tukeminen, turvallisuuskulttuurin vahvistaminen, laadukas esihenkilötyö sekä avoimen vuoropuhelun ja vastuullisen johtamisen kehittäminen. Henkilöstön terveyttä ja turvallisuutta koskevat käytännöt kattavat koko oman työvoiman ja soveltuvien osin myös vuokratyöntekijät ja alihankkijat.

Henkisen hyvinvoinnin tukeminen on keskeinen osa konserniyhtiöiden työkykyjohtamista. Yhtiöissä toteutetaan erilaisia toimenpiteitä työkuorman hallintaan, palautumiseen, sekä työn ja vapaa-ajan tasapainoon liittyen. Esimerkiksi Voimatel tarjoaa työntekijöilleen työterveyden kautta matalan kynnyksen mielenterveys- ja kriisipalveluita sekä varhaisen tuen mallin mukaisia keskusteluja esihenkilön kanssa. Epical on ottanut käyttöön palautumista tukevia käytäntöjä, kuten työkuormaa tasaavia työaikajärjestelyjä ja hybridimallin mahdollistamia joustoja. Novapolis puolestaan korostaa yhteisöllisyyttä, avointa keskustelukulttuuria ja yhteisiä hyvinvointipahtumia osana henkisen jaksamisen tukemista.

Jokaisessa yhtiössä on työnkuvan tarjoamien mahdollisuuksien mukaan erilaisia työaikajoustoja mahdollistamaan työntekijöille parhaalla mahdollisella tavalla työn ja vapaa-ajan yhdistämisen.

Työhyvinvoinnin johtaminen

Konserniyhtiöt kehittävät työturvallisuutta yhteisten periaatteiden ja systemaattisen johtamisen kautta, jotta työympäristöt pysyvät turvallisina erilaisissa toimintaympäristöissä ja tehtävissä. Työturvallisuuden hallinta perustuu ennakoivaan riskien tunnistamiseen, selkeisiin vastuurakenteisiin ja jatkuvaan parantamiseen, jotka

tukevat konsernin tavoitteita varmistaa turvalliset ja terveelliset työolosuhteet kaikille työntekijöille.

NOVAPOLIS

Novapoliksessa työturvallisuuden seurantaan osallistuu työsuojelutoimikunta, jonka muodostaa työsuojelupäällikkö, työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Toimikunta seuraa turvallisuusasioita säännöllisesti. Riskien arviointi ja työympäristöön liittyvien parannusehdotusten toteuttaminen ovat yhtiössä jatkuvia prosesseja. Kaikki työntekijät perehdytetään turvallisuuskäytäntöihin työsuhteen alussa, ja myös vuokratyövoima kuuluu samojen turvallisuusperiaatteiden piiriin.

Työturvallisuuteen liittyvät havainnot ja kehitystarpeet käsitellään säännöllisesti, ja henkilöstöllä on mahdollisuus tuoda esiin turvallisuuteen liittyviä huomioita matalalla kynnyksellä. Lisäksi työterveyshuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön kuuluu työolosuhteiden jatkuva parantaminen.

VOIMATEL

Voimatelin toimialalla työturvallisuus on erityisen tärkeää, sillä työympäristöihin liittyy monenlaisia riskejä, kuten rakennus- ja asennustyöt, mastotyöskentely sekä työskentely ympäri vuoden vaihtelevissa sääolosuhteissa. Yhtiöllä on käytössään laaja työterveys- ja työturvallisuusjohtamisjärjestelmä, joka on sertifioitu ISO 45001- standardin mukaisesti. Sertifioitu järjestelmä kattaa työterveys- ja turvallisuusperiaatteet (TTT-periaatteet), joilla ohjataan riskien tunnistamista, vaarojen arviointia ja turvallisuustoimien toteutumista kaikilla organisaatiotasoilla.

Voimatelilla työsuojelutoiminta on järjestelmällistä ja yhteistyöhön perustuvaa. Yhtiössä toimii työsuojelutoimikunta, jossa ovat edustettuina työnantaja, työntekijät ja työterveyshuolto. Työsuojelutoimintaa tukee lisäksi alueellinen työsuojeluasiamiesverkosto, joka kattaa

useita toimipaikkoja eri puolilla Suomea.

Työturvallisuutta kehitetään jatkuvan parantamisen periaatteella. Turvallisuushavaintojen järjestelmä on keskeinen osa riskienhallintaa ja ennakoivaa työsuojelua. Jokainen työntekijä voi ilmoittaa läheltä piti -tilanteista, turvallisuuspuutteista tai hyvistä käytännöistä sähköisen kanavan kautta. Havainnot käsitellään tiimitasolla kuukausittain ja ne raportoidaan johdolle.

Voimatel ylläpitää Nolla tapaturmaa -kulttuuria, jossa turvallisuus on jokaisen yhteinen vastuu. Yhtiö panostaa erityisesti työmenetelmien ja suojavälineiden turvallisuuteen. Työntekijöitä perehdytetään kattavasti työmaan riskeihin, työvälineiden oikeaan käyttöön ja putoamissuojainten tarkistuksiin. Kaikissa rakentamis- ja asennustöissä noudatetaan turvallisuusohjeita, jotka perustuvat sekä kansallisiin määräyksiin että tilaajien turvallisuusvaatimuksiin. Kaikilla kenttätyötä tekevillä on voimassa ensiapu- ja työturvallisuuskoulutukset ja tehtävien mukaan myös SFS6002-sähkötyöturvallisuus-, tilityöturvallisuus ja turvakoulutukset. Mastotyötä tekevillä on erillinen mastotyölupa, jonka edellytyksenä on terveystarkastus ja mastotyöhön liittyvä turvallisuuskoulutus.

Jokaisessa Voimatelin projektissa päätoteuttaja laatii työmaakohtaisen riskiarvion ja turvallisuussuunnitelman, joissa määritellään yksityiskohtaisesti työturvallisuuden vaatimukset. Kaikki työmaalla työskentelevät perehdytetään näihin suunnitelmiin ja mahdollisiin vaaroihin ennen töiden aloittamista. Työmaakohtaisia riskiarvioita ja turvallisuuskäytäntöjen noudattamista seurataan säännöllisesti sisäisissä auditoinneissa ja pistotarkistuksissa.

Henkilökohtaiset turvavälineet ovat pakollisia kaikissa työtehtävissä, ja niiden kunto tarkastetaan säännöllisesti. Lisäksi työpaikkaselvitykset toteutetaan yhteistyössä työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa, ja mahdollisiin kehitystarpeisiin reagoidaan viipymättä. Näin varmistetaan, että työturvallisuus on kiinteä osa Voimatelin

arkea ja jatkuvaa kehittämistä.

EPICAL

Epicalilla työterveys- ja työturvallisuustoiminta perustuu ennakoivaan riskienhallintaan, säännöllisiin riskinarviointeihin sekä lainsäädäntöön perustuviin työsuojelun toimintamalleihin. Työturvallisuus ja työhyvinvointi ovat osa normaalia päivittäistä toimintaa ja esihenkilötyötä.

Henkilöstö perehdytetään työterveys- ja työturvallisuusohjeisiin, ja käytössä on selkeät toimintamallit tapaturmien, vaaratilanteiden ja kuormitustekijöiden ilmoittamiseen sekä käsittelyyn. Työturvallisuuden toteutumista seurataan osana jatkuvaa seurantaa ja yhteistyössä työsuojelutoimikunnan sekä työterveyshuollon kanssa.

Työympäristöjä kehitetään ergonomia, turvallisuus ja työssä jaksaminen huomioiden, ja tavoitteena on tukea henkilöstön fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista hyvinvointia sekä työkyvyn säilymistä.

TYÖTAPATURMAT JA NIISTÄ JOHTUVAT POISSAOLOT

	Työtapaturmat	Näistä johtuvat poissaolot (pv)
Novapolis	0	0
Voimatel	37*	229
Epical	Alle 5	20

*Joista 19 aiheutti poissaoloja

Työhyvinvoinnin ja terveyden edistäminen

Työhyvinvointia ja terveyttä edistetään yhtiöissä kunkin toiminnan erityispiirteet huomioivilla käytännöillä, joilla tuetaan henkilöstön jaksamista, työkykyä ja arjen sujuvuutta. Yhtiökohtaiset ratkaisut perustuvat ennakoivaan hyvinvoinnin johtamiseen, varhaiseen tukeen ja jatkuvaan vuoropuheluun henkilöstön kanssa, jotta työympäristö pysyy terveellisenä ja työntekijöiden tarpeita vastaavana kaikissa tilanteissa.

Kaikissa yhtiöissä työhyvinvoinnin ja terveyden edistämisen vaikuttavuutta seurataan säännöllisesti henkilöstökyselyillä, henkilöstödatalla sekä kehityskeskusteluissa. Kehitystoimenpiteitä suunnitellaan ja toteutetaan yhteistyössä henkilöstön kanssa, ja niiden vaikuttavuutta arvioidaan palautteen ja mittareiden avulla. Tällä tavoin varmistetaan, että työhyvinvointi on kiinteä osa arkea ja tukee sekä henkilöstön että liiketoiminnan tavoitteita.

NOVAPOLIS

Novapolis on modernin työpäiväkokeimuksen edelläkävijä, ja työn merkityksellisyys sekä henkilöstön hyvinvointi muodostavat perustan henkilöstölle tarjottavalle nykyaikaiselle työpäiväkokeukselle. Tavoitekultuurin mukaisesti työntekijäkokemusta kehitetään osana päivittäistä toimintaa avoimen vuorovaihtuksen, yhteisöllisyyden ja työn merkityksellisyyden vahvistamisen kautta. Kehittämisen tukena toimivat säännölliset yhteiset kuukausikohtaiset, joissa organisaation tavoitteet tehdään näkyviksi ja joissa henkilöstöllä on mahdollisuus osallistua ja tuoda esiin näkemyksiään.

Yrityskulttuuri näkyy arjen kohtaamisissa, tavoitteiden asetannassa, tiimipalaverissa ja sisäisessä viestinnässä, mikä vahvistaa yhteistä suuntaa ja toimintamalleja.

Työhyvinvoinnin kehittymistä seurataan henkilöstötyytyväisyystutkimuksilla sekä tiiviillä yhteistyöllä työterveyshuollon kanssa, joka toteuttaa työpaikkaselvityksiä ja hyvinvointia koskevia kartoituksia. Näiden pohjalta kehitetään työergonomiaa, työaikajärjestelyjä ja henkisen jaksamisen tukea. Työolosuhteita mukautetaan yksilöllisten tarpeiden mukaan muun muassa muokkaamalla työnkuva ja työvälineitä terveyden ja turvallisuuden varmistamiseksi, ja tilojen esteettömyys huomioidaan yhdenvertaisesti työntekijöiden, asiakkaiden ja vierailijoiden tarpeet huomioiden. Lisäksi esihenkilötyön jatkuva kehittäminen, säännölliset tiimitapaamiset ja joustavat työjärjestelyt tukevat henkilöstön hyvinvointia sekä työn ja muun elämän tasapainoa.

Novapolis hyödyntää toiminnassaan työturvallisuusseurantaa ja työterveyshuollon raportteja tunnistaaakseen kehitystarpeita. Riskien arviointi ja turvallisuuskoulutus ovat osa säännöllistä toiminnan seurantaa.

VOIMATEL

Voimatelilla työhyvinvoinnin johtaminen on strategista ja järjestelmällistä. Yhtiön työterveydenhuolto on lakisääteistä huomattavasti laajempaa ja se kattaa ennaltaehkäisevän työkykyseurannan, mielenterveyden tukipalvelut, työhön paluuta tukevat toimenpiteet sekä erikoislääkäritasoiset palvelut.

Henkilöstön hyvinvointia seurataan säännöllisillä kyselyillä, joiden tuloksia hyödynnetään johdon ja tiimien palaverissa kehitystoimenpiteiden suunnittelussa. Vuonna 2025 perustettu Työhyvinvoinnin ohjausryhmä vastaa työhyvinvoinnin ja työkykyjohtamisen strategisesta koordinoinnista sekä toimii linkkinä johdon, henkilöstön ja ulkopuolisten palveluntarjoajien välillä.

Voimatelilla on käytössä varhaisen tuen malli sekä korvaavan työn mahdollisuudet, joilla tuetaan työkykyä ja ehkäistään pitkiä poissaoloja. Työhyvinvointia vahvistetaan myös laajoilla henkilöstöedulla, kuten liikunta-, kulttuuri- ja hyvinvointiedulla, polkupyöräedulla sekä laajalla vakuutusturvalla. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista tuetaan erilaisilla työaikajoustoilla sekä tehtäväkohtaisesti etätyömahdollisuuksilla. Henkilöstöä kannustetaan myös yhteiskunnallisesti hyvin tekoihin, kuten huoltovarmuuden kannalta tärkeään verenluovutukseen.

Voimatel ylläpitää toiminnassaan järjestelmällistä tapaturmatutkintaprosessia, joka päivitettiin vuoden 2025 aikana. Prosessin painopiste on esihenkilöiden vastuussa ja nopeassa reagoinnissa, mikä korostuu esimerkiksi tapaturmien tutkimisena välittömästi tapahtuman jälkeen. Tutkinnassa hyödynnetään Voimatelin työsuojeluorganisaation asiantuntemusta ja vakavammat tapaukset käsitellään yhdessä työterveyshuollon ja johdon kanssa. Turvallisuustiedot, kuten tapaturmat, läheltä piti -tilanteet ja turvallisuushavainnot, julkaistaan yhtiön intranetissä koko henkilöstölle oppimisen ja avoimuuden lisäämiseksi.

EPICAL

Epicalilla työhyvinvointia ja asiantuntija-työssä jaksamista tuetaan osana yhtiön Work Environment -ohjelmaa, joka sisältää työkuorman hallinnan, palautumisen tukemisen ja työnohjauksen mahdollisuudet. Yhtiö tarjoaa mielenterveyttä ja hyvinvointia tukevia palveluita, kuten erilaisia valmennusohjelmia ja joustavia työjärjestelyjä. Työhyvinvoinnin kehittämistä tuetaan säännöllisillä henkilöstökyselyillä ja yhtiön palautekanavalla, joiden avulla tunnistetaan kehitystarpeita ja suunnitellaan toimenpiteitä yhdessä henkilöstön kanssa.

Epical panostaa osaamisen kehittämiseen, johtamiskoulutuksiin sekä monimuotoisuutta ja osallisuutta vahvistaviin hankkeisiin. Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuuksia jatkuvaan oppimiseen, sisäisiin urapolkuihin ja joustaviin työskentelymalleihin, jotka tukevat sekä yksilön että organisaation resilienssiä.

Epical seuraa turvallisuustilannetta säännöllisten HR- ja HSE-katsausten avulla. Tapaturmien ja poikkeamien käsittelyyn sovelletaan korjaavia toimenpiteitä ja prosessien auditointeja, joiden avulla ehkäistään toistuvia riskejä.



Työhyvinvoinnin ohjausryhmä syntyi henkilöstön aloitteesta

Voimatelissa työhyvinvointia kehitetään suunnitelmallisesti ja yhteistyössä henkilöstön kanssa. Vuonna 2025 perustettu työhyvinvoinnin ohjausryhmä tuo eri henkilöstöryhmät mukaan työhyvinvoinnin kehittämiseen ja sitä koskevaan päätöksentekoon.

Voimatelissa työhyvinvointi ei ole yksittäisiä toimenpiteitä, vaan sitä rakennetaan systemaattisesti myös strategisella tasolla. Henkilöstön toiveesta vuonna 2025 aloitti toimintansa yrityksen sisäinen työhyvinvoinnin ohjausryhmä, jossa on edustettuna Voimatelin henkilöstöä laaja-alaisesti. Ryhmässä on mukana työnantajan edustajia henkilöstöpalveluista, liiketoiminnasta ja työsuojelusta sekä luottamushenkilöitä.

Ohjausryhmä kokoontuu vähintään kvartaaleittain. Ryhmässä on muun muassa tehty päätös laajentaa koko henkilöstöä koskevaa vakuutusturvaa ottamalla leikkausvakuutuksen laajan tason työterveyshuollon lisäksi.

Ohjausryhmän toiminnan kautta työhyvinvoinnin kehittämistä on pystytty vahvistamaan Voimatelissa, ja toimintaa on päätetty laajentaa ja tehdä näkyvämmäksi vuonna 2026.

Loppuvuodesta 2025 ohjausryhmän henkilöstöedustusta kasvatettiin avaamalla koko henkilöstölle avoin haku, jossa kaikki saivat ilmaista halukkuutensa osallistua työhyvinvoinnin päätöksiin ja linjauksiin. Jatkossa ohjausryhmässä on laajempi edustus myös liiketoiminnasta sekä kiertävä henkilöstön edustaja työntekijöiden keskuudesta.

CASE



Konsernin säännöllisesti seurattavat henkilöstötavoitteet

KPY-konsernissa työntekijäkokemuksen kehittäminen on keskeinen osa henkilöstöstrategiaa. KPY panostaa henkilöstön osallistamiseen, avoimeen vuorovaikutukseen ja työyhteisön hyvinvoinnin jatkuvaan parantamiseen.

Tavoitteena on rakentaa työyhteisö, jossa jokainen kokee tulevansa kuulluksi ja jossa henkilöstön hyvinvointi, merkityksellisyyskokemus ja yhteisöllisyys ovat arjen johtamisen ytimessä.

Henkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia kartoitetaan säännöllisesti koko konsernissa henkilöstökyselyjen avulla, joiden tuloksia hyödynnetään kehitystoimenpiteiden suunnittelussa sekä konserni- että yhtiötasolla. Vuosina 2024-2025 mittarina on käytetty Siqni-kyselyä, joka mittaa henkilöstön kokemusta kolmella keskeisellä mittarilla: eNPS (Employee Net Promoter Score), kokonaistyytyväisyys ja liekki-indeksi, joka kuvaa työn merkityksellisuuden ja motivaation tasoa.

Novapolis

Keskeisiä seurattavia mittareita ovat:

- Sairauspoissaolo %
- Henkilöstötyytyväisyyskyselyt, joiden pohjalta päivitetään seurattavia mittareita vuosittain
- Työtapaturmat

Vuonna 2025 henkilöstötyytyväisyys eNPS-arvo oli 19 ja henkilöstön kokonaistyytyväisyys 76/100.

Sairauspoissaoloprosentti oli 4 %, ja sitä seurataan säännöllisesti yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Työtapaturmia ei sattunut vuonna 2025, ja tavoitteena on nollataso myös jatkossa. Lisäksi seurataan työmatka- ja etätyötapaturmia, ja henkilöstöllä on vapaa-ajan tapaturmavakuutus rajanvetotilanteiden varalta.

Vuoden 2026 tavoitteena on vakiinnuttaa eNPS-arvo vähintään tasolle 20-40. Työntekijäkokemusta kehitetään kohti tavoitteellista ja liiketoimintalähtöistä ajattelutapaa. Osaamisen kehittämisen painopistealueet liittyvät vuorovaikutukseen ja prosessien kehittämiseen sekä esihenkilötyöhön.

Voimatel

Keskeisiä seurattavia mittareita ovat:

- Sairauspoissaolo %
- Sairauspoissaolopäivät/henkilö
- Poissaoloon johtaneet työtapaturmat
- Tapaturmalaaajuus LTIF (lost time injury frequency) ja tapaturmataajuus TRIF (total recordable injury frequency)
- Turvallisuushavainnot

Vuonna 2025 sairauspoissaoloprosentti oli 4,1 %, ja poissaoloja kertyi 12,8 päivää henkilöä kohden.

Työtapaturmia sattui 37, joista 19 johti poissaoloihin; tapaturmataajuudet olivat LTIF 16,3 ja TRIF 31,6.

Vuoden 2026 tavoitteena on nolla tapaturmaa, jota edistetään vahvistamalla ennakoivaa turvallisuustyötä nostamalla havaintotavoite viiteen havaintoon per työntekijä ja ottamalla käyttöön Turvallisuusvartti-toimintamalli, jolla pyritään lisäämään riskien varhaista tunnistamista ja vahvistamaan turvallisuuskulttuuria.

Epical

Keskeisiä seurattavia mittareita ovat:

- Hyvinvointi- ja henkilöstökyselyt
- Stressiin liittyvät tapaukset
- Työtapaturmat ja ergonomiariskit
- Koulutuksiin osallistuminen
- Monimuotoisuus- ja DEI-mittarit

Vuonna 2025 työntekijät hyödynsivät aktiivisesti Auntie-palvelua, ja työterveyden selvityksen mukaan ergonomia oli pääosin kunnossa (yli 80 % tyytyväisiä).

Osaamista vahvistettiin leadership- ja tietoturvakoulutuksilla sekä Greenhouse-ohjelmalla.

Monimuotoisuustyössä johtoryhmän sukupuolijakauma tasapainottui hetkellisesti, mutta hallituksen laajennus muutti tilanteen.

DEI-suunnitelma etenee ESG-core-tiimin tuella, ja vuonna 2026 painopisteinä ovat psykologinen turvallisuus sekä palkka-avoimuuden ja -tasa-arvon kehittäminen.

Merkityksellinen työ rakentuu arjessa

KPY-konsernissa työntekijäkokemusta seurataan systemaattisesti, jotta ymmärretään, mitkä tekijät ovat työntekijöille aidosti merkityksellisiä ja miten ne toteutuvat arjessa. Tulosten avulla kehittämistä suunnataan niihin asioihin, joilla on suurin vaikutus työhyvinvointiin, motivaatioon ja sitoutumiseen.

Henkilöstön näkemyksiä ja kokemuksia kartoitetaan säännöllisesti koko konsernissa henkilöstökyselyjen avulla. Saatua tietoa hyödynnetään kehitystoimenpiteiden tukena sekä konserni- että yhtiötasolla.

MERKITYKSELLISIMMÄT TEKIJÄT HENKILÖSTÖN KOKEMANA

KPY-konsernissa henkilöstökokemusta on selvitetty vuosina 2024–2025 Siqni-henkilöstökyselyn avulla. Siqni mittaa työntekijäkokemusta kolmella keskeisellä mittarilla: eNPS:llä (Employee Net Promoter Score), joka kuvaa suosittelemisvalmiutta, kokonaistyytyväisyydellä sekä liekki-indeksillä, joka kertoo työn merkityksellisyyden ja motivaation tasosta.

Siqni-kyselyssä työntekijä valitsee viisi itselleen merkityksellisintä asiaa työssä ja arvioi, miten ne tällä hetkellä toteutuvat. Näin muodostuu kokonaiskuva

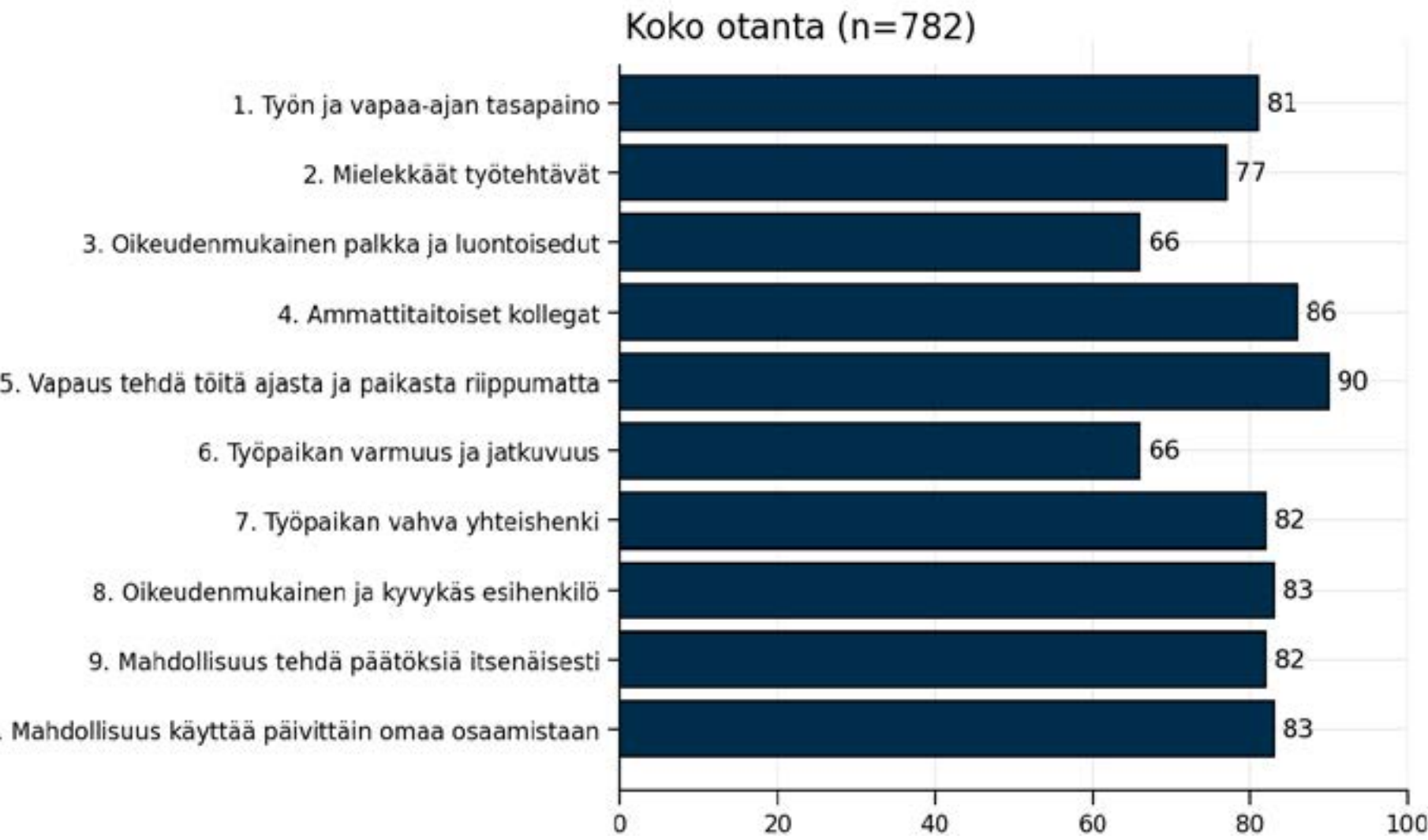
niistä tekijöistä, joilla on suurin vaikutus henkilöstön työntekijäkokemukseen – ja jotka samalla nousevat konsernin yhteisiksi TOP 10 merkityksellisemmäksi asiaksi.

Tulosten perusteella suuri osa konsernin henkilöstölle tärkeimmistä tekijöistä toteutuu hyvällä tasolla. Erityisen vahvoiksi nousevat kokemus vapaudesta tehdä työtä ajasta ja paikasta riippumatta, ammattitaitoiset ja osaavat kollegat, oikeudenmukainen ja kyvykäs esihenkilötyö sekä mahdollisuus hyödyntää omaa osaamista päivittäin.

Kehityskohteita tunnistetaan erityisesti niissä teemoissa, joissa henkilöstön odotukset ja nykyinen toteutuma eivät vielä täysin kohtaa. Näitä havaintoja hyödynnetään systemaattisesti sekä konsernin yhteisissä kehityshankkeissa että yhtiökohtaisissa toimenpiteissä.

CASE

TOP10 MERKITYKSELLISIMMÄT ASIAT – TOTEUTUMINEN TYÖPAIKALLA



Taulukosta selviää KPY-konsernin työntekijöille merkityksellisimmät asiat ja niiden toteutuminen. Tulokset ovat vuodelta 2025. Kyselyyn osallistui työntekijöitä seuraavista yhtiöistä: Osuuskunta KPY, Novapolis, Voimatel, Epical, Gebwell ja Osuma Henkilöstöpalvelut.

Työlämän periaatteet

Raportoivissa yhtiöissä ihmisoikeudet ja työelämän periaatteet ovat henkilöstöpolitiikan ja arjen johtamisen keskiössä. Yhtiöissä kunnioitetaan työntekijöiden perusoikeuksia, kuten yhdenvertaisuutta, syrjimättömyyttä, järjestäytymisvapautta ja turvallisia työoloja. Kaikenlainen syrjintä, pakkotyö, lapsityövoima ja ihmiskauppa ovat kielletty kaikissa työsuhteen vaiheissa, ja nämä periaatteet on kirjattu eettisiin ohjeistuksiin sekä henkilöstöpolitiikkaan.

Työehdot perustuvat kansalliseen lainsäädäntöön ja soveltuviin työehtosopimuksiin. Työntekijöillä on oikeus perhevapaisiin ja sosiaaliturvaan, ja työolosuhteiden turvallisuutta kehitetään jatkuvasti. Työyhteisöissä korostetaan avointa keskustelukulttuuria, ja työntekijöillä on useita kanavia tuoda esiin huoliaan – esimerkiksi esihenkilöiden, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon, työyhteisön edustajien ja anonyymien ilmoituskanavien kautta. Ilmoituskanavien ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti ja mahdollisia ilmoittajia suojellaan vastatoimilta.

Mahdollisiin epäkohtiin pyritään puuttumaan viipymättä, ja korjaavat toimenpiteet toteutetaan yhteistyössä henkilöstön kanssa. Työyhteisöissä on nollatoleranssi kaikenlaisen kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun ja häirinnän suhteen. Työelämän periaatteiden toteutumista seurataan henkilöstökyselyillä, palautekanavilla ja säännöllisillä auditoinneilla.

Yhtiöiden välillä ei ole merkittäviä eroja työelämäperiaatteiden toteutuksessa, mutta käytännön painotuksissa voi olla eroja esimerkiksi koulutusten laajuuden osalta. Kaikissa yhtiöissä tavoitteena on varmistaa, että jokainen työntekijä kokee työympäristönsä turvalliseksi, oikeudenmukaiseksi ja yhdenvertaiseksi. Raportointikaudella ei ole ilmennyt ihmisoikeuksiin liittyviä rikkomuksia omassa työvoimassa.

TOIMINTAPERIAATTEET ARVOKEJTUN TOIMIJOILLE

Konsernin vastuullisuustyö ulottuu myös soveltuvin osin arvoketjun työntekijöihin. Arvoketjun laajuuden ja monimuotoisuuden vuoksi konserniyhtiöiden vaikutusmahdollisuudet ovat kuitenkin rajalliset. Yhtiöt edellyttävät alihankkijoilta ja palvelutoimittajilta eettisten ohjeiden, syrjimättömyyden, turvallisten työolojen ja työelämän perusoikeuksien noudattamista. Kaikkien yhtiöiden Supplier Code of Conduct -dokumentit määrittelevät vähimmäisvaatimukset, joita kaikkien alihankkijoiden ja toimittajien on noudatettava. Näihin vaatimuksiin kaikilla yhtiöillä sisältyvät nollatoleranssi pakkotyölle, lapsityövoimalle ja ihmiskaupalle sekä velvoite kunnioittaa työntekijöiden perusoikeuksia.

Arvoketjun työntekijäryhmät muodostuvat monipuolisesti eri toimialojen ja palveluiden kautta. Olennaisia ryhmiä ovat erityisesti alihankkijoiden ja palvelutoimittajien henkilöstö, joiden työpanos on keskeinen yhtiöiden liiketoiminnan toteutumiselle:

Novapoliksessa arvoketjuun kuuluvat työntekijät painotuvat rakentamispalveluiden alihankkijoihin sekä kiinteistöhuollon ja siivouksen palvelutoimittajiin. Nämä henkilöt eivät ole yhtiön omia työntekijöitä, mutta heidän työolosuhteisiinsa ja hyvinvointiinsa voidaan vaikuttaa merkittävästi. Ryhmiin liittyviä riskejä ovat muun muassa palkkaustaso, työaikojen hallinta, työturvallisuus, järjestäytymisoikeudet ja syrjinnän ehkäisy.

Voimatelin arvoketjuun kuuluu laaja alihankintaverkosto, joka kattaa maanrakennus-, asennus- ja suunnittelupalvelut. Lisäksi Voimatel käyttää erilaisia palveluntuottajia, kuten järjestelmätoimittajia ja työterveyspalveluita, joiden henkilöstö työskentelee osana yhtiön projekteja ja operatiivista toimintaa.

Epicalin arvoketjuun sisältyvät IT-palveluiden alihankkijat, ohjelmistokehityksen ja infrastruktuurin tukihenkilöstö, konsultit ja projektiasiantuntijat, kiinteistöjen ylläpidosta vastaavat kolmannen osapuolen työntekijät sekä logistiikan ja laitehankinnan henkilöstö. Nämä työntekijät ovat Epicalin toimintaan kytköksissä sopimussuhteiden kautta, ja heidän työolojaan ohjaavat toimittajien eettiset ohjeet sekä kestävän kehityksen vaatimukset.

Kaikissa tytäryhtiöissä arvoketjun työntekijöiden oikeudet pyritään varmistamaan sopimusvaatimuksilla, eettisillä ohjeilla ja tarvittaessa auditoinneilla. Raportointikaudella ei ole ilmennyt ihmisoikeuksiin liittyviä rikkomuksia arvoketjun työntekijöiden osalta.

HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS VUONNA 2025

	Vaihtuvuus yhteensä	Osuuskunta KPY	Novapolis	Voimatel	Epical
Alkaneet työsuhteet	113	0	5	70	38
Päätyneet työsuhteet	194	1	5	101	87

MUUT KUIN TYÖSUHTEISET TYÖNTEKIJÄT

	Osuuskunta KPY	Novapolis	Voimatel	Epical	Konserni yhteensä
Itsenäiset ammatinharjoittajat	0	0	0	31	31
Kolmannen osapuolen palveluksessa olevat henkilöt	1	3	2	12	18

KUULUU TYÖEHTOSOPIMUSTEN PIIRIIN

Osuuskunta KPY	0
Novapolis	0
Voimatel	646
Epical	331
Yhteensä	977

Työntekijöiden osallistaminen ja vuoropuhelu

Raportoivissa yhtiöissä henkilöstön osallistaminen ja vuoropuhelu rakentuvat järjestelmällisten, läpinäkyvien ja eri henkilöstöryhmiä tavoittavien rakenteiden varaan. Yhtiöissä painotetaan avointa keskustelukulttuuria, henkilöstön mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä, sekä sitä, että henkilöstön näkemykset ja huolenaiheet tavoittavat johdon ja henkilöstöhallinnon tehokkaasti. Lähestymistavat vaihtelevat yhtiöittäin, mutta niissä on yhteisiä elementtejä, kuten säännölliset tapaamiset, useat vuorovaikutuskanavat sekä säännölliset henkilöstökyselyt.

Raportointikaudella tavoitteena on ollut vahvistaa vuoropuhelun rakenteita ja lisätä henkilöstön osallistumismahdollisuuksia entistä systemaattisemmin. Kehitystoimenpiteiden vaikuttavuutta seurataan yhtiöissä henkilöstökyselyjen, palautekanavien ja säännöllisten keskustelujen avulla, ja tulosten pohjalta toimintatapoja kehitetään jatkuvasti. Työntekijöiden osallistaminen sekä vuoropuhelun mahdollistaminen ja ylläpitäminen ovat olennainen osa konsernin vastuullista henkilöstöjohtamista ja kestäväen työyhteisön rakentamista.

NOVAPOLIS

Novapoliksella vuorovaikutus rakentuu säännöllisten kuukausipalaverien, tiimipalaverien ja 1-to-1-keskustelujen ympärille. Henkilöstöä kannustetaan esittämään näkemyksiään ja antamaan palautetta matalalla kynnyksellä. Sisäiset viestintäkanavat tukevat jatkuvaa tiedonkulkua, ja

henkilöstötyytyväiskyselyt tarjoavat anonyymien ja systemaattisen tavan nostaa esiin kehityskohteita. Lisäksi henkilöstö voi tuoda huolia esille työsuojelutoimikunnan kautta.

VOIMATEL

Voimatelilla on konsernin laajin ja rakenteellisesti jäsentynein vuoropuhelujärjestelmä. Yhtiössä noudatetaan yhteistoimintalakia, jonka tarkoituksena on edistää yrityksen ja sen työntekijöiden yhteistoimintaa. Työnantajan ja henkilöstön edustajista koostuva vuoropuhelutoimikunta kokoontuu neljä kertaa vuodessa ja käsittelee yhtiötä koskevia teemoja. Vuoropuhelutoimikunnan pöytäkirjat ja yhteenvedot ovat henkilöstön nähtävillä yhtiön intranetissä.

Kvartaalittaisen virallisen vuoropuhelutoimikunnan lisäksi yhtiössä järjestetään kuukausittaisia vapaamuotoisia vuoropuhelun keskustelutilaisuuksia ajankohtaisista asioista. Henkilöstöllä on myös edustus johtoryhmässä kiertävässä hallintoedustajan roolissa. Lisäksi työsuojelutoimikunta, työsuojeluvaltuutetut ja työsuojeluasiamiesverkosto muodostavat rakenteen, jonka kautta turvallisuuteen ja työoloihin liittyviä asioita käsitellään kvartaaleittain virallisissa työsuojelutoimikunnissa sekä vapaamuotoisissa kuukausittaisissa palaverissa.

Voimatelin operatiivinen johtamisjärjestelmä tukee arjen vuoropuhelua. Johtoryhmä-, tiimi- ja esihenkilö-alais-keskustelut on määritelty osaksi

johtamiskäytäntöjä. Intranet ja esihenkilöinfot, sekä tarvittaessa järjestettävät tiedotustilaisuudet täydentävät kokonaisuutta. Yhtiö kerää palautetta myös säännöllisillä henkilöstökyselyillä, ja työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa asioiden esiin nostamisen kautta, sekä sisäisten koulutusten ja kehityskeskustelujen muodossa.

EPICAL

Epical hyödyntää monikanavaista henkilöstövuoropuhelua, joka sisältää säännölliset hyvinvointikyselyt, palautekanavat, kehityskeskustelut ja avoimen vuorovaikutuksen eri sidosryhmien välillä. Yhtiössä järjestetään dialogisessioita ja käytetään sekä suorien esihenkilökeskustelujen että HR-tuen yhdistelmää. Henkilöstön näkemyksiä hyödynnetään aktiivisesti työympäristön, hyvinvoinnin ja inklusiivisen kulttuurin kehittämisessä.

Osallistamisen tavoitteena on varmistaa, että henkilöstö kokee tulevansa kuulluksi ja voi vaikuttaa työyhteisönsä kehitykseen. Yhtiöiden politiikoissa korostetaan yhdenvertaisia mahdollisuuksia osallistua ja tuoda esiin omia näkemyksiä riippumatta henkilön asemasta, työsuhteen muodosta tai taustasta. Henkilöstön osallistuminen näkyy myös kehityskeskusteluissa, osaamisen kehittämisessä ja työhyvinvoinnin edistämisessä.



Koulutus ja osaamisen kehittäminen

KPY-konsernissa osaamisen ja johtamisen kehittämistä edistetään konsernin yhteisillä koulutuksilla ja valmennuksilla, joihin osallistuu henkilöstöä eri yhtiöistä. Yhteiset oppimiskokonaisuudet tukevat konsernin strategisia tavoitteita, vahvistavat yhteistä toimintakulttuuria ja mahdollistavat osaamisen jakamisen yli yhtiö- ja toimialarajojen.

Yhteiset koulutukset ja valmennukset kohdistuvat keskeisiin osaamisalueisiin, kuten myynnin ja asiakkuuksien kehittämiseen sekä esihenkilötyöhön ja johtamiseen. Esimerkkejä näistä ovat myyjille suunnattu asiakkuuksien johtamisen -koulutusohjelma sekä esihenkilöille tarkoitettu Groow-valmennusohjelma. Yhteiset kehittämiskokonaisuudet tukevat yksilöiden ammatillista kasvua ja samalla koko konsernin kykyä kehittyä, uudistua ja toteuttaa strategiaansa. Konsernin yhteisten koulutusten lisäksi yhtiöt panostavat yhtiökohtaisiin koulutuksiin.

NOVAPOLIS

Novapoliksessa koulutuksen ja osaamisen kehittämisen periaatteet on kirjattu yhtiön koulutussuunnitelmaan. Koulutuksiin osallistuminen perustuu työn vaatvuuteen, pätevyyteen, henkilökohtaisiin taitoihin ja henkilön motivaatioon. Osaamisen kehittämistä tuetaan monipuolisesti perehdytyksen, työssä oppimisen ja yhteistyöllä oppimisen keinoin.

Novapolis suosii ketteriä ja joustavia

osaamisen kehittämisen muotoja, kuten webinaareja, verkostoitumista ja tarpeen mukaan henkilöstölle järjestettäviä koulutuksia. Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus osallistua ulkoisiin ja sisäisiin koulutuksiin, ja osaamisen kehitystä tuetaan myös tiimivalmennusten ja mentoroinnin avulla.

Urakehitystä tuetaan kehityskeskustelujen ja 1to1-keskustelujen kautta, joissa kartoitetaan työntekijän tavoitteita, osaamistarpeita ja uratoiveita. Novapoliksessa pyritään tunnistamaan henkilöstön vahvuudet ja osaamisalueet, ja työnkuvia sekä työtehtäviä voidaan muokata yksilöllisten tarpeiden ja kehityspolkujen mukaan. Sisäiset urasiirrot ja osaamisen laajentaminen ovat mahdollisia, ja henkilöstöä kannustetaan jatkuvaan oppimiseen ja oman osaamisen kehittämiseen.

VOIMATEL

Voimatelilla koulutuksen ja osaamisen kehittämisen lähtökohtana on henkilöstön ammatillisen pätevyyden ja työkyvyn ylläpitäminen sekä liiketoiminnan jatkuva kehittäminen. Koulutustarpeet kartoitetaan vuosittain kehityskeskusteluissa, joissa huomioidaan sekä yksilölliset että tiimikohtaiset osaamistarpeet. Osaamisen kehittämisen malli perustuu 70–20–10-periaatteeseen, jossa 70 % oppimisesta tapahtuu käytännön työssä, 20 % muilta oppimalla ja 10 % perinteisissä luokkakoulutuksissa.

Lakisääteisten korttikoulutusten voi-

massaoloa seurataan järjestelmällisesti, ja henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus osallistua oppisopimuskoulutuksiin sekä ammatillisiin lisäkoulutuksiin työtehtävien vaatimusten mukaisesti. Voimatel panostaa myös projektikoulutuksiin, kielikoulutuksiin ja esihenkilövalmennuksiin, joiden avulla tuetaan sekä teknistä osaamista ja johtamistaitoja.

Sisäisiä urapolkuja tuetaan aktiivisesti tekemällä avainhenkilöille seuraajasuunnittelua HR-järjestelmässä, sekä uralla etenemistä mahdollistetaan kehityskeskustelujen ja sisäisten rekrytointien kautta.

Henkilöstön motivaatiota ja kehittymishaluisuutta arvostetaan, ja uratarinoita nostetaan esiin intranetissä ja muissa sisäisissä viestintäkanavissa. Lisäksi Voimatelilla henkilöstä kannustetaan osallistumaan asiakaskohtaisiin koulutuksiin ja alan ajankohtaisiin kehitysohjelmiin, jotka tukevat osaamisen ajantasaisuutta ja kilpailukykyä.

EPICAL

Epicalilla osaamisen kehittäminen ja urapolkujen tukeminen ovat osa yhtiön HR-politiikkaa, jossa korostetaan jatkuvaa oppimista, yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja osaamisen monipuolista kehittämistä. Yhtiössä toteutetaan rakenteellisia ohjelmia, kuten roolikohtaisia koulutuksia, verkkoympäristökoulutuksia ja urakehityssuunnitelmia, jotka tukevat sekä teknistä että henkilökohtaista kasvua. Henki-

löstölle tarjotaan mahdollisuus osallistua johtamiskoulutuksiin, monimuotoisuutta ja inkluusiota edistäviin kehitysohjelmiin sekä kansainvälisiin oppimisprojekteihin.

Epicalilla urapolkujen kehitystä seurataan HR-järjestelmän avulla, jossa rekrytointi, koulutus ja urasiirrot dokumentoidaan läpinäkyvästi. Sisäiset urasiirrot ja roolinvaihdot ovat mahdollisia, ja henkilöstölle tarjotaan tukea urakehityksen suunnitteluun kehityskeskustelujen ja mentoroinnin kautta. Osaamisen kehitystä tuetaan

myös ulkoisilla koulutuksilla ja sertifioinneilla, jotka vahvistavat henkilöstön kilpailukykyä ja valmiuksia toimia kansainvälisessä toimintaympäristössä.

Epicalilla kannustetaan aktiivisesti osaamisen jakamiseen, tiimityöhön ja verkostoitumiseen, jotka tukevat sekä yksilön että organisaation oppimista ja kehittämistä.

TYÖ -JA KOULUTUSTUNNIT

	Osuuskunta KPY	Novapolis	Voimatel	Epical
Henkilön työtunnit/viikko	*	34,50	38,65	41,45
Koulutustunnit/henkilö 2025	15	13,63	15,40	89,43

* Valtaosa (4/6) Osuuskunta KPY:n työntekijöistä kuuluu konsernin johtoryhmään, joilla ei ole työajanseurantaa.

Yli yhtiörajojen toteutettu Groow-valmennus vahvisti esihenkilötyötä

Esihenkilötyö on keskeisessä roolissa KPY-konsernin strategian toteuttamisessa ja yrityskulttuurin kehittämisessä. Yhteinen Groow-esihenkilövalmennus kokosi yhteen konsernin eri yhtiöiden esihenkilöitä kehittämään johtamistyötä, jakamaan kokemuksia ja rakentamaan yhteistä ymmärrystä esihenkilötyön roolista muuttuvassa toimintaympäristössä.

KPY-konsernissa toteutettiin syksyllä 2025 konsernin yhteinen Groow-esihenkilövalmennuksen pilottiohjelma. Valmennus kokosi yhteen 29 esihenkilöä konsernin eri yhtiöistä ja liiketoiminoista, ja sen tavoitteena oli vahvistaa esihenkilötyötä sekä luoda yhteistä johtamisen suuntaa yli yhtiörajojen.

VERTAISOPPIMINEN OSANA VALMENNUSTA

Valmennuksesta saatu palaute oli erittäin hyvää. Osallistujat arvioivat kokonaisuuden korkealle, ja suosittelevuindeksi (NPS 84) osoitti selkeää tarvetta konsernin yhteiselle, arkeen kytkeytyvälle esihenkilövalmennukselle. Erityistä kiitosta saivat käytännönläheinen toteutus, korkeatasoiset valmentajat sekä sisältöjen tiivis kytkeä KPY-konsernin tavoitteisiin ja arvoihin.

Yksi Groow-valmennuksen keskeisinä vahvuuksina nähtiin myös vertaisoppiminen yli yhtiörajojen. Eri toimialojen ja liiketoimintojen esihenkilöiden kohtaamiset mahdollistivat kokemusten vaihdon, yhteisen oppimisen ja konsernin sisäisten verkostojen vahvistumisen. Samalla osallistujien ymmärrys konsernin yhtiöiden toimintaympäristöistä syveni.

POHJA ESIHENKILÖTYÖN KEHITTÄMISELLE

Esihenkilöiden rooli nähdään KPY-konsernissa keskeisenä strategian toteuttamisessa, yrityskulttuurin vahvistamisessa ja työntekijäkokemuksen kehittämisessä. Groow-pilotin aikana oppeja vietiin jo käytäntöön, ja valmennus loi vahvan pohjan esihenkilötyön systemaattiselle kehittämiselle myös tulevana vuosina.

CASE



Hallinnollinen vastuu

Osuuskunta KPY on sitoutunut eettisiin ja kestäviin liiketoimintatapoihin ja edellyttää samaa kaikilta konsernin yhtiöiltä. KPY:n työntekijöiden, asiakkaiden, toimittajien ja muiden yhteistyökumppaneiden odotetaan toimivan yhtiöiden Code of Conduct -toimintaohjeiden, sovellettavan lainsäädännön sekä kansainvälisesti tunnustettujen hyvien liiketoimintatapojen mukaisesti.

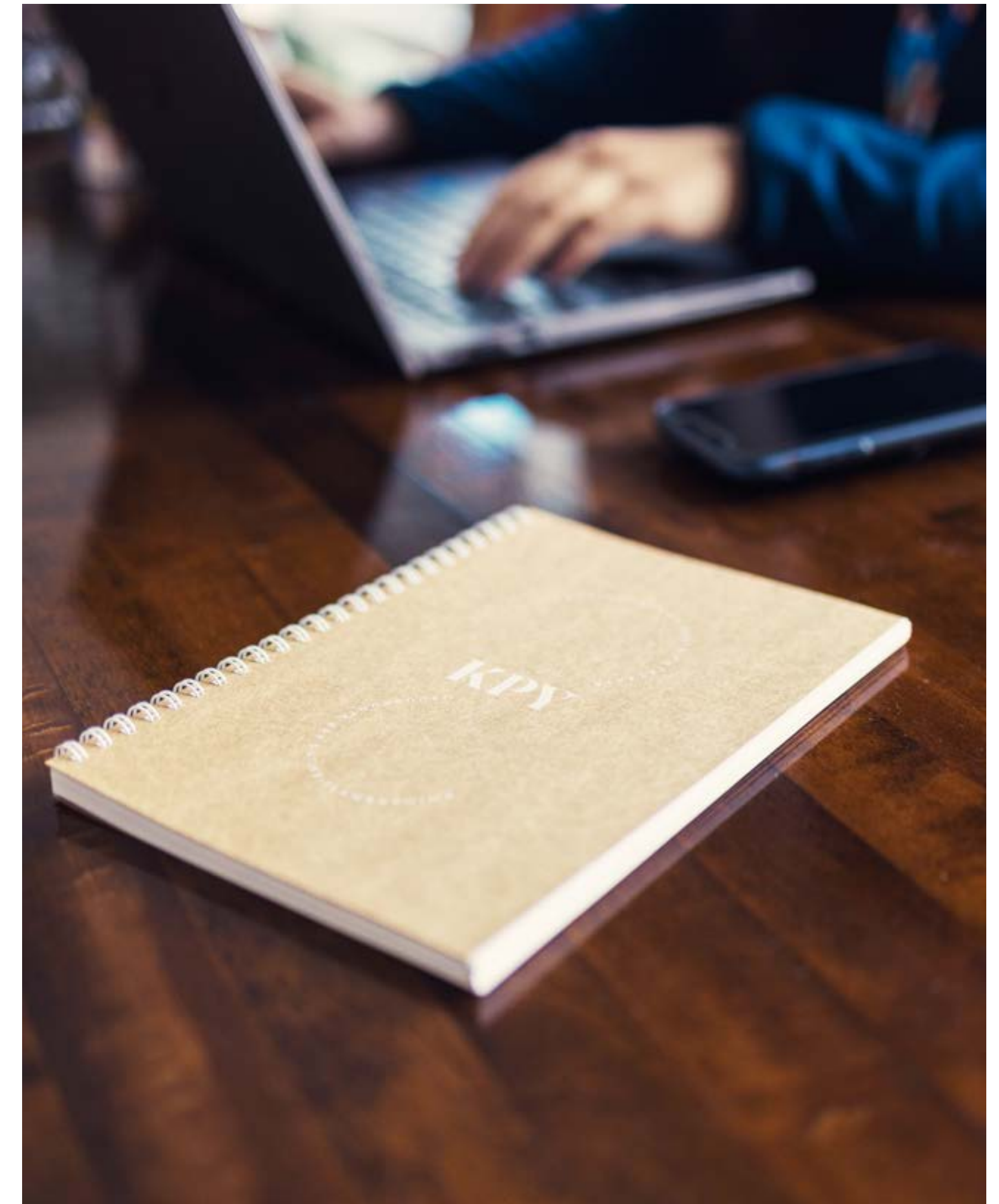
Code of Conduct

KPY:n Code of Conduct määrittelee eettiset periaatteet ja toimintatavat, jotka perustuvat lainsäädäntöön, kansainvälisiin sopimuksiin ja niiden edellyttämiin vaatimuksiin. Näiden periaatteiden tarkoituksena on ohjata tapaa, jolla KPY:ssä harjoitetaan liiketoimintaa, suojataan omaisuutta ja suhtaudutaan ympäröivään toimintaympäristöön. Toimintaohjeen tavoitteena on varmistaa, että tehtävät päätökset ovat kestäviä, vastuullisia ja eettisesti perusteltuja.

Code of Conductia täydentävät KPY:n arvot – omistautuminen, yhteisöllisyys ja rohkeus – jotka ohjaavat kaikkea päätöksentekoa ja toimintaa. Arvot konkretisoivat sitä, mitä eettisyys tarkoittaa KPY:ssä käytännössä: omistautuminen näkyy vastuullisena ja pitkäjänteisenä tekemisenä, yhteisöllisyys vahvistaa luottamukseen perustuvaa yhteistyötä koko konsernissa ja rohkeus kannustaa kehittämään toimintaa sekä tekemään päätöksiä, jotka tukevat KPY:n pitkää omistajatarinaa. Arvojen mukainen toiminta varmistaa, että KPY toteuttaa eettiset periaatteensa aidosti arjessa ja toiminta rakentuu osuuskunnan perustehtävän ja arvopohjan varaan.

Lisäksi konsernitasolla korostetaan johdonmukaisia ja läpinäkyviä toimintaperiaatteita, joilla varmistetaan, että eettiset velvoitteet toteutuvat kaikissa konsernin toiminnoissa. KPY:n ohjausmalli edellyttää, että liiketoiminnan vastuullisuutta arvioidaan säännöllisesti ja että eettisten periaatteiden noudattaminen sisältyy osaksi valvontaa ja päätöksentekoa. Näin toimintaympäristö pysyy yhdenmukaisena, ja KPY:n omistajarakenteen edellyttämä luottamus ja pitkäjänteisyys vahvistuvat.

Yhdenmukaiset hallinnointiperiaatteet, avoin raportointi ja läpinäkyvät toimintatavat vahvistavat sekä sidosryhmien luottamusta että konsernin edellytyksiä vastata kestävästi liiketoiminnan vaatimuksiin. Hallinnollinen vastuu ulottuu näin yksittäisen yhtiön sisäisestä valvonnasta konsernin laajuiseen ohjaukseen, jossa tavoitteena on rakentaa kestäviä käytäntöjä, ehkäistä väärinkäytöksiä sekä tukea vastuullista ja eettistä yrityskulttuuria.



Osuuskunnan hallinto

KPY:n hallinto ja johto on jaettu jäsenten valitseman edustajiston, hallituksen ja toimitusjohtajan kesken.

OSUUSKUNNAN OMISTAJA

KPY:llä on noin 19 000 osuuden omistajaa. Osuudenomistajaksi voi tulla hankkimalla Osuuskunta KPY:n osuuden.

EDUSTAJISTO

Omistajia päätöksenteossa edustaa jäsenistön vaaleilla valitsema 30-henkinen edustajisto. Edustajisto päättää KPY:n hallituksen jäsenet ja määrittää omistajapolitiikan, joka asettaa allokatiiorajat sijoituksille. Lisäksi edustajiston tehtäviä ovat muun muassa edustajiston puheenjohtajan ja varapuheenjohtajien valinta sekä osuuskunnan hallituksen jäsenten, puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan valinta. Edustajisto vahvistaa tilinpäätöksen ja päättää osuuskorosta hallituksen esityksen perusteella.

Edustajiston puheenjohtajistolla on oikeus olla saapuvilla ja käyttää puhevaltaa KPY:n hallituksen kokouksissa. Heillä ei kuitenkaan ole äänioikeutta hallituksen kokouksissa.

Osuuskunta KPY:n edustajiston puheenjohtajana on 17.1.2023 alkaen toiminut Antti Haapakorva. Edustajiston varapuheenjohtajina toimivat Aleksi Eskelinen, Tuula Väättäinen ja Markku Söderström.



HALLITUS

Hallitus päättää KPY:n strategian, seuraa sen toteuttamista ja nimittää KPY:n toimitusjohtajan. Hallitus tekee päätökset KPY:n sijoituksista ja niistä irtautumisista omistajapolitiikan asettamien raamien puitteissa sekä tekee edustajistolle esityksen jaettavasta osuuskorosta.

Juha Yrjänheikki toimii KPY:n hallituksen puheenjohtajana ja Pekka Loikkanen hallituksen varapuheenjohtajana. Heidän lisäksi hallituksen jäseniä ovat Mikko Junttila ja Karoliina Malmi.

JOHTORYHMÄ

Johtoryhmä vastaa konsernin strategian toteuttamisesta ja liiketoiminnan kehittämisestä ja toimii tiivissä yhteistyössä omistusyhtiöiden kanssa.

Johtoryhmän muodostavat toimitusjohtaja Anssi Lehtikoinen, varatoimitusjohtaja, operatiivinen johtaja Silja Huhtiniemi, talousjohtaja Jenni Ahava ja lakiasiainjohtaja Teemu Pieviläinen.

Yhtiökohtaiset hallinnolliset vastuut

NOVAPOLIS

Novapoliksen hallitus vastaa vastuullisen liiketoiminnan ja eettisten periaatteiden strategisesta ohjauksesta ja valvonnasta. Toimitusjohtaja ja johtoryhmä vastaavat politiikkojen toimeenpanosta ja varmistavat, että liiketoiminnan käytännöt ovat linjassa eettisten periaatteiden kanssa kaikissa toiminnoissa. Yhtiön hallintoelimet korostavat avoimuutta, vastuullista johtamista ja päätöksentekoa, joita vahvistetaan vuosittaisilla koulutuksilla ja esihenkilövalmennuksilla.

Novapolis arvioi liiketoiminnan eettisyyteen liittyviä olennaisia vaikutuksia, riskejä ja mahdollisuuksia osana vuosittaista riskienhallinta -ja due diligence-prosessiaan. Riskejä arvioidaan aikajänteen, vaikutusten (eurot) ja todennäköisyyden (asteikko 1–5) suhteen. Riskikisteri päivitetään yhtiössä vuosittain osana KPY:n riskiarviointia.

Novapoliksen kumppanien Code of Conduct ohjaa yhtiön yhteistyökumppaneita toimimaan vastuullisesti ja eettisesti koko toimitusketjussa. Ohjeistuksessa kumppaneilta edellytetään lainsäädännön, ihmisoikeuksien ja ympäristövastuun kunnioittamista sekä syrjinnän, korruption ja lahjonnan vastaista toimintaa.

Eettinen ohjeistus eli Code of Conduct muodostaa perustan Novapoliksen vastuulliselle ja eettiselle liiketoiminnalle. Ohjeistus määrittää yleiset periaatteet, joiden mukaan sekä Novapolis että sen kumppanit toimivat toimitusketjussa. Code of Conduct korostaa lainmukaisuutta, ihmisoikeuksien ja ympäristövastuun kunnioittamista sekä syrjinnän, korruption ja lahjonnan torjuntaa. Lisäksi ohjeistuksessa painotetaan tietosuojan, kilpailulainsäädännön ja liikesalaisuuksien suojamista sekä jatkuvaa osaamisen ja palvelun kehittämistä. Novapoliksen tavoitteena on varmistaa, että kaikki sen verkoston toimijat sitoutuvat vastuullisuuteen ja eettisyyteen, mikä luo pohjan luottamukselle ja pitkäjänteiselle yhteistyölle.

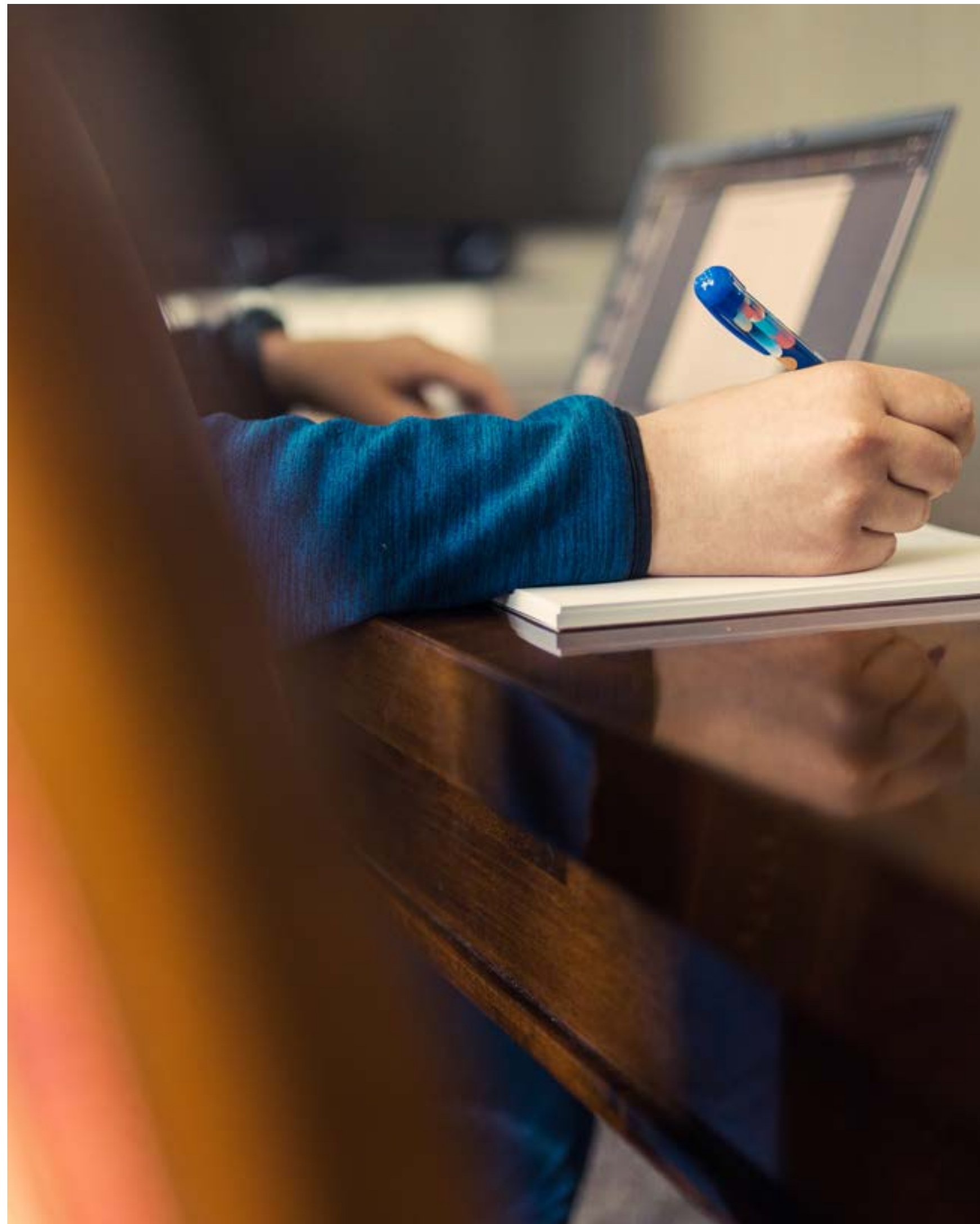
VOIMATEL

Voimatelin hallitus ja johtoryhmä vastaavat liiketoiminnan eettisten periaatteiden määrittämisestä ja niiden toteutuksen valvonnasta. Johtoryhmä hyväksyy yhtiön keskeiset ohjeistukset, kuten vastuullisen liiketoimintatavan ohjeen (Code of Conduct), joka sisältää yhtiön sisäiset suunta- viivat esimerkiksi tasa-arvosta, korruption ja lahjonnan torjunnasta, reilusta kilpailusta, verotuksesta, kauppapapotteista ja ympäristövastuusta. Ohjeistus koskee koko henkilöstöä, ja on osa perehdytystä ja uusia työsuojimuk- sia sekä sisältyy vuosittaiseen verkkokoulutukseen. Joh- toryhmä käsittelee mahdolliset eettisten periaatteiden rikkomukset ja päättää tarvittavista jatkotoimenpiteistä ESG-Managerin ja KPY:n lakiasiainjohtajan tuella.

Eettiset toimintatavat on juurrutettu arjen päätöksente- koon osaksi Voimatelin johtamisjärjestelmää, valmentavaa johtamisen mallia ja työhyvinvoinnin rakenteita. Henkilös- tön osallistumista ja läpinäkyvää toimintakulttuuria vahvis- tavat toimivat vuoropuhelurakenteet, kuten vuoropuhe- lutoimikunta, työsuojeluorganisaatiot sekä johtoryhmään osallistuva luottamushenkilöedustus. Näiden avulla yhtiö varmistaa, että eettiset ja turvalliset toimintatavat ovat osa päivittäistä johtamista ja päätöksentekoa.

Voimatelin vastuullista hankintaa ohjaa yhtiön hankinta- politiikka, joka perustuu läpinnäkyviin ja yhdenmukaisiin ohjeisiin ja prosesseihin. Laatujärjestelmä tukee toimit- taja-arviointia, ja yhtiön hallitus valvoo merkittävien han- kintojen toteutumisesta ohjeiden mukaisesti. Vuonna 2025 käyttöön otettu Supplier Code of Conduct -ohjeistus vahvistaa vastuullisuuden toteutumista koko arvoketjussa, sillä se velvoittaa toimittajat noudattamaan Voimatelin vastuullisuusvaatimuksia ja se sisältyy kaikkiin sopimuk- siin. Ohjeistus tukee konsernin tavoitteita kestävästä ja vastuullisesta hankintaketjusta sekä toimittajahallinnan jatkuvasta kehittämisestä.





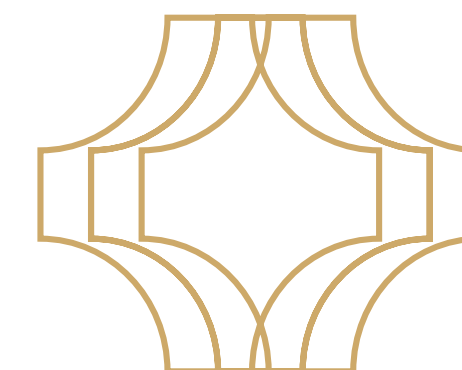
EPICAL

Epicalin hallitus ja johtoryhmä ohjaavat yhtiön liiketoiminnan eettisyyttä ja vastuullista liiketoimintaa. Johtoryhmän rooliin kuuluu muun muassa Code of Conductin hyväksyminen, sen noudattamisen valvonta sekä vastuullisuuden ja eettisten periaatteiden integrointi osaksi yhtiön strategiaa. Johtoryhmää varmistaa, että politiikat korruption, ihmisoikeuksien ja reilun liiketoiminnan osalta toteutuvat ja että ne viestitään koko organisaatiolle. Hallintoelimet arvioivat myös riskejä ja toteuttavat tarvittavia toimenpiteitä liiketoiminnan vastuullisuuden varmistamiseksi.

Epical tunnistaa liiketoiminnan eettisyyteen liittyvät olennaiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet osana vuositaitaista vastuullisuustyötä ja riskienhallintaa. Arvioinnissa huomioidaan toiminnan luonne, toimintaympäristö, toimialan erityispiirteet sekä sidosryhmien odotukset. Lisäksi arvioinnissa huomioidaan vaikutusten todennäköisyys, laajuus, mittakaava ja korjaamattomuus, sekä sidosryhmien odotukset ja linjaus Epicalin Code of Conductiin.

Epicalin Code of Conduct määrittää periaatteet rehellisyydestä, läpinäkyvyydestä ja vastuullisesta toiminnasta kaikessa yhtiön toiminnassa. Poliitiikan tavoitteisiin kuuluu korruption ja lahjonnan ehkäisy, tietosuojan varmistaminen sekä yrityskulttuurin vahvistaminen siten, että se tukee henkilöstön hyvinvointia ja monimuotoisuutta. Ohjeistus koskee kaikkia Epicalin liiketoiminta-alueita ja työntekijöitä. Arvoketjun toimittajilla ja kumppaneilla on myös oma Supplier Code of Conduct -ohjeistus, jossa määritetään minimivaatimukset luottamukselliseen ja vastuullisuuteen perustuvalle liikesuhteelle. Ohjeistuksien toimeenpanosta vastaa Epicalin johtoryhmä. Toteutusta seurataan HR-toiminnon ja johdon yhteistyönä, ja havainnoista raportoidaan osana normaalia johtamis- ja kehityskäytäntöä.

Code of Conductin kehittämisessä on huomioitu sidosryhmien näkemykset, ja epäkohtien ilmoittamiseksi on käytössä Whistleblower-kanava ja avoimet viestintäkäytännöt. Ohjeistus on julkisesti saatavilla Epicalin verkkosivuilla ja intranetissä, ja siitä viestitään sidosryhmille sopimusten ja koulutusten kautta.



Toimittajasuhteiden hallinta

Raportoivissa yhtiöissä toimittajasuhteiden hallinta perustuu vastuullisuuteen, läpinäkyvyyteen ja reiluihin käytäntöihin.

Novapoliksella ei ole erillistä kirjattua maksupolitiikkaa, mutta yhtiön Code of Conductissa korostetaan hyvän myyntitavan noudattamista ja epärehellisten käytäntöjen torjumista. Yhtiössä seurataan laskujen maksatusta ja maksut suoritetaan lähtökohtaisesti ajallaan eräpäivänä.

Voimatelin laskujen maksaminen ja maksuaika perustuvat toimittajien kanssa tehtyihin hankintasopimuksiin ja niissä määriteltyihin sopimusehtoihin. Voimatel pyrkii maksamaan kaikki laskut sovittuna eräpäivänä, riippumatta toimittajan koosta, ja varmistaa riittävät resurssit reskontrassa maksujen ajantasaisuuden takaamiseksi.

Epicalin hankintapolitiikka sisältää useita toimenpiteitä myöhästyneiden maksujen ehkäisemiseksi, erityisesti pienten ja keskisuurten toimittajien osalta. Käytännöt sisältävät selkeät maksuehdot sopimuksissa, ERP-järjestelmien avulla seurattavat maksut, automatisoidut prosessit viivästysten minimoimiseksi sekä hankintahenkilöstön koulutuksen reiluista käytännöistä ja avoimesta vuoropuhelusta toimittajien kanssa. Riskienhallintaa toteutetaan säännöllisillä toimitusketjun ja taloudellisten riskien arvioinneilla, ja toteutusta seurataan toimittajapalautteen ja auditointien avulla.

Sosiaaliset ja ympäristökriteerit on huomioitu myös toimittajien ja sopimuskumppaneiden valinnassa kaikissa yhtiöissä.

Novapolis huomioi sosiaaliset ja ympäristökriteerit toimittajien ja sopimuskumppaneiden valinnassa sekä hankintapäätöksissä. Kriteerit sisältyvät toimittajien Code of Conductiin ja yhtiön hankintaohjeistukseen, ja ne täydentävät taloudellisia ja laadullisia arviointiperusteita.

Voimatel ottaa sopimuksissa huomioon materiaalitoyimittajien hiilijalanjälkitiedot, sekä vaatii maaurakoinnin toimijoilta päästöraportointia ja työturvallisuuden noudattamista samoilla kriteereillä kuin yhtiön omilta työntekijöiltä.

Epical on integroinut sosiaaliset ja ympäristökriteerit hankintaprosessiin ja toimittajien Code of Conductiin. Arvioinnissa huomioidaan työolojen ja ihmisoikeuksien toteutuminen, ympäristöpolitiikka, ISO 14001 -sertifiointi sekä tuotteiden elinkaari-vaikutukset.

Näiden käytäntöjen avulla raportoivat yhtiöt varmistavat, että toimittajasuhteet ovat vastuullisia, reiluja ja tukevat kestävä kehityksen tavoitteita koko arvoketjussa.

Konsernin korruption ja lahjonnan vastainen ohjeistus

KPY-konsernissa korruption ja lahjonnan torjunta on olennainen osa vastuullista

liiketoimintaa. Konsernilla on nollatoleranssi korruptiota ja lahjontaa kohtaan kaikissa sen ilmenemismuodoissa, ja tämä periaate koskee kaikkia työntekijöitä, johtoa, hallitusta sekä yhteistyökumppaneita. Konsernin korruption ja lahjonnan vastaisen ohjeistuksen tavoitteena on ehkäistä, tunnistaa ja käsitellä kaikki korruption ja lahjonnan muodot sekä antaa selkeät käytännön ohjeet koko henkilöstölle.

KPY ei hyväksy lahjontaa, korruptiota tai muuta epäasiallista vaikuttamista missään liiketoiminnan vaiheessa. Ohjeistuksessa on luotu periaatteet muun muassa lahjojen ja vieraanvaraisuuden antamiseen ja vastaanottamiseen, hyväntekeväisyyslahjoituksiin ja sponsorointiin.

Kaikki mahdolliset viitteet lahjonnasta tai korruptiosta käsitellään henkilön asemasta tai suhteesta konserniin riippumatta. Ohjeet täydentävät konsernin muita politiikkoja ja ovat voimassa kaikissa tämän kestävyysraportin piirissä olevissa yhtiöissä ja niiden kaikissa toiminnoissa.

Erityisen alttiita korruptionriskeille kaikissa yhtiöissä ovat henkilöstöryhmät, jotka osallistuvat hankinta- ja asiakassopimusten solmimiseen, toimivat suoraan viranomaisten, toimittajien, asiakkaiden tai muiden ulkoisten sidosryhmien kanssa, sekä he, joiden tehtäviin kuuluu päätöksenteko liiketoiminnan kannalta merkittävissä asioissa. Näihin ryhmiin kuuluvat esimerkiksi hankinta- ja myyntihenkilöstö, projektipäälliköt, johtoryhmien jäsenet sekä asiakasrajapinnassa toimivat henkilöt. Korruption ja lahjonnan torjuntaa koskevaa ohjeistusta koulutetaan edellä

mainituille henkilöstöryhmille säännöllisesti ja ohjeistus käydään myös läpi osana uusien työntekijöiden perehdytystä. Lisäksi henkilöstölle tiedotetaan ilmoituskanavista, joiden kautta on mahdollista väärinkäytöksistä voi ilmoittaa nimettömästi ja luottamuksellisesti.

Ohjeistuksen vastuut on määritelty konsernissa selkeästi: hallitus vastaa periaatteiden valvonnasta, johto niiden toimeenpanosta ja jokainen työntekijä on velvollinen toimimaan ohjeistuksen mukaisesti sekä ilmoittamaan mahdollisista rikkomuksista. Lisäksi konsernissa on käytössä sisäiset prosessit ja toimintamallit, jotka varmistavat ohjeiden noudattamisen ja mahdollistavat epäilyjen käsittelyn asianmukaisesti.

Whistleblowing-kanava

KPY-konsernissa on käytössä EU:n ilmoittajasuojadirektiiviin ja tietosuoja-asetukseen mukainen Whistleblowing-ilmoituskanava, jonka avulla konsernin henkilöstö sekä ulkoiset sidosryhmät voivat ilmoittaa luottamuksellisesti epäilyistä väärinkäytöksistä, kuten rikoksista, taloudellisista epäselvyyksistä, korruptiosta, lahjonnasta, eturistiriidoista, työterveyden ja -turvallisuuden laiminlyönnistä, vakavasta syrjinnästä tai häirinnästä tai epäilyistä ympäristörikoksista. Kaikki kanavaan tulleet ilmoitukset käsitellään salattuinä ja vain nimetyt, valtuutetut henkilöt voivat avata ja käsitellä niitä. Ilmoittajan anonymiteetti ja tietosuoja on turvattu, eikä ulkopuolinen palveluntarjoaja tal-

lenna tunnistetietoja kuten ilmoittajan IP-osoitteita.

Mahdollisten ilmoitusten käsittelyprosessi on vaiheittainen: ilmoituksen vastaanottaminen vahvistetaan ilmoittajalle seitsemän päivän kuluessa, ja ilmoituksen tutkinta käynnistetään tarvittaessa. Tutkinta suoritetaan puolueettomasti ja luottamuksellisesti, ja ilmoittajalle annetaan palautetta prosessin etenemisestä. Tutkinnan päätyttyä henkilötiedot poistetaan, ellei niiden säilyttämiselle ole lakisääteistä perustetta. Ilmoituksen käsittelyssä noudatetaan EU:n tietosuoja-asetusta ja hyviä tietosuojakäytäntöjä.

Ilmoituskanavan tarkoituksena on edistää läpinäkyvyyttä, riskienhallintaa ja luottamusta konsernin toiminnassa. Kanava rohkaisee henkilöstä ja sidosryhmiä raporttoimaan havaitsemistaan väärinkäytöksistä ilman pelkoa kostotoimista tai syrjinnästä. Mahdollisten ilmoitusten pohjalta konserni voi tunnistaa ja hallita riskejä sekä kehittää prosessejaan ja yrittyskulttuuriaan entistä vastuullisempaan suuntaan.

Whistleblower-ilmoituskanavat löytyvät kunkin tämän kestävyysraportin piiriin kuuluvan yhtiön internetsivuilta. On hyvä huomioida, että yhtiöiden ilmoituskanavien kautta ei käsitellä esimerkiksi asiakasreklamaatioita, häiriöilmoituksia tai yleisiä HR-asioita.

Vastuullisuus osana taloudellista kestävyyttä

Tämä raportti on konsernimme ensimmäinen vastuullisuusraportti. Sen kokoaminen on ollut meille tärkeä askel – ei siksi, että vastuullisuustyö olisi alkanut nyt, vaan siksi, että haluamme tehdä jo tehdyn työn näkyväksi ja vahvistaa sen systemaattista johtamista.

Raportti on syntynyt tiiviissä yhteistyössä raporttoivien yhtiöidemme kanssa. Yhteinen työskentely on vahvistanut tilannekuvaamme siitä, missä olemme nyt ja mihin suuntaan haluamme kehittyä, sekä syventänyt ymmärrystä vastuullisuuden kytkeytymisestä eri yhtiöiden liiketoimintaan. Samalla olemme vahvistaneet vastuullisuuteen liittyvää sisäistä yhteistyötä: kun jaamme osaamista, kehitämme toimintatapoja yhdessä ja hyödynnämme synergioita, rakennamme kokonaisuutta, joka on entistä vahvempi ja kestävämpi.

KPY:n tehtävänä on luoda omistajilleen arvoa ja edistää yhteiskunnan elinvoimaisuutta rakentamalla Suomeen liike-elämänvoimaa eli vahvistamalla kotimaisen elinkeinoelämän kilpailukykyä, kasvua ja uusiutumista. Vastuullisuus on olennainen osa tätä tehtävää. Hyvä hallinto, läpinäkyvä raportointi ja huolellinen riskienhallinta luovat perustan vakaalle taloudelle. Ympäristö- ja henkilöstönäkökulmien huomioiminen puolestaan vahvistaa yritystemme kilpailukykyä ja uudistumiskykyä muuttuvassa toimintaympäristössä. Omistajana haluamme varmistaa, että yrityksillemme on edellytykset menestyä myös tulevaisuudessa.

Ensimmäinen raportti on lähtöpiste. Työ jatkuu tavoitteiden täsmenämisenä, mittareiden kehittämisenä ja käytäntöjen vahvistamisena yhdessä yhtiöidemme kanssa. Näin rakennamme taloudellisesti vahvaa ja vastuullista konsernia – ja osaltamme suomalaista liike-elämänvoimaa myös tuleville sukupolville.

Kiitämme lämpimästi kaikkia raportin valmisteluun osallistuneita sekä henkilöstöämme ja yhtiöitämme sitoutumisesta yhteiseen kehittämiseen. Vastuullisuus rakentuu teoista ja ennen kaikkea yhteistyöstä.

Jenni Ahava, Talousjohtaja, KPY-konserni
Tuure Sinkkonen, ESG-koordinaattori, KPY-konserni





KPY

OSUUSKUNTA KPY

Viestikatu 7 A, 70600 Kuopio

www.kpy.fi