
Verkkokauppa.com Oyj Palkitsemisraportti 2020

Tämä palkitsemisraportti ("Palkitsemisraportti") kuvaa sitä, kuinka Verkkokauppa.com Oyj ("Verkkokauppa.com" tai "Yhtiö") on soveltanut Palkitsemispolitiikkaansa tilikaudella 2020. Palkitsemisraportti kertoo, kuinka Yhtiön hallitusta ja toimitusjohtajaa palkittiin 1.1.2020 – 31.12.2020. Palkitsemisraportti on valmisteltu Osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutospäätöksen (EU 2017/828) vaatimusten mukaisesti. Muutospäätöksen vaatimukset on implementoitu Suomessa pääosin osakeyhtiölakiin (624/2006, muutoksineen), arvopaperimarkkinalakiin (746/2012, muutoksineen), valtiovarainministeriön asetukseen 608/2019 ja Hallinnointikoodiin 2020.

Verkkokauppa.comin hallituksen palkitsemisvaliokunta on valmistellut Palkitsemisraportin hallituksen arvioitavaksi ja hallitus on hyväksynyt sen esitettäväksi yhtiökokoukselle. Osakkeenomistajat tekevät neuvoa-antavan päätöksen raportista vuoden 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

JOHDANTO

Yhteenveto palkitsemisesta tilikaudella 2020

Verkkokauppa.comin toimielinten palkitseminen perustuu Yhtiön Palkitsemispolitiikkaan ("Palkitsemispolitiikka"), josta osakkeenomistajat tekivät neuvoa-antavan päätöksen varsinaisessa yhtiökokouksessa 31.3.2020. Tilikaudella 2020 Yhtiön palkitsemista koskevassa päätöksenteossa on noudatettu Palkitsemispolitiikassa määriteltyä päätöksentekoprosessia. Yhtiön hallitus ei ole soveltanut mahdollisuutta poiketa Palkitsemispolitiikasta väliaikaisesti vuoden 2020 aikana eikä hallitus ole havainnut tarvetta soveltaa takaisinperintäehtoja maksettuihin muuttuviin palkkioihin.

Voimassa olevan Palkitsemispolitiikan mukaisesti vuonna 2020 sovellettu palkitseminen on tukenut Verkkokauppa.comin pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja omistaja-arvon luomista. Toimitusjohtajan ansaintamahdollisuus on asetettu kilpailukykyiseksi ja suoriteperusteiset lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät ovat korostaneet vahvan operatiivisen ja taloudellisen suoriutumisen sekä omistaja-arvon luomisen merkitystä toimitusjohtajan palkitsemisessa. Lisäksi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä on edistänyt voimakkaasti toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressien yhdenmukaisuutta.

Vuonna 2020 Verkkokauppa.comilla oli käytössä pitkän aikavälin ja lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät toimitusjohtajalle. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä käynnissä olivat tilikauden 2020 aikana lisäosakeohjelman 2018–2020 sitouttamisjaksot 2018–2020 ja 2019–2021, sekä hallituksen 13.2.2020 päättämä uusi suoriteperusteinen lisäosakejärjestelmä 2020–2022, jolta

ansaittava palkkio perustuu Yhtiön osakkeen kokonaistuottoon osingot mukaan lukien. Molemmat lisäosakejärjestelmät pohjautuvat omaan sijoitukseen Verkkokauppa.comin osakkeeseen ja omaa sijoitusta vastaan ansaittaviin lisäosakkeisiin. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ominaisuudet on kuvattu tarkemmin osiossa ”Toimitusjohtajan palkitseminen” sivulla 6.

Lyhyen aikavälin kannustimen painopisteet tilikaudella 2020 olivat kannattavuuden parantumisessa ja kasvussa ja toimitusjohtajan ansaintakriteerit olivat painottuneet 25 % liikevaihdon kasvuun ja 75 % kannattavuuden parantumiseen. Toimitusjohtaja saavutti ja osin ylitti hallituksen asettamat enimmäistavoitteet ja siten ansaitsi lyhyen aikavälin kannustimesta hänelle asetetun enimmäispalkkion neljän (4) kuukauden kiinteää palkkaa vastaavan palkkion. Ansaintakriteerien soveltaminen ja raportoitavalta tilikaudelta erääntyvät palkkiot on kuvattu tarkemmin osiossa ”Toimitusjohtajan palkitseminen” sivulla 6.

Verkkokauppa.comin taloudellisen suoriutumisen ja palkitsemisen kehitys

Taloudellisen suoriutumisen kehitys 2016–2020

Vuosien 2016–2020 aikana Verkkokauppa.com on kasvanut merkittävästi; liikevaihto on kasvanut kokonaisuudessaan yli 49 %, eli vuotuinen kasvu on ollut keskimäärin 10,5 %. Liiketulos on kasvanut samana aikana kokonaisuudessaan vielä voimakkaammin yli 55 %, eli keskimäärin 11,6 %.

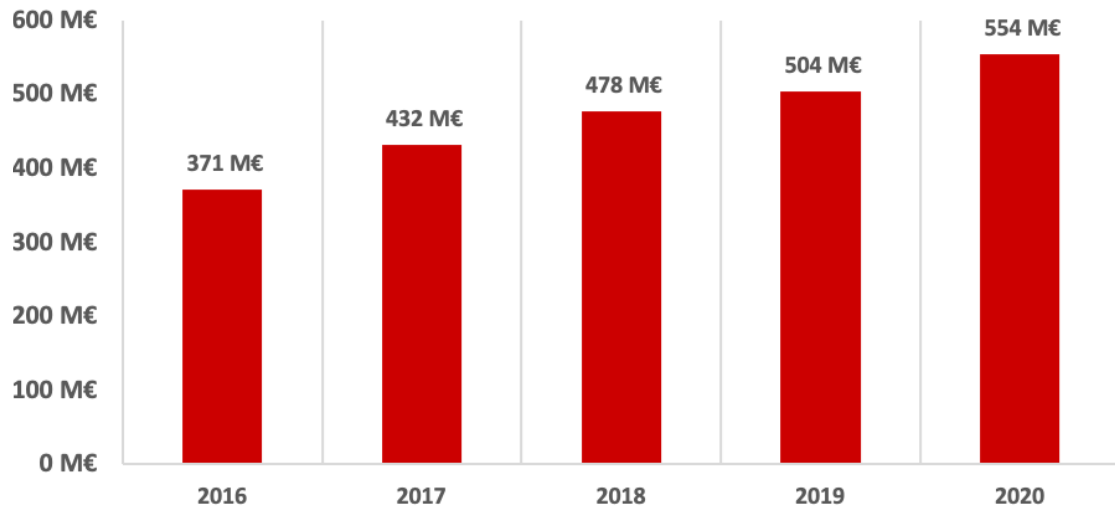
Kun liikevaihto on kasvanut suhteellisen tasaisesti, liiketulos on heijastanut vallinnutta tiukkaa kilpailuympäristöä. Liiketulos kasvoi merkittävästi vuonna 2020 osittain johtuen COVID-19 pandemian värittämän vahvan kysynnän johdosta verkkomyyntikanavassa ja keskittymistä kasvun ohella kannattavuuteen. Kannattavuuden painottaminen näkyy myös toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimen ansaintakriteereissä, jotka on kuvattu sivulla 6.

Osingot mukaan lukien osakkeenomistajille syntynyt tuotto aikavälillä 2016–2020 on ollut yhteensä noin 15 %.

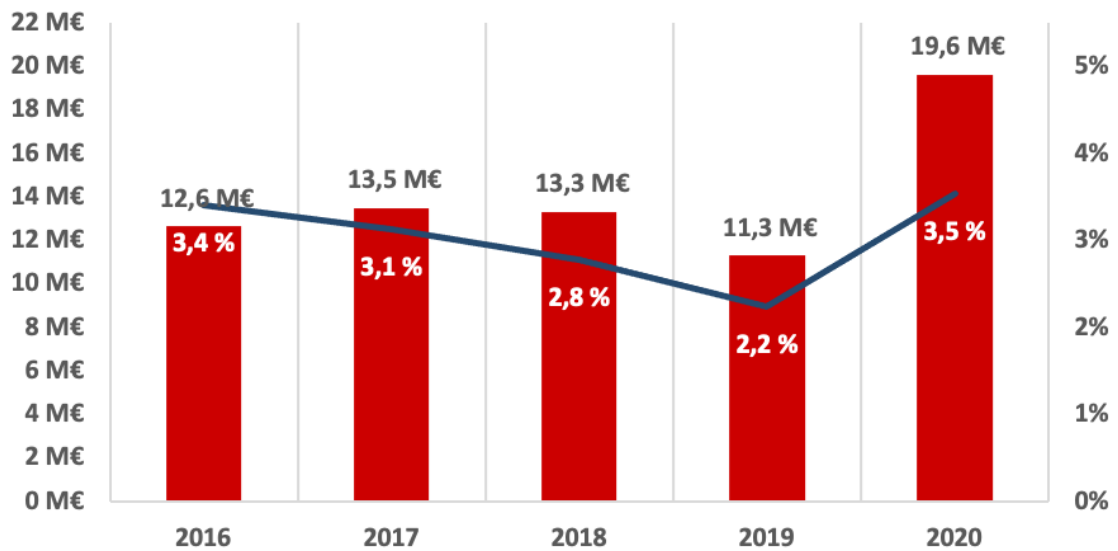
OSAKEKURSSIN KEHITYS 2016–2020
OSAKEKOHTAISET OSINGOT 2016–2020 YHTEENSÄ 0,91€



LIIKEVAIHTO



VERTAILUKELPOINEN LIIKETULOS



Kuvaajissa tilikauden 2016 luvut ovat FAS-kirjanpitoavan mukaiset. Vuoden 2017 IFRS-luvut ovat tilintarkastamattomat. Tilikaudelta 2020 maksettava osinko on hallituksen ehdotus yhtiökokoukselle 2021.

Palkitsemisen kehitys 2016–2020

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETTU PALKITSEMINEN

	2016	2017	2018	2019	2020
SAMULI SEPPÄLÄ (22.3.2018 SAAKKA)					
KIINTEÄ PALKKA + EDUT	8 916	2 270	514		
LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTIN					
PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIN					
KOKONAISPALKITSEMINEN	8 916	2 270	514		
PANU PORKKA (22.3.2018 ALKAEN)					
KIINTEÄ PALKKA + EDUT			317 348	419 390	454 068
LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTIN			90 000	109 320	0
PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTIN					
KOKONAISPALKITSEMINEN			407 348	528 710	454 068
KEHITYS					
KIINTEÄ PALKKA + EDUT		-75 %	13 903 %	32 %	8 %
KOKONAISPALKITSEMINEN		-75 %	17 867 %	30 %	-14 %

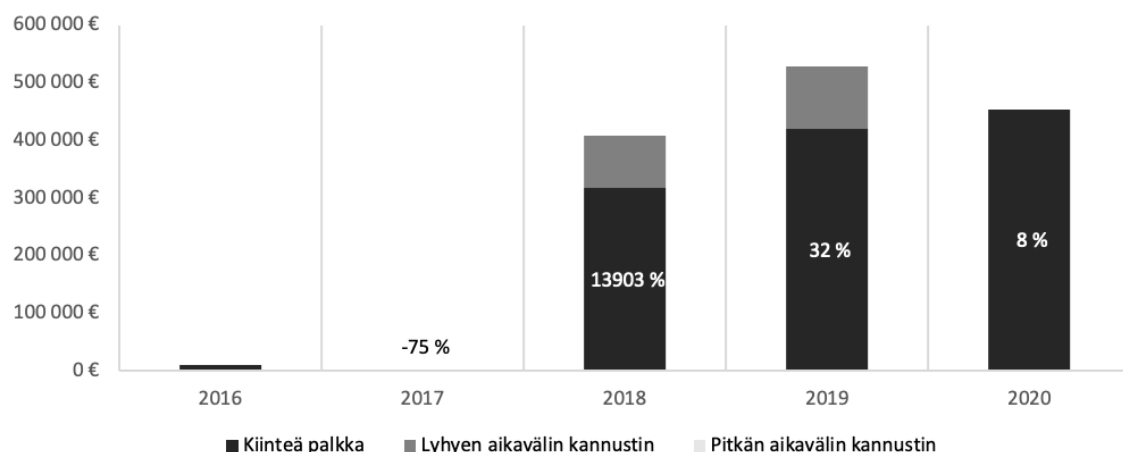
HALLITUKSEN VUOSIPALKKIOT

	2016	2017	2018	2019	2020
PUHEENJOHTAJA	40 000	40 000	70 000	70 000	70 000
KEHITYS EDELLISESTÄ VUODESTA		0 %	75 %	0 %	0 %
JÄSEN	20 000	20 000	35 000	35 000	35 000
KEHITYS EDELLISESTÄ VUODESTA		0 %	75 %	0 %	0 %

KESKIMÄÄRÄINEN TYÖNTEKIJÖIDEN PALKITSEMINEN

	2016	2017	2018	2019	2020
VUOTUISEN PALKKAKEHITYKSEN KESKIMÄÄRÄ		2,5 %	4,0 %	2,6 %	5,3 %

TOIMITUSJOHTAJALLE MAKSETTU PALKITSEMINEN ELEMENTEITTÄIN



Toimitusjohtaja Samuli Seppälä luopui rahapalkastaan 1.1. – 31.12.2016 ja 1.1. – 31.12.2017. Rahapalkan osuus ajalta 1.1.2016 – 30.9.2017 jaettiin Yhtiön henkilöstölle.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN 2020

Verkkokauppa.comin hallitukselle maksetut palkkiot 1.1.2020 – 31.12.2020 (suluissa 1.1.2019 – 31.12.2019)

Hallituksen jäsen	Valiokunta-jäsenyydet	Hallituksen vuosipalkkio yhteensä €	Osakkeina maksettu osuus vuosipalkkiosta (kpl)	Valiokunta-palkkiot €	Muut palkkiot €	Yhteensä €
Christoffer Häggblom, hallituksen puheenjohtaja	Palkitsemisvaliokunnan pj Tarkastusvaliokunnan jäsen	70 000 (70 000)	8 024 (10 097)	14 000 (14 000)	-	84 000 (84 000)
Robert Burén		35 000 (35 000)	4 012 (5 048)	-	-	35 000 (35 000)
Mikael Hagman (4.1.2021 saakka)		35 000 (35 000)	4 012 (5 048)	-	-	35 000 (35 000)
Kai Seikku	Tarkastusvaliokunnan pj Palkitsemisvaliokunnan jäsen	35 000 (35 000)	4 012 (5 048)	16 000 (16 000)	-	51 000 (51 000)
Samuli Seppälä	Palkitsemisvaliokunnan jäsen Tarkastusvaliokunnan jäsen	35 000 (35 000)	1 246 (5 048)	10 000 (10 000)	-	45 000 (45 000)
Arja Talma	Tarkastusvaliokunnan vpj	35 000 (35 000)	4 012 (5 048)	10 000 (10 000)	-	45 000 (45 000)

31.3.2020 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti Verkkokauppa.comin hallitukselle maksetaan palkkioita seuraavasti:

- Hallituksen puheenjohtajille vuosipalkkiota 70 000 euroa
- Muille hallituksen jäsenille vuosipalkkiota 35 000 euroa.

Puolet hallituksen jäsenten vuosipalkkioista on tarkoitus maksaa Yhtiön osakkeina kunkin kvartaalijulkistuksen jälkeen ja loppuosa vuosipalkkiosta maksetaan rahana, josta katetaan palkkiosta aiheutuvat verot. Palkkioina annettaviin osakkeisiin ei liity omistamiseen tai luovutukseen liittyviä rajoituksia.

Hallituksen valiokuntien jäsenten vuosipalkkiot toimikaudelta, joka päättyy vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä ovat seuraavat:

- Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 12 000 euroa
- Tarkastusvaliokunnan varapuheenjohtajalle 10 000 euroa
- Kullekin tarkastusvaliokunnan jäsenelle 6 000 euroa
- Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalle 8 000 euroa
- Kullekin palkitsemisvaliokunnan jäsenelle 4 000 euroa.

Valiokuntien palkkiot maksetaan rahana. Lisäksi hallituksen jäsenille korvataan hallitus- ja valiokuntatyöskentelyyn liittyvät kohtuulliset toteutuneet matka- ja majoituskulut sekä muut mahdolliset kustannukset.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN 2020

Suoritusperusteiden soveltaminen ja erääntyvät palkkiot

Vuonna 2020 Verkkokauppa.comin toimitusjohtajalla oli suoriteperusteinen lyhyen aikavälin kannustin sekä 13.2.2020 käynnistetty pitkän aikavälin suoriteperusteinen lisäosakejärjestelmä 2020–2022. Lyhyen aikavälin kannustimen tarkoitus on ohjata lyhyen aikavälin taloudellisen ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamiseen ja palkita niiden saavuttamisesta yhtiön liiketoimintastrategian mukaisesti. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoitus on palkita strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta ja pitkäaikaisen omistaja-arvon luomisesta, yhdistää toimitusjohtajan ja yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet sekä kerryttää toimitusjohtajan omistusta yhtiössä osakeomistusohjeistuksen mukaisesti.

Lyhyen aikavälin kannustimen ansaintakriteerit vuodelle 2020 perustuivat 25 % liikevaihdon kasvuun ja 75 % vertailukelpoisen liikevoiton (EBIT) kasvuun. Toimitusjohtajan enimmäispalkkio lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä tilikaudella 2020 vastasi neljän (4) kuukauden kiinteää palkkaa. Hallituksen tilikaudelle 2020 asettamat tavoitteet saavutettiin 100-prosenttisesti ja toimitusjohtajan tilikaudelta ansaitsema palkkio oli 120 000 euroa, joka erääntyy maksettavaksi keväällä 2021.

Yhtiön hallitus käynnisti 13.2.2020 uuden pitkän aikavälin osakepohjaisen kannustinjärjestelmän, suoriteperusteinen lisäosakejärjestelmä 2020–2022. Lisäosakejärjestelmä pohjautuu omaan sijoitukseen Verkkokauppa.comin osakkeeseen ja omaa sijoitusta vastaan ansaittaviin lisäosakkeisiin. Lisäosakejärjestelmästä 2020–2022 ansaittavien lisäosakkeiden määrä perustuu Yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (TSR, Total Shareholder Return) vuosien 2020–2022 aikana. Järjestelmästä ansaittava palkkio vahvistetaan ja maksetaan keväällä 2023.

Tilikaudella 2020 käytössä olleet osakepohjaiset kannustinjärjestelmät

Tilikauden 2020 aikana käytössä olivat hallituksen 16.5.2018 käynnistämän lisäosakejärjestelmän 2018–2020 sitouttamisjaksot 2018–2020 ja 2019–2021 sekä 13.2.2020 hallituksen käynnistämä suoriteperusteinen lisäosakejärjestelmä 2020–2022.

Lisäosakejärjestelmässä 2018–2020 osallistuja saa tietyn määrän lisäosakkeita Verkkokauppa.com Oyj:n osakkeisiin tekemänsä sijoituksen perusteella. Järjestelmässä 2018–2020 on kolme sitouttamisjaksoa, kalenterivuodet 2018–2020, 2019–2021 ja 2020–2022. Yhtiön hallitus päätti 13.2.2020, että järjestelmän viimeinen sitouttamisjakso ei käynnisty, vaan se korvataan uudella suoriteperusteisella lisäosakejärjestelmällä 2020–2022.

Lisäosakejärjestelmässä 2018–2020 palkkion saamisen edellytyksenä on, että järjestelmään osallistuva henkilö kohdentaa omistamiaan vapaasti luovutettavissa olevia Yhtiön osakkeita järjestelmään tai hankkii Yhtiön osakkeita enintään hallituksen vahvistaman määrän. Palkkion maksaminen perustuu lisäksi osallistujan työ- tai toimisuhteeseen palkkion maksuhetkellä. Palkkiot maksetaan osittain Yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Jos osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Ensimmäisellä sitouttamisjaksolla, joka alkoi 2018, osallistuja saa yhden lisäosakkeen veloituksetta kutakin järjestelmään kohdentamaansa osaketta kohtaan kolmen vuoden ansaintakauden jälkeen, edellyttäen, että ehdoissa määrätyt edellytykset lisäosakkeen saamiselle täyttyvät tuona ajankohtana. Toimitusjohtaja täytti lisäosakkeiden saamiselle asetetut ehdot sitouttamisjaksolla 100 %:sti ja hänelle erääntyy keväällä 2021 maksettavaksi 40 000 Yhtiön osakkeen arvoinen bruttopalkkio, sisältäen myös rahaosuuden.

Toisella sitouttamisjaksolla, joka alkoi 2019, osallistuja saa yhden lisäosakkeen veloituksetta kutakin järjestelmään kohdentamaansa osaketta kohtaan kolmen vuoden ansaintakauden jälkeen, edellyttäen, että ehdoissa määrätyt edellytykset lisäosakkeen saamiselle täyttyvät tuona ajankohtana.

Suoriteperusteisessa lisäosakejärjestelmässä 2020–2022 osallistumisen ja palkkion saamisen edellytyksenä on, että järjestelmään osallistuva henkilö kohdentaa vapaasti siirrettävissä olevia hallussaan pitämiään yhtiön osakkeita järjestelmään tai hankkii yhtiön osakkeita hallituksen päättämään määrään asti. Palkkion maksaminen perustuu lisäksi osallistujan työ- tai toimisuhteeseen palkkion maksuhetkellä. Palkkiot maksetaan osittain Yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta osallistujalle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Jos osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Suoriteperusteisessa lisäosakejärjestelmässä 2020–2022 osallistujalla on mahdollisuus ansaita 0–3 lisäosaketta kutakin järjestelmään kohdentamaansa osaketta kohtaan tiettyyn osakemäärään asti kolmen vuoden ansaintakauden jälkeen. Ansaittavien lisäosakkeiden määrä perustuu Yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (TSR, Total Shareholder Return) vuosien 2020–2022 aikana.

Yhteenveto toimitusjohtajalle tilikaudella 2020 käytössä olleista osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä

Ohjelma	Hallituksen päätös ohjelmasta	Osakekurssi päätöspäivänä	Ansaintakriteerit	Enimmäispalkkio brutto-osakkeina kpl	Palkkio-toteuma % enimmäistasosta	Ansaittu palkkio brutto-osakkeina kpl	Maksupäivä	Maksetut netto-osakkeet	Osakekurssi maksupäivänä
Lisäosakejärjestelmä 2018-2020	16.5.2018	5,980 €	Henk.koht. sijoitus ja jatkuva osakkeomistus	10 000	100 %	10 000	Maaliskuu 2021	-	-
Lisäosakejärjestelmä 2019-2021	21.12.2018	4,157 €	Henk.koht. sijoitus ja jatkuva osakkeomistus	10 000	Vahvistetaan keväällä 2022	Vahvistetaan keväällä 2022	Kevät 2022	-	-
Suoriteperusteinen lisäosakejärjestelmä 2020-2022	13.2.2020	4,064 €	Henk.koht. sijoitus, jatkuva osakkeomistus ja osakkeen kokonaistuotto	120 000	Vahvistetaan keväällä 2023	Vahvistetaan keväällä 2023	Kevät 2023	-	-

Toimitusjohtajalle tilikaudella 2020 maksetut palkkiot

Kiinteä palkka + edut	Lyhyen aikavälin kannustin ¹	Pitkän aikavälin kannustin ²	Maksettu palkitseminen yhteensä 2020
454 068 €	0 €	-	454 068 €

¹ Tilikauden 2019 suoritusten perusteella ei ansaittu lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä palkkiota, joka olisi maksettu 2020.

² Pitkän aikavälin kannustimissa ei vuonna 2020 maksuun tulleita eriä.

Toimitusjohtajalle 2020 maksetun palkitsemisen rakenne

