

KEMPOWER PERUSTI KAKSI UUTTA OSAKEPOHJAISTA KANNUSTINJÄRJESTELMÄÄ KONSERNIN AVAINHENKILÖILLE JA PÄÄTTI HENKILÖSTÖN OSAKESÄÄSTÖOHJELMAN UUDESTA OHJELMAKAUDESTA

19.12.2023 13:00:00 EET | Kempower Oyj | Yhtiötiedote

Kempower Oyj, yhtiötiedote, 19.12.2023 klo 13.00

Kempower Oyj, yhtiötiedote, 19.12.2023 klo 13.00

KEMPOWER PERUSTI KAKSI UUTTA OSAKEPOHJAISTA KANNUSTINJÄRJESTELMÄÄ KONSERNIN AVAINHENKILÖILLE JA PÄÄTTI HENKILÖSTÖN OSAKESÄÄSTÖOHJELMAN UUDESTA OHJELMAKAUDESTA

Suoriteperusteinen osakepalkkiojärjestelmä 2024–2026

Kempowerin hallitus on päättänyt perustaa suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän konsernin avainhenkilöille. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva kannustinjärjestelmä.

Suoriteperusteisessa osakepalkkiojärjestelmässä 2024–2026 on yksi kolmen (3) vuoden mittainen ansaintajakso, joka kattaa tilikaudet 2024–2026.

Järjestelmässä kohderyhmällä on mahdollisuus ansaita Kempowerin osakkeita suoriutumisen perusteella. Järjestelmän mahdolliset palkkiot maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen.

Ansaintajakson palkkiot perustuvat Kempowerin osakkeen absoluuttiseen kokonaistuottoon vuosina 2024–2026, konsernin liikevaihtoon vuosina 2024–2026 ja hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen suhteessa liikevaihtoon vuosina 2024–2026. Maksettavien palkkioiden enimmäismäärä vastaa arviolta yhteensä enintään 219 400 Kempowerin osaketta, sisältäen myös rahaosuuden. Arvioitu enimmäiskustannus ansaintajaksolta 2024–2026 perustuen Kempowerin osakkeen tämänhetkiseen arvoon on yhteensä 6 416 700 euroa.

Hallituksen tarkoituksena on, että suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän 2024–2026 yhteydessä ei anneta uusia osakkeita eikä suoriteperusteisella osakepalkkiojärjestelmällä 2024–2026 siten olisi laimennusvaikutusta Kempowerin rekisteröityyn osakemäärään.

Ansaintajakson kohderyhmään kuuluu noin 50 henkilöä, mukaan lukien toimitusjohtaja ja muut Kempowerin johtoryhmän jäsenet.

Sitottava osakepalkkiojärjestelmä 2024–2027

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

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

Hallitus voi allokoida palkkioita sitouttavasta osakepalkkiojärjestelmästä 2024–2027 tilikausien 2024–2027 aikana. Vuoden 2024 aikana allkoitavien palkkioiden arvo vastaa yhteensä enintään 20 000 Kempowerin osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Arvioitu enimmäiskustannus vuoden 2024 aikana allkoitavien palkkioiden osalta perustuen Kempowerin osakkeen tämänhetkiseen arvoon on yhteensä 586 000 euroa.

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

olevaan työ- tai johtajasopimukseen ja työ- tai toimitusjärjelyjen jatkumiseen.

Henkilöstön osakesäästöohjelma 2024-2027

Kempowerin hallitus on päättänyt käynnistää uuden ohjelmakauden 2024-2027 vuonna 2023 perustettuun henkilöstön osakesäästöohjelmaan. Uuden ohjelmakauden yksityiskohdat vastaavat aiempaa ohjelmakautta.

Henkilöstön osakesäästöohjelman tavoitteena on kannustaa työntekijöitä hankkimaan ja omistamaan Kempowerin osakkeita. Tarkoituksena on myös yhdistää osakkeenomistajien ja työntekijöiden intressit sekä lisätä työntekijöiden motivaatiota ja pitkäaikaista sitoutumista yhtiöön.

Henkilöstön osakesäästöohjelma rakentuu vuosittain alkavista ohjelmakausista, joissa kussakin on 12 kuukautta kestävä säästöjakso ja säästöjaksoa seuraava omistusjakso. Osakesäästöohjelmaa tarjotaan kaikille Kempowerin työntekijälle. Ohjelmassa työntekijöillä on mahdollisuus säästää osuus palkastaan ja sijoittaa nämä säästösummat Kempowerin osakkeisiin. Säästöillä hankitaan Kempowerin osakkeita neljännesvuosittain aina osavuositarkastuksen julkistamispäivän jälkeen. Kempower antaa ohjelmaan osallistuville työntekijöille palkkioksi sitoutumisesta yhden lisäosakkeen (brutto) kahta (2) säästöillä hankittua osaketta kohden. Palkkion saaminen edellyttää työsuhteen jatkumista ja säästöillä hankittujen osakkeiden pitämistä omistuksessa omistusjakson ajan.

Lisäosakkeet ovat vapaasti siirrettävissä sen jälkeen, kun ne on kirjattu osallistujan arvo-osuustilille. Säästöillä hankituille osakkeille, ohjelmassa annetuille lisäosakkeille ja muille ohjelman kautta mahdollisesti saataville osakkeille maksettavat osingot käytetään osakkeiden hankkimiseen seuraavana mahdollisena hankintapäivänä. Näillä osakkeilla on samat oikeudet lisäosakkeisiin.

Henkilöstön osakesäästöohjelmaan osallistuminen on vapaaehtoista, ja työntekijät kutsutaan osallistumaan yhteen ohjelmakauteen kerrallaan. Toinen säästöjakso alkaa 1.4.2024 ja päättyy 31.3.2025. Toisen ohjelmakauden omistusjakso alkaa ensimmäisestä säästöosakkeiden hankinnasta ja päättyy 31.3.2027. Toisen ohjelmakauden lisäosakkeiden enimmäismäärä (bruttomäärä ennen veroja) on noin 34 130, laskettuna vallitsevalla osakekurssilla. Arvioitu enimmäiskustannus perustuen Kempowerin osakkeen tämänhetkiseen arvoon on yhteensä 1 000 000 euroa. Lopullinen lisäosakkeiden määrä riippuu työntekijöiden osallistumis- ja säästöasteesta ohjelmaan, lisäosakkeiden saamisen edellytysten täyttämisestä sekä osakemäärästä, joka ostetaan markkinoilta säästöillä.

Yleistä

Palkkiot maksetaan Kempowerin osakkeina tai osittain Kempowerin osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuus on tarkoitettu kattamaan palkkioista aiheutuvat verot ja sosiaaliturvamaksut niissä maissa, joissa työnantajalla on ennakonpidätysvelvollisuus. Jos osallistujan työ- tai johtajasopimus päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Kempowerin johtoryhmän jäsenen on omistettava 50 prosenttia suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän perusteella nettopalkkiona saamistaan osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa arvo yhtiössä yhteensä vastaa 50 prosenttia hänen edellisen vuoden vuosittaisesta peruspalkastaan. Tämä Kempowerin osakkeiden määrä on omistettava niin kauan kuin johtoryhmän jäsenyys tai asema toimitusjohtajana jatkuu.

Lisätietoja:

Kempower, sijoittajasuhteet:

Jukka Kainulainen, talusjohtaja, Kempower

jukka.kainulainen@kempower.com

Puh. 029 0021900

Hyväksytty neuvonantaja:

Aktia Alexander Corporate Finance Oy

Puh. 050 520 4098

Kempower lyhyesti:

Suunnittelemme ja valmistamme luotettavia ja käyttäjäystävällisiä DC-pikalatausratkaisuja sähköajoneuvoille. Visiomme on luoda maailman halutuimpia latausratkaisuja kaikille, kaikkialla. Tuotekehityksen ja tuotannon juuret ovat Suomessa, ja suurin osa materiaaleistamme ja komponenteistamme hankitaan paikallisesti. Keskitymme kaikkiin sähköisen liikkumisen alueisiin sähköautoista rekkoihin ja busseihin, sekä työkoneisiin ja merenkulkuun. Kempowerin modulaarinen ja skaalautuva latausjärjestelmä ja maailmanluokan ohjelmisto on suunniteltu sähköautoilijoiden toimesta sähköautoilijoita varten. Näin mahdollistamme parhaan käyttökokemuksen asiakkaillemme kaikkialla maailmassa. Kempower on listattu Nasdaq First North Growth Market Finland -markkinapaikalla. www.kempower.com

Liitteet

- [Lataa tiedote pdf-muodossa.pdf](#)