

RAPALA VMC OYJ

PALKITSEMISRAPORTTI 2020

Tämä palkitsemisraportti ("Palkitsemisraportti") kuvaa sitä, kuinka Rapala VMC Oyj ("Rapala", "Yhtiö") on soveltanut Palkitsemispolitiikkaansa vuonna 2020. Palkitsemisraportti kertoo, kuinka Rapalan hallitusta ("Hallitus") ja toimitusjohtajaa palkittiin 1.1.2020–31.12.2020.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta ("Palkitsemisvaliokunta") on tarkistanut ja hallitus on hyväksynyt Palkitsemisraportin. Vuoden 2021 varsinainen yhtiökokous tekee neuvoa-antavan päätöksen siitä, hyväksyykö se Palkitsemisraportin.

YHTEENVETO PALKITSEMISESTÄ VUONNA 2020

Rapalan toimielinten palkitseminen perustuu Yhtiön Palkitsemispolitiikkaan ("Palkitsemispolitiikka"), joka esiteltiin varsinaiselle yhtiökokoukselle 26.3.2020 neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei hallitus päättä esittää sitä aikaisemmalle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten.

Vuonna 2020 palkitsemista koskevassa päätöksenteossa on noudatettu Palkitsemispolitiikkaa määriteltyä päätöksentekoprosessia. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu väliaikaisesti vuoden 2020 aikana. Hallitus ei ole myöskään havainnut sellaisia olosuhteita tai toimintaa, jotka olisivat aiheuttaneet tarvetta soveltaa takaisinperintäehtoja toimitusjohtajan muuttuvaan palkitsemiseen vuonna 2020.

Liiketoimintakatsaus 2020

Vuosi 2020 oli konsernille poikkeuksellinen ja kahtiajakoinen COVID-19-pandemian vuoksi. Ensimmäisen vuosipuoliskon aikana markkinaympäristö kärsi selvästi pandemiasta ja sitä seuranneista rajoituksista. Kesäkuusta alkaneen ylösajovaiheen aikana markkinaympäristö kuitenkin toipui nopeasti ja kalastustarvikkeiden kysyntä, kuten monien muidenkin ulkoilutuotteiden kysyntä, oli poikkeuksellisen korkeaa.

Konsernin vuoden liikevaihto oli 5,1 prosenttia edellisvuotta alhaisempi raportoiduin valuuttakurssein mitattuna. Vertailukelpoisin valuuttakurssein mitattuna liikevaihto laski orgaanisesti 2,5 prosenttia vertailukaudesta. Kuten odotettua, myyntiä laskivat Shimanon ja tiettyjen muiden kolmansien osapuolien jakelusopimusten päättäminen. Toisaalta konsernin omien tuotteiden myynti kasvoi vuodesta 2019 COVID-19-pandemian vaikeuttamasta ensimmäisestä vuosipuoliskosta huolimatta.

Vertailukelpoinen liikevoitto (ilman realisoitumattomien, operatiivisia eriä suojaavien valuuttajohdannaisten markkina-arvostuksia ja muita vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä) kasvoi 3,7 miljoonaa euroa edellisestä vuodesta. Valuuttakurskien muutosten vaikutus liikevoittoon oli negatiivinen, ja vertailukelpoisin valuuttakurssein mitattuna vertailukelpoinen liikevoitto kasvoi 4,3 miljoonaa euroa. Raportoitu liikevoitto laski 2,7 miljoonaa euroa edellisestä vuodesta ja vertailukelpoisuuteen vaikuttavien erien negatiivinen vaikutus raportoituun liikevoittoon oli 10,8 miljoonaa euroa (4,4).

Taloudellinen tulos ja suoriutuminen 2020

Vuoden vertailukelpoinen liikevoittomarginaali oli 8,2 prosenttia (6,5). Kannattavuuden kasvun taustalla oli parantunut bruttokate, koska korkeampikatteisten konsernin omien tuotteiden myynnin osuus kokonaisymynnistä kasvoi. Lisäksi pienentyneillä liiketoiminnan kuluilla oli merkittävä vaikutus kannattavuuden parantumiseen edellisestä vuodesta. Vuoden ensimmäisen puoliskon aikana konserni reagoi nopeasti COVID-19-pandemiaan toteuttamalla voimakkaan COVID-19-mitigointisuunnitelman. Konserni jatkoi tiukkaa kustannusten hallintaa vuoden toisella puoliskolla, vaikka kysyntä ja myynti kasvoivat korkeammille tasoille. Mitigointisuunnitelman onnistuneen täytäntöönpanon ja toteutuksen tuloksena liiketoiminnan kulut laskivat merkittävästi vertailukaudesta.

Vuoden raportoitu liikevoittomarginaali oli 4,1 prosenttia (4,9). Raportoituun liikevoittoon sisältyi operatiivisia eriä suojaavien valuuttajohdannaisten realisoitumattomia markkina-arvostuksia -0,1 miljoonaa euroa (-0,4). Muut raportoituun liikevoittoon sisältyvät vertailukelpoisuuteen vaikuttavat nettokuluerät olivat -10,7 miljoonaa euroa (-4,0). Muita vertailukelpoisuuteen vaikuttavia eriä olivat pääasiassa Euroopan jakelutoimintojen uudelleenjärjestelyihin liittyviä kuluja sekä Aasian uistintehtaan alasajoon Batamissa liittyviä kustannuksia. Euroopassa useita jakelukeskuksia suljettiin tai pienennettiin samalla, kun Pärnun keskitetty jakelukeskus perustettiin. Lisäksi kulurakennetta kevennettiin Euroopassa Shimanon liiketoiminnan loppuessa konsernin täysin omistamissa jakeluyhtiöissä sekä myös metsästysliiketoiminnan loppumiseen liittyen.

Vuoden nettomääräiset rahoituskulut olivat yhteensä 4,2 miljoonaa euroa (3,6). Nettokorot ja muut rahoituskulut olivat 3,2 miljoonaa euroa (2,5) ja nettomääräiset valuuttakurssitappiot 1,0 miljoonaa euroa (1,1). Vuoden nettotulos laski 0,7 miljoonaa euroa ja oli 3,4 miljoonaa euroa (4,1) ja osakekohtainen tulos (EPS) oli 0,04 euroa (0,10). Määräysvallattomien omistajien osuus nettovoitosta kasvoi edellisvuodesta ja oli yhteensä 1,0 miljoonaa euroa (-0,4).

Palkitsemispolitiikan mukaisesti vuonna 2020 palkitsemisella on pyritty edistämään osakkeenomistajien arvon myönteistä kehitystä, parantamaan kilpailukykyä ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä sekä toteuttamaan Yhtiön strategiaa. 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 2020 ansaintakriteerit perustuivat orgaaniseen myynnin kasvuun, operatiivisen pääoman tuottoon ja Yhtiön strategisen suunnitelman toteuttamiseen.

COVID-19-pandemian vuoksi hallitus päätti vuoden aikana tehtävistä ansaintakriteerien muutoksista painottaakseen kassavirran ja kannattavuuden merkitystä poikkeuksellisessa toimintaympäristössä, jossa on useita riskejä.

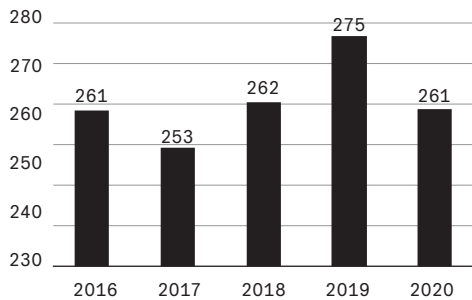
Suhteellisen vahvan suoritusemme ansiosta lyhyen aikavälin kannustinohjelman 2020 kriteeritoteuma oli lähellä hallituksen asettamaa tavoitetasoa haastavasta toimintaympäristöstä huolimatta. Käytössä olleista ansaintakriteereistä on kerrottu tarkemmin kohdassa "Toimitusjohtajan palkitseminen". Toimitusjohtajalle vuonna 2020 maksettu kokonaispalkitseminen oli 292 897 euroa.

TALOUDELLISEN SUORIUTUMISEN JA PALKITSEMISEN KEHITYS

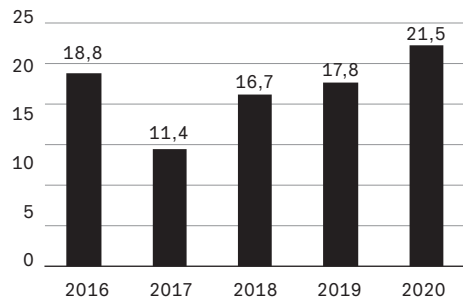
5 vuoden taloudellisen suoriutumisen kehitys

Rapalan viime vuosien liikevaihtoon on vaikuttanut kolmansien osapuolien myynnin supistuminen, kun taas konsernin omien tuotteiden myynti jatkoi kasvuaan vuonna 2020. Strategian vahvan toteuttamisen ja uudelleenjärjestelyjen seurauksena vertailukelpoinen liikevoitto on ollut yhä kasvussa, ja kasvu jatkui vuonna 2020. Tulevaisuuden strategia perustuu konsernin omien tuotteiden liiketoiminnan kasvuun ja operatiivisen suorituskyvyn parantamiseen.

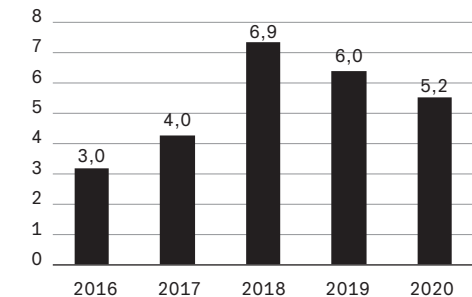
LIKEVAIHTO MILJ. EUR



VERTAILUKELPOINEN LIIKEVOITTO MILJ. EUR



SIJOITETUN PÄÄOMAN TUOTTO % (ROCE)



OSAKEKURSSIN KEHITYS 2016–2020, EUR OSAKEKOHTAISET OSINGOT YHTEENSÄ 0,20 €



5 vuoden palkitsemisen kehitys

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETUN PALKITSEMISEN KEHITYS

EUR	2016*	2017	2018	2019**	2020
Kiinteä palkka + luontoisedut****	324 867	265 259	282 557	287 697	292 897
Lyhyen aikavälin kannustin (STI)	74 384	58 420	61 155	133 925	-
Kokonaispalkitseminen	399 251	323 679	343 712	421 622	292 897

Kehitys, toimitusjohtaja

Kiinteä palkka + luontoisedut	-9 %	-18 %	7 %	2 %	2 %
Kokonaispalkitseminen	-14 %	-19 %	6 %	23 %	-31 %

*Vuonna 2016 Jorma Kasslinille maksettiin 315 251 euroa ja Jussi Ristimäelle 84 000 euroa

**Vuonna 2019 Jussi Ristimäelle maksettiin 235 897 euroa ja Louis d'Alañonille 51 800 euroa

*** Vuonna 2020 Louis d'Alañonille maksettiin 61 623 euroa ja Nicolas Warchalowskiille 231 273 euroa

**** Sisältäen lisäeläkemaksut

HALLITUKSEN PALKITSEMISEN KEHITYS

EUR, 000	2016	2017	2018	2019	2020
Puheenjohtajan vuosipalkkio	80 000	80 000	80 000	80 000	80 000
Kehitys		0 %	0 %	0 %	0 %
Jäsenen vuosipalkkio	30 000	30 000	30 000	30 000	30 000
Kehitys		0 %	0 %	0 %	0 %

KESKIMÄÄRÄINEN TYÖNTEKIJÄN PALKAN KEHITYS

EUR, 000	2016	2017	2018	2019	2020
Palkkakustannukset yhteensä*	62 631	62 493	63 915	66 836	65 054
Työntekijöiden lukumäärä	1 584	1 539	1 626	1 631	1 595
Keskimääräiset palkkakustannukset	40	41	39	41	41
Kehitys		3%	-3%	4 %	0 %

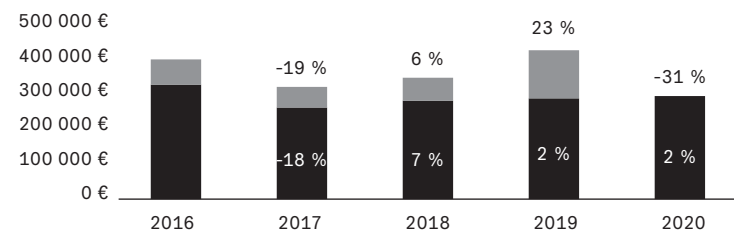
* Pois lukien Indonesian tuotantoyksikkö, joka lopetettiin vuoden 2020 lopussa.

Kuviossa on kuvattu toimitusjohtajalle maksettu palkitseminen vastaavana tilikautena. Esimerkiksi vuonna 2020:

■ Kiinteät palkat 1-12/2020.

■ Vuonna 2019 ansaittu ja vuonna 2020 maksettu lyhyen aikavälin kannustin, mikäli vuodelta 2019 olisi ansaittu palkkioita.

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETUN PALKITSEMISEN KEHITYS



■ Kiinteä palkka
■ Lyhyen aikavälin kannustin

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMISEN VUONNA 2020

HALLITUKSEN JÄSEN	KIINTEÄT PALKKIOT	KOKOUS-PALKKIOT	YHTEENSÄ
Louis D'Alañon (puheenjohtaja)	80 000	11 000	91 000
Jorma Kasslin	30 000	12 000	42 000
Emmanuel Viellard	30 000	13 000	43 000
Marc Speeckaert	30 000	14 000	44 000
Julia Aubertin	30 000	10 000	40 000
Vesa Luhtanen ¹⁾	30 000	2 000	32 000
Eero Makkonen ²⁾	-	7 000	7 000

¹⁾ 26.3.2020 alkaen

²⁾ 26.3.2020 asti

Vuoden 2020 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.

Hallituksen puheenjohtaja Louis d'Alañon toimi Yhtiön väliaikaisena toimitusjohtajana 27.9.2019 – 1.3.2020. Hänen palkitsemisestaan toimitusjohtajana toimimisesta on kerrottu kohdassa Toimitusjohtajan palkitseminen.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN

Vuonna 2020 käytössä olleet ansaintakriteerit

Vuonna 2020, toimitusjohtaja Nicolas Warchalowskille tarjottiin lyhyen aikavälin tulosperusteinen kannustin. Lyhyen aikavälin kannustinohjelma voi perustua konsernin tulokseen tai muuhun hallituksen päättämään ansaintakriteeriin. Pitkän aikavälin kannustinohjelman 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 2020 lyhyen aikavälin kannustimelle asetettiin ansaintakriteereiksi omien tuotteiden orgaaninen kasvu vertailukelpoisin valuuttakurssein mitattuna, operatiivisen pääoman tuotto ja strategisen suunnitelman onnistunut toteuttaminen. Toimitusjohtajan enimmäisansaintamahdollisuudeksi asetettiin 100 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Ansaintakriteerien saavuttamisen perusteella lyhyen aikavälin kannustimen palkkiototeumalla vuonna 2020 ansaittiin 230 000 euron palkkio. Palkkio maksetaan vuoden 2021 alussa.

Hallituksen puheenjohtaja Louis d'Alañonille ei tarjottu muuttuvaa palkitsemista sinä aikana, kun hän toimi toimitusjohtajana.

Toimitusjohtajan osakepohjaiset kannustimet vuonna 2020

Toimitusjohtajalle ei tarjottu osakepohjaisia kannustinohjelmia vuonna 2020.

Toimitusjohtajalle vuonna 2020 maksettu palkitseminen

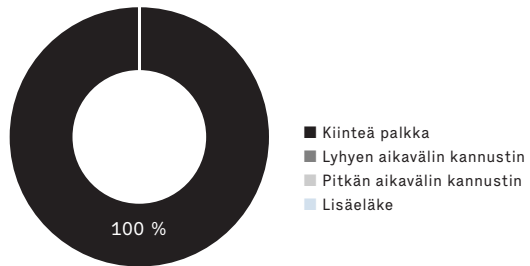
	KIINTEÄ PALKKA	LISÄELÄKE-MAKSUT	LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTIN	PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIN	KOKONAIS-PALKITSEMINEN MAKSETTU VUONNA 2020
Louis d'Alançon ¹⁾	61 623 €	0 €	-	0 €	61 623 €
Nicolas Warchalowski ²⁾	231 273 €	0 €	0 € ³⁾	0 €	231 273 €

¹⁾ Louis d'Alançon toimi toimitusjohtajana 1.3.2020 asti.

²⁾ Nicolas Warchalowski aloitti toimitusjohtajana 1.3.2020.

³⁾ vuonna 2020 ansaittu 230 000 euroa, maksetaan vuonna 2021

LOUIS D'ALANÇONIN MAKSETUN PALKITSEMISEN RAKENNE 2020



NICOLAS WARCHALOWSKIN MAKSETUN PALKITSEMISEN RAKENNE 2020

