

Rapala[®]
VMC



PALKITSEMISRAPORTTI

31.12.2021

RAPALA VMC PALKITSEMISRAPORTTI 2021

Tämä palkitsemisraportti ("Palkitsemisraportti") kuvaa sitä, kuinka Rapala VMC Oyj ("Rapala VMC" tai "Yhtiö") on vuonna 2021 soveltanut Palkitsemispolitiikkaansa, joka hyväksyttiin Rapala VMC:n varsinaisessa yhtiökokouksessa 26. maaliskuuta 2020. Palkitsemisraportti kertoo, kuinka hallitusta ("Hallitus") ja toimitusjohtajaa palkittiin tilikauden (kalenterivuoden) 2021 aikana.

Rapala VMC:n hallituksen palkitsemisvaliokunta ("Palkitsemisvaliokunta") on tarkistanut ja hallitus on hyväksynyt Palkitsemisraportin. Rapala VMC:n tilintarkastaja Ernst & Young Oy on vahvistanut, että tämä raportti sisältää lakien, valtiovarainministeriön asetuksen (608/2019) ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen Hallinnointikoodin 2020 edellyttämät tiedot.

Tämä raportti ja Rapala VMC:n palkitsemista koskevat lisätiedot ovat saatavilla Yhtiön internet-sivuilla osoitteessa www.rapalavmc.com.

Vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous tekee neuvoo-antavan päätöksen siitä, hyväksyykö se Palkitsemisraportin. Edellisessä, vuoden 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa 74,23 % kaikista Yhtiön osakkeista ja äänistä osallistui neuvoo-antavaan äänestykseen ja 79,77 % äänestäneistä puolsi ja 20,23 % vastusti Palkitsemisraportin hyväksymistä.

YHTEENVETO PALKITSEMISESTA VUONNA 2021

Palkitsemispolitiikan mukaisesti vuonna 2021 palkitsemisella on pyritty edistämään osakkeenomistajien arvon myönteistä kehitystä, parantamaan kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä toteuttamaan Yhtiön strategiaa. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu väliaikaisesti vuoden 2021 aikana.

Kuten aikaisempina vuosina, Hallituksen jäsenille maksettiin kiinteää vuosipalkkiota ja kokouspalkkioita. Maksetut palkkiot on esitetty jäljempänä kohdassa "Hallituksen palkitseminen".

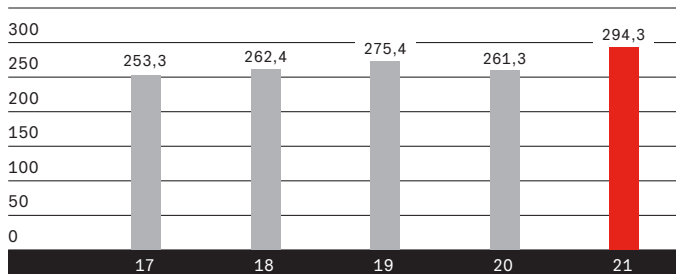
Toimitusjohtajan palkitseminen on koostunut kiinteästä palkasta ja lyhyen aikavälin tulosperusteisesta kannustinohjelmasta, jolla on ollut suora yhteys Yhtiön strategian toteuttamiseen ja taloudelliseen tulokseen. Hallitus päätti lyhyen aikavälin kannustimen ansaintamahdollisuuksista ja tavoitteista tilikauden alussa. Vuoden 2021 ansaintakriteerit perustuivat liikevaihtoon, kannattavuuteen, varasto- ja tasearvoihin sekä strategian toteuttamiseen. Rapala VMC:n vahvan suoriutumisen ansiosta lyhyen aikavälin kannustinohjelman 2021 kriteeritoteuma saavutti hallituksen asettaman tavoitetason. Lyhytaikaisen kannustinohjelman lisäksi perustettiin kaksi uutta toimitusjohtajaa koskevaa osakepohjaista kannustinjärjestelmää vuosille 2021–2023.

Toimitusjohtajalle maksetuista palkkioista, lyhytaikaisen kannustinohjelman käytössä olleista ansaintakriteereistä ja kahdesta uudesta osakepohjaisesta kannustinohjelmasta on kerrottu tarkemmin jäljempänä kohdassa "Toimitusjohtajan palkitseminen".

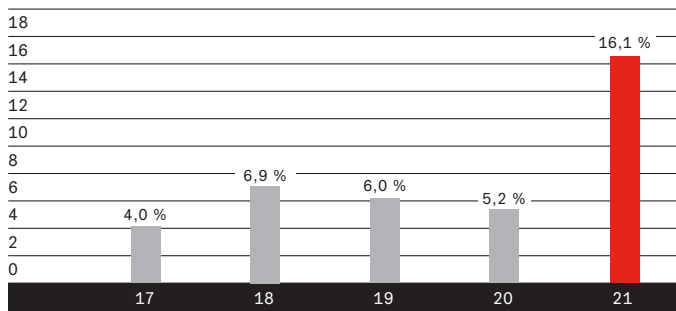
TALOUDELLISEN SUORIUTUMISEN JA PALKITSEMISEN KEHITYS

Rapala VMC:n vuoden 2021 liikevaihto kasvoi 13 % ja vertailukelpoinen liikevoitto (EBIT) 52 % edellisvuodesta. Sijoitetun pääoman tuotto prosentti (ROCE) oli 16,1 %.

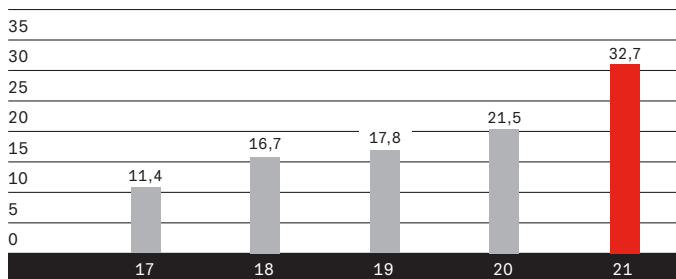
LIKEVAIHTO, MILJ. EUR



ROCE %



VERTAILUKELPOINEN LIIKEVOITTO, MILJ. EUR



OSAKEKURSSIN KEHITYS 2017–2021, EUR OSINKO PER OSAKE 0,10 € YHTEENSÄ



■ Rapala VMC Oyj

Alla on esitetty hallitukselle ja toimitusjohtajalle maksetun palkitsemisen kehitys sekä keskimääräinen työntekijälle maksetun palkan kehitys.

	2021	2020	2019	2018	2017
Puheenjohtaja Vuosipalkkio	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000
Hallituksen jäsen Vuosipalkkio	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000
Toimitusjohtaja Peruspalkka ja luontoisedut ¹⁾	359 378	292 897	287 697	282 557	265 259
Toimitusjohtaja Palkitseminen yhteensä	589 378	292 897	421 622	343 712	323 679
Rapala VMC työntekijät ²⁾ Keskipalkka	41 000	41 000	41 000	39 000	41 000

¹⁾ Sisältää luontoisedut ja lisäeläkkeen

²⁾ Ei sisällä Indonesian valmistusyksikköä, jonka toiminta lakkautettiin vuoden 2020 lopussa

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Vuoden 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa osakkeenomistajat päättivät hallituksen jäsenten palkitsemisesta seuraavasti:

- Vuosipalkkiot
- 80 000 euroa puheenjohtajalle ja
 - 30 000 euroa jäsenille.

Kokouspalkkiot

- Hallituksen ja valiokunnan kokoukset: 1 000 euroa kokoukselta

Hallituksen palkkiot maksettiin kokonaan rahana. Yhtiön hallituksen palkkioihin ei sisällynyt eläkemaksuja. Hallituksen jäsenet eivät tällä hetkellä ole mukana Rapala VMC:n lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinjärjestelmissä.

HALLITUKSELLE MAKSETUT PALKKIOT VUONNA 2021

HALLITUKSEN JÄSEN	KIINTEÄT PALKKIOT	KOKOUS-PALKKIOT	YHTEENSÄ
Louis D'alançon (puheenjohtaja)	80 000	16 000	96 000
Jorma Kasslin	30 000	15 000	45 000
Emmanuel Viellard	30 000	16 000	46 000
Marc Speeckaert	30 000	16 000	46 000
Julia Aubertin	30 000	15 000	45 000
Vesa Luhtanen	30 000	14 000	44 000

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Vuonna 2021 käytössä olleet ansaintakriteerit

Vuonna 2021, toimitusjohtaja Nicolas Cederström Warchalowski- le tarjottiin lyhyen aikavälin tulosperusteinen kannustin. Lyhyen aikavälin kannustinojelman voi perustua konsernin tulokseen tai muuhun hallituksen päättämään ansaintakriteeriin. Pitkän aikavälin kannustinojelman tavoitteena on kannustaa toimitusjohtajaa johtamaan Yhtiötä pitkällä aikavälillä asetettujen tavoitteiden ja Yhtiön asettaman strategian saavuttamiseksi, mikä edistää Yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja kilpailukykyä.

Vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustimelle asetettiin ansaintakriteereiksi liikevaihto, kannattavuus, varasto- ja tasearvo ja strategian toteuttaminen. Toimitusjohtajan enimmäisansaintamääräksi asetettiin 240 000 euroa. Ansaintakriteerien saavuttamisen perusteella lyhyen aikavälin kannustimen palkkiototeumalla vuonna 2021 ansaittiin täysi 240 000 euron palkkio. Palkkio maksetaan vuoden 2022 alussa.

Toimitusjohtajan osakepohjaiset kannustimet vuonna 2021

Vuonna 2021 perustettiin kaksi uutta toimitusjohtajaa koskevaa osakepohjaista kannustinjärjestelmää, jotka koskevat toimitusjohtajaa. Uusien järjestelmien tarkoituksena on yhdistää osakkeenomistajien ja järjestelmien osallistujien tavoitteet yhtiön arvonnostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa osallistujat yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyiset yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuvat kannustinjärjestelmät.

Toimitusjohtajan lisäosakejärjestelmä 2021–2023

Toimitusjohtajan lisäosakejärjestelmässä 2021–2023 on yksi sitouttamisjakso, tilikaudet 2021–2023. Järjestelmässä toimitusjohtajalla on mahdollisuus saada lisäosakkeita sijoittamalla henkilökohtaisesti Rapala VMC Oyj:n osakkeisiin. Järjestelmän palkkio maksetaan

sitouttamisjakson päättymisen jälkeen. Palkkio maksetaan osittain Rapala VMC Oyj:n osakkeina ja osittain rahana. Maksettava palkkio vastaa yhteensä enintään 28 800 Rapala VMC Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

Avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2021–2023

Avainhenkilöiden osakepalkkiojärjestelmässä 2021–2023 on yksi kolmen vuoden ansaintajakso, tilikaudet 2021–2023. Maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään noin 800 000 Rapala VMC Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden. Mahdolliset palkkiot ansaintajaksolta 2021–2023 maksetaan vuonna 2024 osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana.

Järjestelmän mahdollinen palkkio ansaintajaksolta perustuu Rapala VMC:n taloudellisiin ansaintakriteereihin ja yhtiön osakekurssikriteeriin, joita mitataan vuonna 2023. Ansaintajakson taloudelliset ansaintakriteerit ovat Rapala VMC:n omien tuotteiden myynti, konsernin vertailukelpoinen liikevoitto (vertailukelpoinen EBIT) ja Rapala VMC:n keskimääräinen käyttöpääoma vuonna 2023.

Palkkioallokaatio toimitusjohtajalle vastaa yhteensä enintään noin 120 000 Rapala VMC Oyj:n osaketta sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETUT PALKKIOT VUONNA 2021

	PERUSPALKKA	LUONTOISEDUT	LISÄELÄKE	LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ	PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ	MAKSETTU KOMPENSAATIO YHTEENSÄ
	295 520 €	20 035 €	43 823 €	230 000 € ¹⁾	0 €	589 378 €
SUhteellinen osa		58 % ²⁾	-	42 %	0 %	

¹⁾ Ansaittu 240 000 € vuonna 2021, maksetaan vuonna 2022

²⁾ Sisältää peruspalkan ja luontoisedut

OSAKEPERUSTEISET KANNUSTINJÄRJESTELMÄT TILIKAUDELLE 1.1.2021 - 31.12.2021

ANSAINAJAKSO	ALLOKAATIOPÄIVÄ	ALLOKAATIOPÄIVÄN OSAKEKURSSI, EUR	OIKEUDEN SYNTYMÄEHDOT	EHTOJEN TÄYTTÄMINEN (TÄYDESTÄ TASOSTA)	MAKSUPÄIVÄ	TOTEUTUSTAPA
FY 2021–2023	1.4.2021	7,12	Osakkeen kokonaistuotto, konsernin tuotteiden myynti vuonna 2023, EBIT marginaali vuonna 2023, konsernin keskimääräinen käyttöpääoman suhteellinen taso vuonna 2023	Varmistuvat keväällä 2024	Kevät 2024	Käteinen ja osake
FY 2021–2023	25.2.2021	6,56	Jatkunut työsuhde	Varmistuvat keväällä 2024	Kevät 2024	Käteinen ja osake