

A woman with blonde hair is sitting on a wooden ledge. She is wearing a light blue, textured, open-front cardigan over a white top, and a black skirt with a crocodile-like pattern. She is looking down and to the side. The background is a solid light blue.

HALLINNOINTI

2020

STOCKMANN

# SELVITYS STOCKMANN- KONSERNIN HALLINTO- JA OHJAUS- JÄRJESTELMÄSTÄ

*Stockmann noudattaa päätöksenteossaan ja hallinnossaan Suomen osakeyhtiölakia, Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia, yhtiöjärjestyksensä määräyksiä, Nasdaq Helsingin sisäpiiriohjetta ja muuta soveltuvaa lainsäädäntöä ja määräyksiä. Hallinnointikoodi on saatavilla Arvopaperimarkkinayhdistyksen sivuilla cgfinland.fi. Stockmann noudattaa kokonaisuudessaan vuoden 2020 hallinnointikoodin suosituksia.*

Stockmann Oyj Abp:n selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä tilikaudelta 2020 on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti. Selvitys ja ajantasaiset tiedot yhtiön hallinnoinnista ovat saatavilla myös yhtiön kotisivuilla stockmanngroup.com kohdassa Hallinnointi. Selvitys kattaa konsernin hallinnosta ja toiminnasta vastaavat emoyhtiö Stockmann Oyj Abp:n toimielimet, joita ovat yhtiökokous, hallitus ja toimitusjohtaja, sekä käsittelee mm. hallituksen valintaa ja työskentelyä, hallituksen valiokuntien tehtäviä ja vastuuta, osakkeenomistajien nimitystoimikuntaa ja Stockmannin johtamisrakennetta. Lisäksi Stockmann julkaisee hallintokoodin mukaisen hallintoelimien palkitsemispolitiikan sekä palkitsemisraportin.

## YHTIÖKOKOUS

Yhtiökokous on Stockmann Oyj Abp:n ylin päättävä elin. Varsinainen yhtiökokous muun muassa päättää vuosittain yhtiön tilinpäätöksen hyväksymisestä, vahvistetun taseen osoittamien varojen jakamisesta, hallituksen jäsenten valitsemisesta ja heidän palkkioistaan sekä vastuuvapauden myöntämisestä toimitusjohtajalle ja hallituksen jäsenille.

Varsinainen yhtiökokous pidetään vuosittain ennen kesäkuun loppua. Koronavirustilanteen sekä Suomen hallituksen ilmoittamien, muun muassa julkisia kokoontumisrajoituksia koskevien päätösten seurauksena Stockmann päätti siirtää 18.3.2020 kokoon kutsutun varsinaisen yhtiökokouksensa. Varsinainen yhtiökokous pidettiin 4.6.2020 Helsingissä. Osakkeenomistajilla ja asiamiehillä oli mahdollisuus osallistua yhtiökokoukseen ja käyttää oikeuksiaan ainoastaan äänestämällä ennakoon sekä esittämällä vastaehdotuksia tai kysymyksiä ennakoon kutsun ja yhtiön muun ohjeistuksen mukaisesti. Kokoukseen ei voinut osallistua paikan päällä. Läsnä yhtiökokouksessa olivat yhtiön hallituksen puheenjohtaja Lauri Ratia (etäyhteyden välityksellä), yhtiön lakiasiainjohtaja Jukka Naulapää, yhtiökokouksen puheenjohtaja Seppo Kylmälinen, äänenlaskun valvoja ja pöytäkirjantarkastaja Jaakko Laitinen, yhtiön tilintarkastajista Henrik Holmbom (etäyhteyden välityksellä), sekä yhtiökokouksen rekisteröinti- ja äänestyspalvelun tarjoajan Euroclear Finland Oy:n edustaja Paula Määttä (etäyhteyden välityksellä). Yhtiökokoukseen osallistui henkilökohtaisesti tai valtakirjalla yhteensä 26 osakkeenomistajaa,

jotka edustivat 53,5 % yhtiön rekisteröidystä osakepääomasta ja 68,1 % äänimäärästä.

Stockmannilla on kaksi osakesarjaa, joista jokainen A-osake oikeuttaa äänestämään yhtiökokouksessa kymmenellä äänellä ja jokainen B-osake yhdellä äänellä. Yhtiökokouskutsu, -asiakirjat, hallituksen ehdotukset yhtiökokoukselle, osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotukset hallituksen jäsenistä ja muut ehdotukset yhtiökokoukselle ovat osakkeenomistajien saatavilla vähintään kolme viikkoa ennen kokousta yhtiön pääkonttorissa ja yhtiön kotisivuilla stockmanngroup.com.

## HALLITUS

Yhtiöjärjestyksen mukaan yhtiön hallitukseen kuuluu vähintään viisi ja enintään yhdeksän jäsentä. Hallituksen jäsenet valitaan yhden vuoden toimikaudeksi, joka alkaa siitä varsinaisesta yhtiökokouksesta, jossa heidät valittiin ja päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Yhtiöjärjestyksessä ei ole hallituksen jäsenten valintaa koskevia rajoituksia.

Hallitus valitsee keskuudestaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan.

Vuoden 2020 lopussa yhtiön hallitus koostui kuudesta varsinaisen yhtiökokouksen 2020 valitsemasta jäsenestä. Hallituksessa jatkoivat Stefan Björkman, Esa Lager, Leena Niemistö, Lauri Ratia, Tracy Stone ja Dag Wallgren. Uusia jäseniksi ei valittu hallitukseen. Lauri Ratia valittiin hallituksen järjestäytymiskokouksessa puheenjohtajaksi ja Leena Niemistö varapuheenjohtajaksi. Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön.

Yhtiön hallituksessa on myös kaksi henkilöstön edustajaa. He eivät ole hallituksen varsinaisia jäseniä mutta heillä on läsnäolo- ja puheoikeus hallituksen kokouksissa. Vuoden 2020 lopussa henkilöstön edustajat yhtiön hallituksessa olivat Petri Leskelä ja Minna Salo.

Hallituksen jäsenillä on oltava tehtävän edellyttämä pätevyys ja mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa hallitustyön hoitamiseen. Hallituksen jäseniä valittaessa pyritään huomioimaan monimuotoisuus siten, että henkilöt edustavat eri ammattikuntia, koulutusalajoja, kansainvälistä taustaa, ikää ja sukupuolta. Lisäksi hallituksen jäsenten enemmistön on oltava riippumattomia yhtiöstä ja vähintään kahden näistä jäsenistä myös riippumattomia yhtiön

## STOCKMANNIN HALLINTOMALLI



merkittävistä osakkeenomistajista. Hallituksen kuudesta jäsenistä neljä on miehiä ja kaksi naisia. Kuusi jäsentä on riippumattomia yhtiöstä. Kolme jäsentä on riippumattomia merkittävistä osakkeenomistajista ja kolme jäsentä ei ole riippumattomia merkittävistä osakkeenomistajista työ- tai toimisuhteen takia.

Hallitus katsotaan päätösvaltaiseksi, kun enemmän kuin puolet sen jäsenistä on läsnä. Päätökset tehdään enemmistöpäätöksin. Äänten mennessä tasan päätökseksi tulee se mielipide, johon puheenjohtaja yhtyy.

### Hallituksen tehtävät

Hallituksen ja sen valiokuntien tehtävät ja vastuut määräytyvät yhtiöjärjestyksen, osakeyhtiölain ja muun soveltuvan lainsäädännön pohjalta. Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä sekä vastaa siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty.

Hallitus on vahvistanut itselleen yhtiöjärjestyksen, joka on nähtävissä yhtiön kotisivuilla stockmanngroup.com. Yhtiöjärjestyksessä määritellään hallituksen kokoonpanoon ja valintamenettelyyn liittyvät periaatteet, hallituksen tehtävät, päätöksentekomenetely ja kokouskäytäntö sekä hallituksen arvioinnin periaatteet.

Hallituksen tehtävänä on edistää yhtiön ja kaikkien osakkeenomistajien etua. Tehtävänsä toteuttamiseksi hallitus muun muassa:

- ohjaa ja valvoo yhtiön toimivaa johtoa
- nimittää ja erottaa yhtiön toimitusjohtajan
- hyväksyy toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimuksen ja muut etuudet
- hyväksyy johdon palkitsemisen ja muut etuudet
- varmistaa toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten seuraajien valinnan suunnittelun
- hyväksyy yhtiön riskienhallinnan periaatteet
- arvioi ja vahvistaa yhtiön pitkän aikavälin strategiset ja taloudelliset tavoitteet
- hyväksyy liiketoiminta- ja strategiset suunnitelmat sekä arvioi niiden toteutumista
- hyväksyy vuotuisen talousarvion
- päättää merkittävistä yksittäisistä investoinneista sekä yritys- ja kiinteistökaupoista

- määrittelee yhtiön osingonjakopolitiikan ja tekee yhtiökokoukselle ehdotuksen maksettavasta osingosta
- kutsuu koolle yhtiökokouksen

Yhtiöjärjestyksensä mukaisesti hallitus arvioi vuosittain toimintaansa ja työskentelytapojaan Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksen 13 mukaisesti. Arvioinnin tuloksia käytetään hallituksen työskentelyn kehittämiseen.

Indexillä on oma sisäinen hallitus, joka kehittää yhtiötä. Lauri Ratia toimi Lindexin hallituksen puheenjohtajana kesäkuuhun saakka. Sen jälkeen Jari Latvanen on toiminut tehtävässä.

### Hallituksen kokoukset

Hallitus kokoontuu ennalta vahvistetun aikataulun mukaisesti sekä tarvittaessa. Kokousaikataulu perustuu yhtiön taloudellisen raportoinnin aikatauluun ja lisäksi hallitus kokoontuu mm. strategiakokoukseen.

Yhtiön toimivasta johdosta hallituksen kokouksiin osallistuvat säännöllisesti toimitusjohtaja, talousjohtaja ja lakiasiain johtaja, joka toimii hallituksen sihteerinä. Divisioonien johtoryhmien jäsenet osallistuvat kokouksiin tarpeen mukaan. Hallituksen kokouksiin osallistuu myös kaksi henkilöstön edustajaa, jotka eivät ole hallituksen jäseniä. Toisen henkilöstön edustajan valitsevat Stockmannin yhtymälautakunnan työntekijäedustajat ja toisen Stockmannin ylempiä toimihenkilöitä edustava yhdistys. Hallitus kokoontui vuoden 2020 aikana 22 kertaa ja sen jäsenten osallistumisprosentti kokouksiin oli 96.

### HALLITUKSEN VALIOKUNNAT

Hallitus on asettanut keskuudestaan palkitsemisvaliokunnan ja tarkastusvaliokunnan kokouksessaan 4.6.2020.

Palkitsemisvaliokunta valmistelee toimitusjohtajan ja yhtiön muun johdon palkitsemis- ja nimitysasioita, toimielinten palkitsemispolitiikan ja palkitsemisraportin, sekä yhtiön noudattamia palkitsemisen periaatteita hallinnointikoodin mukaisesti. Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajaksi hallitus valitsi Lauri Ratian ja muiksi jäseniksi valittiin Stefan Björkman ja Leena Niemistö. Vuonna 2020 palkitsemisvaliokunta kokoontui 2 kertaa ja osallistumisprosentti oli 100.

Tarkastusvaliokunta valmistelee yhtiön taloudellista rapor-

tointia ja valvontaa koskevia asioita hallinnointikoodin mukaisesti. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajaksi hallitus valitsi Esa Lagerin ja muiksi jäseniksi valittiin Stefan Björkman ja Dag Wallgren. Vuonna 2020 tarkastusvaliokunta kokoontui 5 kertaa ja osallistumisprosentti oli 100.

Valiokunnat avustavat hallitusta valmistelemalla hallitukselle kuuluvia tehtäviä. Näin ollen valiokunnat eivät ole itsenäistä päätösvaltaa harjoittavia elimiä, vaikka niillä on useita seuranta- ja valvontavastuita. Valiokunnat raportoivat hallitukselle asiat, joita ne ovat käsitelleet, ja tekevät hallitukselle ehdotuksia päätöksentekoa varten silloin, kun se on tarkoituksenmukaista. Valiokuntien työjärjestykset ovat nähtävissä yhtiön kotisivuilla stockmanngroup.com.

## OSAKKEENOMISTAJIEN NIMITYSTOIMIKUNTA

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee hallituksen jäseniä ja hallituspalkkioita koskevat ehdotukset seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Nimitystoimikunta koostuu neljän suurimman osakkeenomistajan nimeämistä edustajista. Lisäksi hallituksen puheenjohtaja kuuluu toimikuntaan asiantuntijajäsenenä. Osakkeenomistajia edustavien jäsenten nimeämisoikeus on niillä neljällä osakkeenomistajalla, joiden osuus yhtiön kaikkien osakkeiden tuottamista äänistä Euroclear Finland Oy:n ylläpitämän osakasluettelon mukaan on suurin varsinaista yhtiökokousta edeltävän syyskuun 1. työpäivänä. Nimitystoimikunnan koollekutsujana toimii hallituksen puheenjohtaja ja toimikunta valitsee keskuudestaan puheenjohtajan. Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenille ei makseta erillistä palkkiota jäsenyydestä.

Osakkeenomistajat ovat nimenneet seuraavat jäsenet nimitystoimikuntaan:

- Gunvor Kronman, hallituksen puheenjohtaja, Föreningen Konstsamfundet r.f. (nimitystoimikunnan puheenjohtaja)
- Ole Johansson, rahastonhoitaja, Svenska litteratursällskapet i Finland r.f.
- Peter Therman, hallituksen varapuheenjohtaja, Hartwall Capital Oy Ab, edustaen HC Holding Oy Ab:ta

- Kari Niemistö

Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan työjärjestys on nähtävissä yhtiön kotisivuilla stockmanngroup.com.

Vuonna 2020 osakkeenomistajien nimitystoimikunta kokoontui 2 kertaa ja osallistumisprosentti oli 100.

Osakkeenomistajien nimitysvaliokunta tulee esittämään ehdotuksensa hallituksen kokoonpanosta varsinaiselle yhtiökokoukselle (joka pidetään 7.4.2021) ennen 26.3.2021.

## TOIMITUSJOHTAJA

MBA Jari Latvanen on Stockmannin toimitusjohtaja 19.8.2019 lähtien.

Hallitus nimittää yhtiön toimitusjohtajan ja päättää toimsuhteen ehdoista, jotka määrittävät kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa. Tietoja toimitusjohtajan palkitsemisesta ja toimsuhteen ehdoista löytyy palkka- ja palkkioselvityksestä.

Toimitusjohtaja vastaa yhtiön hallinnosta ja operatiivista johtamisesta hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti sekä hallitukselle esitettävien yleisten strategia- ja liiketoimintasuunnitelmien kehittämisestä.

## MUU JOHTO

Hallitus nimittää konsernin johtoryhmän jäsenet. Konsernin johtoryhmä vastaa toimitusjohtajan johdolla liiketoiminnan ohjauksesta sekä strategisten ja taloudellisten suunnitelmien laadinnasta. Johtoryhmän tärkeimmät tehtävät ovat konsernin strategian ja divisioonien strategioiden valmistelu ja toteutus, taloudelliset ennusteet, tuloskehitys sekä investoinnit.

Konsernin johtoryhmään kuului 6 jäsentä 31.12.2020: toimitusjohtaja Jari Latvanen, Lindexin toimitusjohtaja Susanne Ehnåbåge, Lindexin talousjohtaja Annelie Forsberg, talousjohtaja Pekka Vähähyppä, lakiasiain johtaja Jukka Naulapää, joka toimii myös johtoryhmän sihteerinä, sekä Chief Operating Officer Tove Westermarck. Johtoryhmän jäsenet raportoivat toimitusjohtajalle. Lisäksi sekä Stockmann- että Lindex-divisiooneilla on omat johtoryhmänsä.

Huhtikuusta 2020 lähtien Stockmann on toiminut yritysten saneerausvelkojen lain säännösten mukaisesti, mikä on tarkoittanut, että selvittäjä Jyrki Tähtinen on osallistunut hallituksen kokouksiin ja antanut ohjeistuksia saneerausvelkojen ja maksujen käsittelystä sekä toimittanut raportteja velkojatoimikunnalle.

## SISÄINEN VALVONTA JA SISÄINEN TARKASTUS

Hallituksen vastuulla olevan sisäisen valvonnan tavoitteena on muun muassa varmistaa toiminnan tehokkuus ja tuloksellisuus, informaation luotettavuus sekä säännösten ja ohjeiden noudattaminen. Sisäinen valvonta on osa päivittäistä johtamista ja yhtiön hallinnointia.

Olenainen osa sisäistä valvontaa on sisäinen tarkastus, joka toimii erillisenä yksikkönä toimitusjohtajan alaisuudessa ja raportoi havainnoistaan hallitukselle. Sisäinen tarkastus tukee konsernin johtoa toiminnan ohjaamisessa tutkimalla ja arvioimalla liiketoimintojen, riskienhallinnan ja sisäisen valvonnan tehokkuutta sekä tuottamalla johdolle informaatiota ja suosituksia niiden tehostamiseksi. Sisäinen tarkastus tarkastaa myös liiketoiminnan ja taloudellisen raportoinnin prosesseja. Stockmannin hallitus on vahvistanut sisäisen tarkastuksen toimintaohjeen. Sisäisen tarkastuksen toimintaa ohjaavat riskiarviointi sekä painopistealueet liiketoiminnassa ja sen kehittämisessä.

## RISKIENHALLINTA

Riskienhallinnan tavoitteena on turvata konsernin tuloskehitys ja varmistaa liiketoiminnan häiriöttömyys toteuttamalla riskienhallintaa kustannustehokkaasti ja systemaattisesti divisiooneissa. Hallitus on vahvistanut yhtiön riskienhallinnan periaatteet, jotka koskevat Stockmann-konsernin kaikkia divisioonia ja liiketoimintalueita.

Stockmannin hallitus ja konsernin johtoryhmä arvioivat säännöllisesti strategiaprosessin yhteydessä liiketoimintaan liittyviä riskitekijöitä ja riskienhallintatoimenpiteiden riittävyyttä. Riskienhallintaa tukevat sisäiset kontrollijärjestelmät ja ohjeet. Riskienhallintaohjeistusta on erikseen laadittu muun muassa seuraaville osa-alueille: IT ja tietoturva, rahoitustoiminto, vastuullisuusasiat, väärinkäytökset, turvallisuus ja vakuutukset.

Stockmannin liiketoiminta on altis erilaisille riskeille, joilla voi olla haitallinen vaikutus yhtiön toimintaan. Yksiköiden johto vastaa strategisten ja taloudellisten suunnitelmien laatimisesta omissa yksiköissään; liiketoimintariskien identifiointi ja analysointi sekä hallintatoimenpiteiden arviointi on osa strategian laatimista.

Liiketoimintariskejä analysoidaan myös strategiaprosessin ulkopuolella, erityisesti merkittävien hankkeiden ja investointien yhteydessä, ja niistä raportoidaan tarvittaessa yhtiön hallitukselle.

Konsernin riskienhallinnan tehtävänä on tukea liiketoimintoja sellaisten riskien tunnistamisessa ja hallitsemisessa, jotka voivat vaarantaa tai estää Stockmannin strategian mukaisten tavoitteiden saavuttamisen. Konsernitason riskikartta päivitetään vuosittain strategiatyön yhteydessä, ja lisäksi eri yksiköissä ja projekteissa tunnistetaan, seurataan ja hallitaan operatiivisen tason riskejä.

### Riskitekijöitä

Liiketoimintariskejä ovat kaikki ne tekijät, jotka saattavat vaarantaa tai estää konsernin tai sen osan strategisten tavoitteiden saavuttamisen. Stockmannin keskeisimmät riskit on luokiteltu kolmeen riskialueeseen:

- Liiketoimintaympäristön riskit, joilla tarkoitetaan yhtiön ulkoisia riskitekijöitä, jotka saattavat toteutuessaan vaikuttaa merkittävästi yhtiön toimintamahdollisuuksiin ja kannattavuuteen. Tällaisia riskitekijöitä ovat esimerkiksi olennaiset ja ennakoimattomat muutokset markkinakehityksessä ja kuluttajien käyttäytymisessä, heikkenevä ostovoima, konsernin kiinteistöissä toimiviin vuokralaisiin liittyvät riskit ja yksittäisiin toimintamaihiniin liittyvät riskit.
- Operatiiviset ja vahinkoriskit, joilla tarkoitetaan yhtiön toimintoihin liittyviä riskejä, jotka voivat toteutuessaan johtaa mm. liiketoiminnan keskeytymiseen, tehottomuuteen ja kannattamattomuuteen. Tällaisia riskitekijöitä ovat esimerkiksi henkilöstö-, väärinkäytös-, ICT- ja tietoturvariskit, hankintaketjuun sekä päätöksenteon pohjana olevaan informaatioon liittyvät riskit.
- Rahoitusriskit, joiden vaikutus heijastuu toteutuessaan heikentävästi konsernin tulokseen, taseeseen ja likviditeettiin. Rahoitusriskejä, valuuttakurssien ja korkotason vaihtelusta aiheutuvat riskit mukaan lukien, hallinnoidaan hallituksen vahvistaman riskipolitiikan mukaisesti.

Vallitsevassa tilanteessa Covid-19-pandemia on aiheuttanut syviä ja odottamattomia vaikutuksia paitsi Stockmann-konsernin toiminnassa ja toimintaympäristössä, myös maailmanlaajuisesti

yhteisöissä, ja sillä on edelleen vahva vaikutus Stockmann-konsernin toimintaan. Riskejä ja epävarmuustekijöitä selostetaan tarkemmin hallituksen toimintakertomuksessa.

### Taloudelliseen raportointiprosessiin liittyvän sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteet

Sisäisen valvonnan toteutumisesta taloudellisen raportoinnin osalta vastaa Stockmannin hallitus ja sen tarkastusvaliokunta. Taloudellisen raportoinnin toteuttamisesta vastaavat konsernin talousjohtaja ja talousosasto. Stockmannin taloudellisessa raportoinnissa noudatetaan konsernitasoisia ohjeita. Raportointi perustuu kaupallisten ja hallinnollisten prosessien sekä taloushallinnon järjestelmien tuottamaan tietoon. Konsernin talousosasto määrittää taloudellisen raportointiprosessin valvontatoimet, joita ovat mm. erilaiset ohjeet, prosessikuvaukset, täsmäytykset ja analyysit, joilla varmistetaan raportoinnissa käytettävien tietojen sekä raportoinnin oikeellisuus.

Taloudellisen raportoinnin tuloksia seurataan ja poikkeamat ennusteisiin ja edelliseen vuoteen analysoidaan säännöllisesti. Analyysien avulla pyritään löytämään raportoinnin mahdolliset virheet sekä tuottamaan olennaisesti oikeat tiedot yhtiön taloudesta.

Divisioonat ja konsernin talousosasto vastaavat oman vastuualueensa sisäisen valvonnan tehokkuudesta. Konsernin talousosasto vastaa raportoinnin prosessien arvioinneista. Taloudelliseen raportointiin liittyvät riskit arvioidaan ja niiden hallintatoimet määritellään osana riskienhallintaprosessia.

### SISÄPIIRI

Stockmann noudattaa Nasdaq Helsinki Oy:n sisäpiiri ohjetta.

EU:n markkinoiden väärinkäyttöasetuksen (MAR) tultua voimaan 3.7.2016 Stockmannilla ei ole enää julkista sisäpiiriä. Yhtiön liiketoimistaan ilmoitusvelvollisiksi johtohenkilöiksi on määritelty hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja, konsernin johtoryhmän jäsenet ja tilintarkastajat. Stockmannin hallitus on päättänyt, että johtohenkilöiden kaupankäyntirajoitus yhtiön osakkeilla on 30 vuorokautta ennen osavuositarkastuksen tai tilinpäätöksen julkistamista.

### TILINTARKASTUS

Yhtiökokouksen valitsevat tilintarkastajat tarkastavat yhtiön kirjanpidon, tilinpäätöksen ja hallinnon. Yhtiöllä on vähintään yksi ja enintään kolme tilintarkastajaa ja heillä vähintään yksi ja enintään kolme varamiestä. Tilintarkastajien toimikausi alkaa siitä yhtiökokouksesta, jossa heidät on valittu ja päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

Vuoden 2020 varsinainen yhtiökokous valitsi yhtiön tilintarkastajiksi tilintarkastusyhtiö KPMG Oy Ab:n KHT-tilintarkastaja Henrik Holmbomin ja KHT-tilintarkastaja Marcus Töttermanin. Varatilintarkastajaksi valittiin tilintarkastusyhtiö KPMG Oy Ab.

Hallitus ehdottaa vuoden 2021 varsinaiselle yhtiökokoukselle että tilintarkastusyhtiö Ernst & Young valitaan tilintarkastusyhtiöksi.

Tällä hetkellä Stockmann-konsernin tilintarkastajana kaikissa toimintamaissa ja tytäryrityksissä paitsi Isossa-Britanniassa toimii tilintarkastusyhtiö KPMG Oy Ab. Tilintarkastukseen liittyvät palkkiot vuonna 2020 olivat 0,4 miljoonaa euroa sekä veroneuvonta ja muut palkkiot 0,3 miljoonaa euroa.

Tämä selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä on annettu erillisenä kertomuksena hallituksen toimintakertomuksen ja tilinpäätöksen 2020 yhteydessä.

*Stockmann Oyj Abp:n hallituksen hyväksymä 4.3.2021*

# HALLITUS



## LAURI RATIA

s. 1946  
Suomen kansalainen  
DI, teollisuusneuvos

Hallituksen puheenjohtaja 2019–

Palkitsemisvaliokunnan  
puheenjohtaja,  
Osakkeenomistajien  
nimitystoimikunnan jäsen

Riippumaton yhtiöstä

### Tärkeimmät työtehtävät

CRH plc, Senior Advisor, Venäjä  
2007–2008,  
Scancem International ANS,  
Sementiteollisuuden  
varatoimitusjohtaja 1996–1997  
Lohja Rudus Oy Ab, toimitusjohtaja  
1994–2007  
Euroc Abp, Betoni ja kiviaines  
-divisionan johtaja 1994–1996

### Tärkeimmät luottamustehtävät

Elematic Oy, hallituksen jäsen 2018–  
Sibelius-Seura ry, hallituksen  
puheenjohtaja 2016–  
Terrafame Oy, hallituksen  
puheenjohtaja 2015–  
Armada Mezzanine Capital Oy,  
Industrial Advisory Boardin jäsen  
2010–

### Osakkeet

B-sarjan osakkeita: 65 504



## LEENA NIEMISTÖ

s. 1963  
Suomen kansalainen  
LT

Hallituksen varapuheenjohtaja  
2016–

Palkitsemisvaliokunnan jäsen

Riippumaton yhtiöstä ja  
merkittävistä osakkeenomistajista

### Tärkeimmät työtehtävät

Dextra Oy,  
toimitusjohtaja 2003–2016  
Pihlajalinna Oy,  
varatoimitusjohtaja 2013–2016

### Tärkeimmät luottamustehtävät

Raisio Oy,  
hallituksen jäsen 2017–  
Pihlajalinna Oy,  
hallituksen jäsen 2013–  
Nexstim plc,  
hallituksen puheenjohtaja 2019–  
Yliopiston Apteekki,  
hallituksen jäsen 2016–  
Suomen Messut Osuuskunta,  
hallituksen jäsen 2016–  
Suomen Kansallisooppera  
ja -baletti sr,  
hallituksen puheenjohtaja 2016–  
Arvopaperimarkkinayhdistys,  
hallituksen jäsen 2018–

### Osakkeet

B-sarjan osakkeita: 41 613



## STEFAN BJÖRKMAN

s. 1963  
Suomen kansalainen  
DI

Hallituksen jäsen 2019–,

Palkitsemisvaliokunnan sekä  
tarkastusvaliokunnan jäsen

Riippumaton yhtiöstä

### Tärkeimmät työtehtävät

Föreningen Konstsamfundet rf.,  
toimitusjohtaja 2018–  
Ilmarinen, varatoimitusjohtaja,  
vt. toimitusjohtaja 2018  
Etera, toimitusjohtaja 2014–2018  
Aktia, varatoimitusjohtaja ja  
talousjohtaja 2008–2014  
Aktia, varatoimitusjohtaja  
2006–2008  
Oral Hammaslääkärit Oy,  
toimitusjohtaja 2006

### Tärkeimmät luottamustehtävät

KSF Media, hallituksen  
puheenjohtaja 2018–  
Amos Rex, hallituksen jäsen 2018–  
CorGroup, hallituksen jäsen  
2007–2014, 2017–  
Coronaria Oy, hallituksen  
puheenjohtaja 2007–

### Osakkeet

B-sarjan osakkeita: 22 751



## ESA LAGER

s. 1959  
Suomen kansalainen  
OTK, KTM

Hallituksen jäsen 2017–

Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja

Riippumaton yhtiöstä ja  
merkittävistä osakkeenomistajista

### Tärkeimmät työtehtävät

Outokumpu-konserni,  
toimitusjohtajan sijainen 2011–2013  
CFO 2005–2013  
rahoitus- ja hallintojohtaja  
2001–2004  
rahoitusjohtaja 1995–2000  
apulaisjohtaja 1991–1994

### Tärkeimmät luottamustehtävät

Ilkka-Yhtymä Oy,  
hallituksen varapuheenjohtaja,  
hallituksen jäsen 2011–  
Sato Oy,  
hallituksen jäsen 2014–  
Alma Media Oy,  
hallituksen jäsen 2014–  
Terrafame Oy,  
hallituksen jäsen 2015–

### Osakkeet

B-sarjan osakkeita: 29 649



## TRACY STONE

s. 1962  
Ison-Britannian kansalainen

Hallituksen jäsen 2018–

Riippumaton yhtiöstä ja  
merkittävistä osakkeenomistajista

### Tärkeimmät työtehtävät

Polly King & Co, toimitusjohtaja  
2017–  
Perry Ellis International,  
vt. toimitusjohtaja  
Eurooppa 2017  
LK Bennet,  
kaupallinen johtaja 2015–2017  
Gant AB, vt. operatiivinen johtaja  
(COO) 2013–2015  
Gant AB, maailmanlaajunen  
myyntijohtaja 2012–2013  
Gant UK,  
toimitusjohtaja 2006–2012

### Osakkeet

B-sarjan osakkeita: 27 912



## DAG WALLGREN

s. 1961  
Suomen kansalainen  
KTM

Hallituksen jäsen 2011–

Tarkastusvaliokunnan jäsen

Riippumaton yhtiöstä

### Tärkeimmät työtehtävät

Svenska litteratursällskapet  
i Finland r.f.,  
toimitusjohtaja 2008–  
rahoitusjohtaja 1997–2008  
Ab Kelonia Oy,  
toimitusjohtaja 2000–2008

### Tärkeimmät luottamustehtävät

Ab Kelonia Oy,  
hallituksen jäsen 2009–  
Schildts & Söderströms Ab,  
hallituksen jäsen 2009–  
Eläkevakuutusosakeyhtiö Veritas,  
hallintoneuvoston jäsen 2012–

### Osakkeet

B-sarjan osakkeita: 38 891

**Henkilöstön edustajat**

Henkilöstön edustajilla on hallituksen kokouksissa läsnäolo- ja puheoikeus. He eivät ole hallituksen jäseniä.

**PETRI LESKELÄ**

s. 1970,  
*Suomen kansalainen*

Pääluottamusmies, Stockmann

Henkilöstön edustaja, Stockmannin  
yhtymälautakunnan valitsemana

**MINNA SALO**

s. 1967,  
*Suomen kansalainen*

Kehityspäällikkö,  
ICT, Stockmann

Henkilöstön edustaja, Stockmannin  
ylempien toimihenkilöiden  
valitsemana

Hallituksen jäsenten tiedot 31.12.2020.

Ajantasaiset tiedot hallituksen jäsenistä ovat yhtiön kotisivuilla osoitteessa [stockmangroup.com](http://stockmangroup.com).

# KONSERNIN JOHTORYHMÄ



## JARI LATVANEN

s. 1964  
Suomen kansalainen  
MBA  
Toimitusjohtaja 2019–

Stockmannille vuonna 2019

**Keskeinen työkokemus**  
HKScan Oyj,  
toimitusjohtaja 2016–2018  
Stora Enso, Consumer Board  
-divisionan johtaja 2014–2016  
Findus Nordic,  
toimitusjohtaja 2010–2014  
Nestlé Tseki ja Slovakia,  
toimitusjohtaja 2008–2010  
Nestlé SA, Eurooppa,  
apulaisjohtaja 2007–2008  
Nestlé Sweden,  
toimitusjohtaja 2003–2006  
Nestlé Nordic,  
toimitusjohtaja 2001–2003

**Tärkeimmät luottamustoimet**  
E&A Invest Oy,  
hallituksen puheenjohtaja 2019–



## SUSANNE EHNÅGE

s. 1979  
Ruotsin kansalainen  
KTM  
Lindexin toimitusjohtaja 2018–

Stockmannille vuonna 2018

**Keskeinen työkokemus**  
NetOnNet Group,  
toimitusjohtaja 2016–2018  
varatoimitusjohtaja 2015–2016  
SIBA AB,  
toimitusjohtaja 2014–2017  
varatoimitusjohtaja 2011–2014  
markkinajohtaja 2008–2011

**Tärkeimmät luottamustoimet**  
Mio AB,  
hallituksen jäsen 2015–



## ANNELIE FORSBERG

s. 1972  
Ruotsin kansalainen  
KTM  
Lindexin talousjohtaja 2018–

Stockmannille vuonna 2018

**Keskeinen työkokemus**  
NetOnNet AB,  
talousjohtaja 2017–2018  
Lagerhaus AB,  
vt. toimitusjohtaja 2016  
Lagerhaus AB,  
talousjohtaja 2016  
Intersport AB,  
talousjohtaja 2012–2015  
ICA Nonfood AB,  
talousjohtaja 2010–2012  
ICA Nonfood AB, Head of Business  
Controlling 2008–2010  
Gulins Fastigheter,  
talousjohtaja 2006–2008  
Coop Norden AB,  
Head of Accounting 2001–2006  
Bure Equity publ, Capio, Head of  
Treasury & Accounting 1999–2001

**Tärkeimmät luottamustoimet**  
Nordic Cleanroom AB,  
hallituksen jäsen 2018–



## JUKKA NAUTILAPÄÄ

s. 1966  
Suomen kansalainen  
OTK  
Lakiasiaintoimisto 2006–

Stockmannille vuonna 1998

**Keskeinen työkokemus**  
Stockmann Oyj Abp, hallituksen ja  
johtoryhmän sihteeri 2001–  
yhtiön lakimies 1998–2006  
Asianajotoimisto  
Hepo-Oja & Lunnas Oy, asianajaja  
1991–1998

**Tärkeimmät luottamustoimet**  
Lindex,  
hallituksen jäsen 2018–  
Tuko Logistics Osuuskunta,  
hallituksen jäsen 2018–2020



## PEKKA VÄHÄHYYPÄ

s. 1960  
Suomen kansalainen  
KTM, EMBA  
Talousjohtaja 2019–

Stockmannille vuonna  
2000–2015, 2019

**Keskeinen työkokemus**  
Finnair Oyj,  
talousjohtaja 2015–2019  
Finnair Oyj,  
vt. toimitusjohtaja 2018  
Stockmann Oyj Abp, varatoimitus-  
johtaja ja talousjohtaja 2008–2015  
Stockmann Oyj Abp,  
talousjohtaja 2000–2015  
Nestlé Nordic and Sweden,  
johtaja, Finance & Control  
1997–1999  
Nestlé Finland,  
talousjohtaja 1994–1996  
OKO-Venture Capital,  
johtaja 1991–1994  
A-lehdet Oy,  
talousjohtaja 1986–1990

**Tärkeimmät luottamustoimet**  
Vincit Oyj,  
hallituksen jäsen 2019–  
Lyy-Invest Oy,  
hallituksen jäsen 2002–



## TOIVE WESTERMARCK

s. 1968  
Suomen kansalainen  
KTM  
Chief Operating Officer,  
Stockmann-divisiona 2019–

Stockmannille vuonna 1991

**Keskeinen työkokemus**  
Stockmann Oyj Abp,  
kehitysjohtaja 2014–2015  
tavarataloryhmän  
etäkauppaliiketoimintojen johtaja  
2013–2014  
Venäjän tavaratalojen johtaja  
2008–2013  
Venäjän tavaratalojen myyntijohtaja  
2007–2008 ulkomaantoimintojen  
markkinointijohtaja  
2005–2007  
Tallinnan tavaratalon johtaja  
2004–2005  
Suomen tavaratalojen  
markkinointipäällikkö 2001–2004  
myyntipäällikkö, Helsingin tavaratalo  
1999–2000

**Tärkeimmät luottamustoimet**  
Tuko Logistics Osuuskunta,  
hallituksen varajäsen 2018–2020

**Osakkeet**  
B-sarjan osakkeita: 1 000

Johtoryhmän jäsenten tiedot 31.12.2020

Ajantasaiset tiedot johtoryhmän jäsenistä ovat yhtiön kotisivuilla osoitteessa stockmanngroup.com.

# HALLINTOELIMIEN PALKITSEMIS- POLITIikka

## 1. Palkitsemispolitiikka

Tässä palkitsemispolitiikassa ("Palkitsemispolitiikka" tai "Politiikka") määritellään Stockmann Oyj Abp:n (jäljempänä "yhtiö") ja yhdessä konserniyhtiöidensä kanssa "Stockmann") hallintoelimiin, eli hallituksen (jäljempänä "Hallitus") ja toimitusjohtajan (jäljempänä "Toimitusjohtaja"), yleiset palkitsemisperiaatteet.

Palkitsemisraportti, joka sisältää tiedot edellisellä tilikaudella maksetuista palkkioista, on saatavana erillisenä asiakirjana.

## 2. Johdanto

Hallituksen jäsenten palkitseminen voi koostua vuosikorvauksesta ja jokaisesta kokouksesta, johon hallituksen jäsen on osallistunut, maksettavasta kokouspalkkioista Stockmannin varsinaisen yhtiökokouksen (jäljempänä "yhtiökokous") päätösten mukaisesti. Vuosikorvaus suhteutetaan aikaan, jonka Hallituksen jäsenen tehtävään omistautuminen vaatii, ja sen on oltava kilpailukykyinen, jotta yhtiön Hallituksen jäseniksi saadaan erittäin kokeneita ammattilaisia, joilla on Hallituksen velvollisuuksiin kuuluvien tehtävien suorittamisen edellyttämä riittävä kokemus ja tietämys muun muassa yhtiön tavoitteiden saavuttamista edistävien strategien ja taloudellisten suuntaviivojen määrittelemiseksi ja niiden täytäntöönpanon seuraamiseksi. Näin ollen tämä Palkitsemispolitiikka auttaa Stockmannia menestymään pitkällä aikavälillä taloudellisesti ja onnistumaan toiminnoissaan.

Toimitusjohtajan palkitsemisstrategian tavoitteena on kasvattaa omistaja-arvoa kilpailukykyisellä palkkauksella, tulospäätteillä palkkioilla ja Stockmannin strategian mukaisilla kannustimilla. Tämän palkitsemisstrategian mukaisella Toimitusjohtajan palkitsemisella pyritään tarjoamaan kilpailukykyinen palkka ja

palkkiot asianmukaisten markkinakäytäntöjen mukaisesti, jotta tehtävään valittu henkilö voidaan palkata ja hänet voidaan pitää yhtiön palveluksessa motivoituneena tehtävänsä.

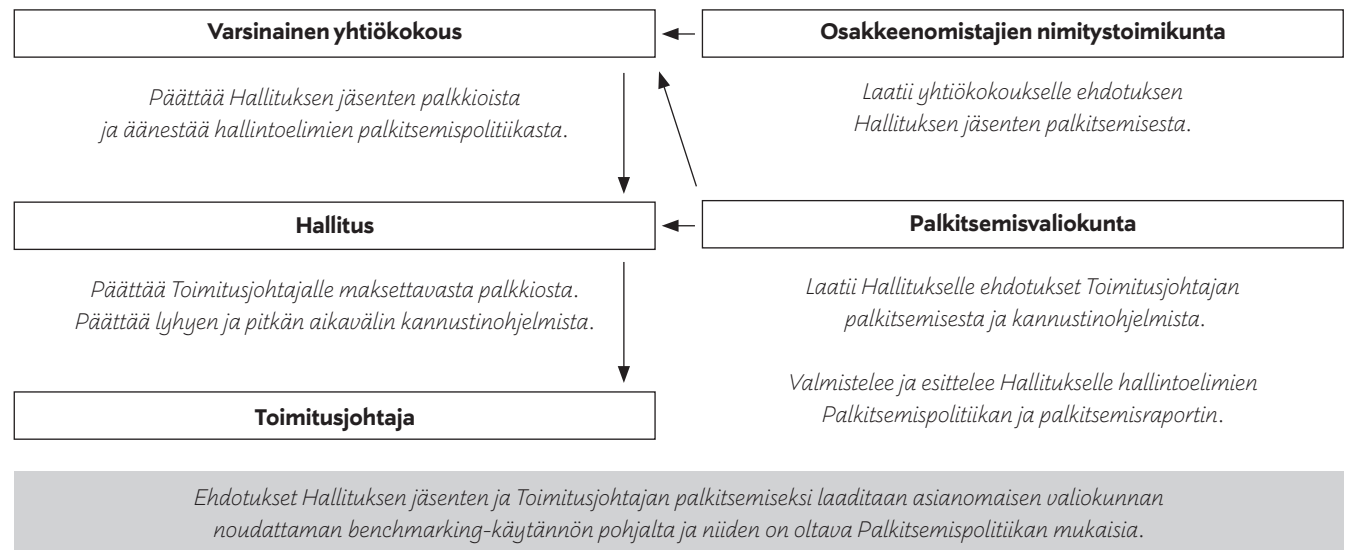
Stockmannin työntekijöiden palkka- ja työehtoperiaatteet sekä Stockmannin noudattama yleinen palkitsemisstrategia on otettava huomioon päätettäessä Toimitusjohtajan palkitsemispolitiikasta. Hyvin motivoituneen ja ammattitaitoisen henkilöstön saamiseksi ja säilyttämiseksi Stockmann aikoo tarjota työntekijöilleen kilpailukykyistä ja markkinatilanteen mukaista kokonaispalkkausta, joka koostuu tulospäätteisestä palkitsemisjärjestelmästä, joka vastaa Stockmannin lyhyen aikavälin tavoitteita ja pitkän aikavälin taloudellista tulosta.

Palkitsemisen tavoitteena on edistää kestävien lyhyen ja pitkän aikavälin tulosten saavuttamista, Stockmannin strategian ja arvojen sekä osakkeenomistajien pitkän aikavälin etujen toteuttamista motivoitujen ja tuloshakuisten työntekijöiden avulla. Palkitseminen perustuu markkinatason noudattamiseen, tuloksellisuuteen, pätevytyteen, kokemukseen ja tehtävän laajuuteen/vaativuuteen.

Stockmann toteuttaa palkitsemisohjelmia, jotka koskevat jokaista työntekijää divisioonittain, toiminnoittain ja työtehtävittäin paikallisiin markkinoihin mukautettuina. Muuttuvassa tulospäätteisessä palkitsemisessä voidaan hallinnossa ja eri toiminnoissa soveltaa omia erityisiä järjestelmiä, ja mitä korkeammalle organisaatioon tehtävä sijoittuu, sitä suurempi on muuttuvan palkkion osuus mahdollisista kokonaisansioista. Peruspalkan ja muuttuvan palkkion lisäksi Stockmann tarjoaa erilaisia luontoisetuja.

## 3. Päätöksentekoprosessi palkitsemiseen liittyvissä asioissa

Stockmannin ylin päättävä elin on varsinainen yhtiökokous. Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenille hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja muista eduista. Ehdotuksen Hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista laatii osakkeenomistajien nimitystoimikunta. Toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyvään päätöksentekoon osallistuvat Hallituksen palkitsemisvaliokunta ja Hallitus jäljempänä kuvatulla tavalla.



Osakeperusteista palkitsemista koskeva päätöksenteko: Hallitus päättää Toimitusjohtajan osakeperusteisista kannustinohjelmista Palkitsemispolitiikan puitteissa. Varsinainen osakkeiden luovuttaminen tai liikkeeseenlasku Toimitusjohtajalle osakeperusteisen kannustinohjelman mukaisesti perustuu joko yhtiökokouksen päätökseen tai yhtiökokouksen Hallitukselle antamaan valtuutukseen. Myös yhtiön osakkeisiin oikeuttavien erioikeuksien myöntäminen esimerkiksi osakeoptioina edellyttää joko yhtiökokouksen päätöstä tai yhtiökokouksen Hallitukselle antamaa valtuutusta. Stockmannilla ei ole tällä hetkellä osakeperusteisia kannustinohjelmia.

Eturistiriitojen ehkäiseminen ja hallinta: Päätöksentekoon palkitsemiseen liittyvissä asioissa sovelletaan periaatteita, joiden tarkoituksena on eturistiriitojen ehkäiseminen ja hallinta. Perusperiaatteen mukaisesti tietyn toimielimen nimittävä yhtiön toimielin päättää myös sen palkitsemisesta. Enemmistön palkitsemisvaliokunnan jäsenistä on oltava riippumattomia yhtiöstä. Hallituksen puheenjohtaja, joka toimii osakkeenomistajien nimitystoimikunnan asiantuntijajäsenenä, ei osallistu osakkeenomistajien nimitystoimikunnan työhön sen valmistellessa Hallituksen palkitsemista koskevia asioita tai tehdessä niitä koskevia päätöksiä. Yhtiö noudattaa Toimintaperiaatteitaan (Code of Conduct), osakeyhtiölakia, muita sovellettavia lakeja ja asetuksia sekä Arvopaperimarkkinayhdistyksen hyväksymää Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia, jossa määritellään hallinto- ja ohjausjärjestelmään liittyvät menettelyt ja säännöt eturistiriitojen välttämiseksi. Edellä kuvatun päätöksentekomenettelyn tarkoituksena on taata päätösten oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus.

#### 4. Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenten palkitsemista koskevan ehdotuksen yhtiökokoukselle laatii osakkeenomistajien nimitys-toimikunta, ja Hallituksen jäsenille maksettavasta korvauksesta päättää yhtiökokous. Yhtiökokouksen kulloinkin tekemän päätöksen mukaisesti Hallituksen jäsenten palkitseminen voi koostua vuosikorvauksesta ja jokaisesta kokouksesta, johon hallituksen jäsen on osallistunut, maksettavasta kokouspalkkioista. Vuosi-korvaus voi sisältää vain käteissuorituksen tai se voidaan jakaa Stockmannin osakkeina maksettavaan osuuteen ja käteisosuuteen. Osakkeisiin voi liittyä yhtiökokouksen päätöksen mukaisia siirtoarajoituksia.

Hallituksen jäsenille voidaan maksaa lisäkorvausta tai korotettua korvausta eri perusteilla, joita voivat olla (rajoituksetta) tehtävä Hallituksen puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana taikka Hallituksen perustaman toimikunnan puheenjohtajana, varapuheenjohtajana tai jäsenenä, yksittäisille Hallituksen jäsenille osoitetut erityistehtävät tai kokouksen maantieteellinen sijaintipaikka. Hallituksen jäsenten matkakustannukset korvataan Stockmannin politiikan mukaisesti.

Hallituksen jäsenet eivät saa osallistua Stockmannin avainhenkilöille suunnattuihin kannustin- tai optio-ohjelmiin Hallituksen jäsenten riippumattomuuden takaamiseksi heidän hoitaessaan tehtäviään.

#### 5. Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus päättää Toimitusjohtajan palkasta ja muista eduista palkitsemisvaliokunnan ehdotusten pohjalta. Toimitusjohtajan palkkio koostuu kiinteästä palkasta, johon sisältyy luontoisetuja, ja tulosperusteisista kannustimista, joihin voi kuulua lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita.

Toimitusjohtajan palkitsemisperusteita tarkastellaan ja tarkastelujen tuloksista raportoidaan säännöllisesti palkitsemisvaliokunnalle ja Hallitukselle. Tarkastelujen tarkoituksena on seurata palkitsemisperusteiden vaikutusta Stockmannin pitkän aikavälin taloudelliseen tulokseen. Kuvaus Toimitusjohtajan palkkion keskeisistä elementeistä ja niiden yhteyksistä Stockmannin strategiaan ja pitkän aikavälin taloudelliseen tulokseen on esitetty alla olevassa taulukossa.

| Palkitsemisen osa                                                      | Tarkoitus ja yhteys strategiaan                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Saantimahdollisuus ja periaatteet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Vuotuinen peruspalkka                                                  | Sisältää kilpailukyistä tasoa olevan kiinteän palkkion.                                                                                                                                                                                                                                                                       | Kiinteä vuotuinen peruspalkka määritellään bruttopalkkana ja sitä tarkastellaan vuosittain osana Toimitusjohtajan kokonaispalkkion tarkastelua.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Luontoisedut                                                           | Sisältävät aseman mukaiset paikallisia markkinakäytäntöjä vastaavat edut.                                                                                                                                                                                                                                                     | Toimitusjohtaja on oikeutettu saamaan aika-ajoin mahdollisesti muuttuvan Stockmannin politiikan ja paikallisten markkina-käytäntöjen mukaiset luontoisedut. Näihin etuihin voivat kuulua rajoituksetta työsuhteauto ja matkapuhelinetu. Toimitusjohtajalla voi olla oikeus mahdolliseen lisävakuutukseen, joka voi olla rajoituksetta matka- ja sairauskuluvakuutus.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Lyhyen aikavälin kannustimet ("LAK")                                   | Palkkiot vuoden tai muun hallituksen määrittelemän ajanjakson aikana yhtiön toiminnan tuloksellisuutta edistävien lyhyen aikavälin taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta.                                                                                                                                               | Hallitus määrittelee vuosittain valittujen tulosmittareiden painotukset ja tavoitetasot Toimitusjohtajan LAK-palkkioita varten varmistaakseen, että ne vastaavat Toimitusjohtajan asemaa, niissä otetaan huomioon uusin liiketoimintasuunnitelma ja että ne tukevat edelleen Stockmannin liiketoimintastrategiaa. Tavoiteisiin voi kuulua rajoituksetta erilaisia taloudellisia mittareita ja esimerkiksi toimintoihin, turvallisuuteen ja kestävyyyteen liittyviä mittareita, keskeisiä kehittämishankkeita ja muita Hallituksen tarpeelliseksi katsomia tavoitteita. Hallitus tarkastelee LAK-palkkioiden edellyttämiä tuloksia vuosittain ja päättää, kuinka hyvin kukin tavoite on saavutettu lopullisen palkkiotason määrittämiseksi.<br><br>Toimitusjohtajan ansaitseman LAK-palkkion saantimahdollisuus asetetaan markkinoilla kilpailukykyiselle tasolle, ja se voi olla enintään 60 % vuotuisesta peruspalkasta, ja poikkeuksellisen tuloksen tapauksessa enintään 120 % vuotuisesta peruspalkasta.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Pitkän aikavälin kannustimet ("PAK") ja osakeperusteinen palkitseminen | Kannustimet ja palkkiot pitkältä ajanjaksolta vuoden tai muun hallituksen määrittelemän ja kestävästä kasvusta yhtenäistävät Toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etuja.                                                                                                                                                    | Hallitus voi perustaa ja pitää yllä yhtiön PAK-ohjelmia, joihin Toimitusjohtajalla on oikeus osallistua.<br><br>PAK-ohjelmien, joihin Toimitusjohtajalla on oikeus osallistua, rakenteen, tulosmittarit ja tulostavoitetasot määrittelee Hallitus, ja nämä voivat vaihdella ohjelmasta toiseen. PAK-ohjelmiin voi kuulua yhden tai useamman tyypisiä ohjelmia, kuten rajoituksetta osakepalkkio-ohjelmia, Toimitusjohtajan omaa sijoitusta yhtiön osakeisiin edellyttäviä ohjelmia ja muita ohjelmia. PAK-ohjelmakauden on oltava vähintään kolme vuotta pitkä, ellei hallitus ole toisin päättänyt. PAK-tulosperusteisiin voi kuulua rajoituksetta toimia, jotka liittyvät konsernin pitkän aikavälin taloudelliseen tulokseen ja strategisiin tavoitteisiin, menestymiseen kilpailijoihin nähden, suhteelliseen tai absoluuttiseen osakkeen arvon kehitykseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen sekä muihin tulokseen vaikuttaviin toimiin. Hallitus tarkastelee PAK-tavoitteiden saavuttamista vähintään kerran vuodessa ja toteaa, kuinka hyvin kukin yksittäinen tavoite on saavutettu, sekä määrittää lopullisen palkkion tason. PAK-palkkiot voidaan maksaa Stockmannin osakkeina, käteisenä tai molempina.<br><br>Toimitusjohtajan ansaitseman PAK-palkkion saantimahdollisuus asetetaan markkinoilla kilpailukykyiselle tasolle, ja se voi olla enintään 60 % vuotuisesta peruspalkasta. |
| Eläke                                                                  | Palkkio kestävästä työpanoksesta.                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Toimitusjohtajalle kertyy eläkettä, ja eläkeikä määräytyy Suomen työeläkelainsäädännön mukaisesti. Eläkekertymä määräytyy työnteikijän eläkelain mukaisesti. Erillistä vapaaehtoista lisäeläkettä ei makseta.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Vaatimus osakeomistuksesta                                             | Rohkaisee kartuttamaan osakeomistusta yhtiössä ja yhtenäistää Toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etuja.                                                                                                                                                                                                                   | Toimitusjohtajan voidaan edellyttää kerryttävän omistukseensa tietty vähimmäismäärä yhtiön osakkeita ja määrän täyttyttyä säilyttämään omistuksensa Hallituksen määräämän ajan. Kun PAK-ohjelma on perustettu, ehtoihin voi kuulua määräyksiä, joiden perusteella Toimitusjohtajan edellytetään pitävän omistuksessaan tietty vähimmäisosuus PAK-ohjelman perusteella vastaanottamistaan palkkio-osakkeista, kunnes vaadittu osakkeenomistustaso on saavutettu.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Sopimukset ja erorahat                                                 | Varmistavat sopimusehtojen noudattamisen.                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Hallitus hyväksyy Toimitusjohtajan sopimuksen. Sen ehdoissa määritellään palkitsemiseen kuuluvat osat ja palvelussuhteen päättymiseen liittyvät maksut. Sopimus on tavallisesti voimassa toistaiseksi, mutta se voidaan tehdä myös määräaikaisena.<br><br>Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta sekä yhtiön että Toimitusjohtajan puolelta, ellei Toimitusjohtajan sopimuksesta muuta johdu. Irtisanomisajalta Toimitusjohtaja on oikeutettu saamaan normaalia palkkaa. Toimitusjohtajan eroraha voidaan sopia enintään yhdeksän kuukauden peruspalkan suuruiseksi irtisanomisajalta maksettavan kuuden kuukauden palkan lisäksi, kun yhtiö on irtisanonut Toimitusjohtajan, ellei Toimitusjohtajan sopimuksesta muuta johdu.<br><br>LAK- ja PAK-palkkioiden käsittely riippuu Toimitusjohtajan lähtöön liittyvistä olosuhteista. Eläkkeellä jäämisen yhteydessä ja yhtiön päättyessä työsuhteen ilman syytä Toimitusjohtajalla voi olla oikeus LAK- ja PAK-palkkioihin kokonaan tai osittain sen mukaan, mitä Hallitus yksittäisten kannustinohjelmien sääntöjen perusteella päättää. Jos Toimitusjohtaja irtisanoo työnsopimuksensa omasta aloitteestaan, myöntämättömät palkkiot pääsääntöisesti mitätöityvät, ellei Hallitus toisin päättä.                                                                                                                                    |
| Palkkioiden pidättäminen ja takaisinperintä                            | Varmistaa maksujen tulosperusteisuuden.                                                                                                                                                                                                                                                                                       | LAK- ja PAK-ohjelmien säännöt voivat antaa Hallitukselle poikkeuksellisissa tai merkittävästi muuttuneissa olosuhteissa mahdollisuuden pidättää myöntämättömät palkkiot tai jättää ne maksamatta.<br><br>Hallitus voi lisäksi tietyin, törkeisiin väärinkäytöksiin liittyvin perustein periä takaisin jo maksettuja palkkioita.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Aiemmin sovitut tai myönnetty palkkiot                                 | Hallitus pidättää oikeuden maksaa Toimitusjohtajalle korvauksia ja/tai erorahoja (mukaan lukien käytettävissään olevien näitä maksuja koskevien arvioiden tekeminen) ennen tämän politiikan esittämistä yhtiökoukouslle sovittujen maksuehtojen mukaisesti, vaikka kyseiset maksuehdot eivät olisi tämän politiikan mukaiset. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## 6. Poikkeukset tästä Politiikasta

Jos Politiikan noudattamisen jatkaminen ei ole osakkeenomistajien nimitystoimikunnan (Hallituksen palkitsemisen osalta) tai Hallituksen (Toimitusjohtajan palkitsemisen osalta) mielestä ja perusteellisen harkinnan jälkeen enää asianmukaista tai hyvin perusteltua jäljempänä kuvatuissa muuttuneissa olosuhteissa ja jäljempänä kuvatuista syistä, yhtiö voi tilapäisesti poiketa tästä Politiikasta. Arvioidessaan pitkän aikavälin etujaan yhtiö voi muiden näkökohtien ohella ottaa huomioon toimintansa pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen ja tuloksellisuuden, kilpailukyvyn, liiketoimintojensa häiriöttömän jatkumisen turvaamisen ja liiketoimintastrategiansa häiriöttömän toteuttamisen sekä taloudelliset tavoitteensa ja/tai omistaja-arvonsa kehityksen.

Tästä Politiikasta poikkeamisen syihin voivat kuulua (edellyttäen, että syy on ilmennyt sen jälkeen, kun tämä Politiikka on esitetty yhtiökokoukselle) rakennemuutos (muutos Stockmannin yhtiö-, konserni-, liiketoiminta- tai organisaatorakenteessa tai merkittävä yhtiön omistusrakenteen muutos), henkilöstömuutos (esimerkiksi muutokset Stockmannin hallituksessa tai sen ylimässä johdossa tai tarve rekrytoida toimitusjohtaja tai varatoimitusjohtaja), muu poikkeuksellinen tai odottamaton tapahtuma tai muutos tai merkittävästi muuttuneet olosuhteet Stockmannissa tai sen liiketoiminnoissa tai toimintaympäristössä tai merkittävä muutos Stockmannin strategiassa tai liiketoimintasuunnitelmassa, taloudellisessa asemassa tai näkymissä, säännöksiin liittyvät tai oikeudelliset muutokset, muutokset hallituksen tai viranomaisten antamissa määräyksissä tai verotuksessa tai verotuskäytännössä tai muut muutokset tai olosuhteet, joita ei ole mainittu edellä, jos niiden katsotaan perusteellisen harkinnan jälkeen tekevän poikkeamisen välttämättömäksi tai suositeltavaksi Stockmannin pitkän aikavälin etujen tai kestävyuden turvaamiseksi, esimerkiksi rajoitusta Stockmannin johdon jatkuvuuden varmistaminen.

Poikkeaminen tästä Politiikasta voi Hallituksen yksinomaisen harkinnan mukaan koskea tätä Politiikkaa kokonaisuudessaan tai mitä tahansa sen osaa tai maksettavia palkkioita, mukaan lukien rajoitusta maksettavien palkkioiden määrä, tyyppi, elementit ja edellytykset sekä niihin sovellettavat ehdot.

Tästä Politiikasta poikkeamisessa noudatettava menettely on sama kuin tämän Politiikan täytäntöönpanossa noudatettava päätöksentekomenettely, joka on kuvattu edellä tässä Politiikassa, ja jos poikkeaminen koskee Hallituksen palkitsemista, päätöksenteko voi edellyttää varsinaisen tai ylimääräisen yhtiökokouksen kutsumista koolle kulloinkin vallitsevien olosuhteiden mukaisesti. Poikkeaminen ja sen perusteet on raportoitava seuraavassa vuotuisessa palkitsemisraportissa ja esitettävä sen yhteydessä yhtiökokoukselle.

# PALKITSEMIS- RAPORTTI 2020

## JOHDANTO

Palkitsemisraportissa kuvataan toimielintemme palkitseminen Suomen arvopaperimarkkinallain, Suomen osakeyhtiölain sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ("koodi") vaatimusten mukaisesti. Stockmannin vuoden 2020 palkitsemisraportti noudattaa 4.6.2020 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen kannattamaa palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemispolitiikkaa kannatti 99,9% prosenttia annetuista äänistä. Raportissa esitetään toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevat tiedot tilikaudelta 2020. Siinä kuvataan myös työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen.

Hyvin motivoituneen ja ammattitaitoisen henkilöstön saamiseksi ja säilyttämiseksi Stockmann tarjoaa työntekijöilleen kilpailukykyistä ja markkinatilanteen mukaista kokonaispalkkausta, joka koostuu tulosperusteisesta palkitsemisjärjestelmästä, joka vastaa Stockmannin lyhyen aikavälin tavoitteita ja pitkän aikavälin taloudellista tulosta. Palkitsemisen tavoitteena on edistää kestävien lyhyen ja pitkän aikavälin tulosten saavuttamista, Stockmannin strategian ja arvojen sekä osakkeenomistajien pitkän aikavälin etujen toteutumista motivoituneiden ja tuloshakuisten työntekijöiden avulla. Palkitseminen perustuu markkinatason noudattamiseen, tuloksellisuuteen, pätevytyteen, kokemukseen ja tehtävän laajuuteen sekä vaikeusasteeseen.

## PALKITSEMINEN JA YHTIÖN SUORIUTUMINEN VIIDEN VUODEN AIKANA

Seuraavassa osiossa kuvataan työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna toimitus-

johtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen.

Stockmannin liiketoiminta on ollut voimakkaassa muutoksessa viime vuosina. Tavarataloliiketoimintaa on uudistettu ja keskitytty strategian mukaisiin kategorioihin. Samalla Stockmann on myös luopunut eräistä liiketoiminnoistaan, kuten Hobby Hall vuonna 2016, Herku-liiketoiminta Suomessa vuonna 2017 ja Oulun tavaratalo vuonna 2017. Stockmann on myynyt vuonna 2018 Helsingin keskustassa olevan Kirjatalo-kiinteistön sekä Pietarissa olevan Nevsky Center -kauppakeskuksen, ja lyhentänyt velkoja saaduilla varoilla. Lindex liiketoimintaa on kehitetty strategian mukaisesti. Lindex on jatkanut kansainvälistymistään ja verkkokaupan kehittämistä. Myymäläverkoston koko on vaihdellut hieman vuosittain, ja vuoden 2020 lopussa Lindex myymälöitä oli 458.

Vuonna 2020 konsernin tulokseen vaikutti merkittävästi koronaviruspandemia. Pandemian takia viranomaiset asettivat rajoituksia matkustamiselle ja kokoontumisille, sekä voimakkaita suosituksia etätönn tekemiseksi. Nämä vähensivät myymälöiden kävijämääriä, ja sen myötä liikevaihto laski. Verkkokaupan voimakas kasvu ei riittänyt kompensoimaan myymälämyynnin laskua. Tämän seurauksena konsernin emoyhtiö Stockmann Oyj Abp hakeutui keväällä 2020 yrityssaneeraukseen. Helsingin käräjäoikeus vahvisti yrityssaneerausohjelman helmikuussa 2021. Yrityssaneerausohjelma perustuu Stockmannin tavaratalotoiminnan

jatkumiseen, Helsingissä, Tallinnassa ja Riiassa sijaitsevien tavaratalokiinteistöjen myyntiin ja takaisin vuokraamiseen sekä Lindexin liiketoiminnan jatkumiseen kiinteänä osana Stockmann-konsernia.

Stockmannin hallituksen jäsenten palkitseminen järjestetään yhtiössä erillään toimitusjohtajaan, johtoryhmään tai henkilöstöön sovellettavista palkitsemisjärjestelmistä. Hallituksen jäsenet eivät osallistu Stockmannin avainhenkilöille suunnattuihin kannustin- tai optio-ohjelmiin Hallituksen jäsenten riippumattomuuden takaamiseksi heidän hoitaessaan tehtäviään. Hallituksen palkkiot määrittää yhtiökokous. Yhtiökokous hyväksyi hallituksen jäsenten palkkioiden korotuksen vuonna 2017. Tämän jälkeen palkkiot ovat pysyneet samoina.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkasta ja muista eduista palkitsemisvaliokunnan ehdotusten pohjalta. Toimitusjohtajan palkkio koostuu kiinteästä palkasta, johon sisältyy luontoisetuja, ja tulosperusteisista kannustimista, joihin voi kuulua lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita. Toimitusjohtajan palkitsemisperusteet vuonna 2020 on tarkasteltu palkitsemisvaliokunnassa. Viiden vuoden aikana Yhtiössä on toiminut kolme eri toimitusjohtajaa. Toimitusjohtajan palkkataso on viiden vuoden aikana muuttunut henkilömuutosten myötä. Vuoden 2018 lyhyen aikavälin kannusteiden alhainen taso oli seurausta heikosta tulovuodesta 2017, jolloin toimitusjohtajan kompensatio jäi edellisvuosia merkittävästi alhaisemmaksi. Vuonna 2019 maksettiin toimitusjohtajalle myös

## PALKITSEMINEN JA YHTIÖN TALOUDELLINEN KEHITYS 2016–2020

|                                                            | 2020    | 2019    | 2018    | 2017    | 2016    |
|------------------------------------------------------------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Hallituksen jäsenelle keskimäärin maksetut palkkiot, euroa | 37 033  | 41 582  | 44 860  | 47 489  | 38 364  |
| Muutos edellisvuodesta %                                   | -11     | -7      | -6      | 24      | -9      |
| Toimitusjohtajalle maksettu palkka + etuudet, euroa        | 445 474 | 597 545 | 487 894 | 486 141 | 491 007 |
| Muutos edellisvuodesta %                                   | -25     | 22      | 0       | -1      | 14      |
| Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot yhteensä, euroa       | 82 796  | 265 272 | 68 384  | 230 580 | 324 583 |
| Muutos edellisvuodesta %                                   | -69     | 288     | -70     | -29     | 0       |
| Työntekijöiden keskipalkka, euroa *                        | 32 257  | 30 532  | 31 140  | 32 246  | 35 711  |
| Muutos edellisvuodesta %                                   | 6       | -2      | -3      | -10     | 8       |
| Oikaistu liike-tulos, milj. euroa                          | 4,9     | 39,9    | 28,4    | 12,3    | 30,9    |

\* Tilinpäätöksen henkilöstökulut / vuoden lopun henkilömäärä koko konsernin osalta  
Tarkastelujakson aikana tehdyt IFRS laskentakäytännön muutokset vaikuttavat vertailukelpoisuuteen vuosien välillä.

pitkän aikavälin palkkioita kahdelta vuodelta 2017-18. Yhtiössä ei ollut pitkän aikavälin kannusteita vuonna 2020.

Tiedot työntekijöiden keskipalkasta perustuvat koko Stockmann-konsernin henkilöstökuluihin eli kaikkien työntekijöiden tietoihin. Työntekijöiden palkitseminen ei ole niin vaihtelevaa kuin toimitusjohtajalla, koska pienempi osa heidän kokonaispalkitsemisestaan perustuu muuttuviin palkanosiin. Koska kaikki lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät ovat kuitenkin vaihtelevassa määrin kytköksissä samoihin tunnuslukuihin, yhtiön suoriutuminen vaikuttaa myös työntekijöiden palkitsemiseen. Vuoden 2020 työntekijöiden keskipalkkaan vaikuttavat lähinnä rakenteelliset muutokset organisaatiossa.

## POIKKEUKSET JA TAKAISINPERINNÄT

Yhtiö poikkesi vuonna 2020 palkitsemispolitiikastaan johtuen koronaviruspandemian aiheuttamista merkittävistä muutoksista liiketoimintaympäristössä ja siitä seuranneesta saneerausmenettelystä. Vuodelle 2020 ei sovittu toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustetta. Sen sijaan syksyllä toimitusjohtajalle rakennettiin sitouttava kannuste saneerausmenettelyssä onnistumiseen liittyen. Palkkio jäi alle palkitsemispolitiikan toimitusjohtajalle määrittämän bonusansaintamahdollisuuden tason (60 %).

Palkitsemispolitiikan mukaan väliaikaista poikkeamista voidaan harkita, jos politiikan noudattamisen jatkaminen ei ole hallituksen (toimitusjohtajan palkitsemisen osalta) mielestä ja perusteellisen harkinnan jälkeen enää asianmukaista tai hyvin perusteltua muuttuneissa olosuhteissa. Arvioidessaan pitkän aikavälin etujaan yhtiö voi muiden näkökohtien ohella ottaa huomioon toimintansa pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen ja tuloksellisuuden, kilpailukyvyyn, liiketoimintojensa häiriöttömän jatkumisen turvaamisen ja liiketoimintastrategiansa häiriöttömän toteuttamisen sekä taloudelliset tavoitteensa ja/tai osakasarvonsa kehityksen. Poikkeaminen valmisteltiin ja hyväksyttiin politiikassa määritetyn prosessin mukaisesti.

Yhtiö ei käyttänyt vuonna 2020 oikeuksiaan periä takaisin tai perua maksettua tai maksamattomia kannustimia.

## HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Hallituksen jäsenille maksetaan palkkiot rahana tai yhtiön osakkeina. Hallituksen jäsenille vuonna 2020 hankittuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä on kulunut kaksi vuotta tai ennen kuin kyseisen henkilön jäsenyys hallituksessa on päättynyt riippuen siitä, kumpi ajankohdista on aiempi.

Tilikauden 2020 aikana maksettiin 4.6.2020 pidetyn yhtiö-

kokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen puheenjohtajalle kiinteänä palkkiona 80 000 euroa, varapuheenjohtajalle 50 000 euroa ja muille hallituksen jäsenille kullekin 40 000 euroa. 40 % vuosipalkkiosta maksettiin yhtiön osakkeina ja loppuosa rahana. Kokouspalkkiona maksettiin puheenjohtajalle 1 100 euroa kokoukselta ja hallituksen jäsenille 600 euroa hallituksen kokousta kohti.

Myös hallituksen valiokuntien puheenjohtajalle ja jäsenille maksettiin kokouspalkkio jokaiselta valiokunnan kokoukselta. Tarkastusvaliokunnan kokouksista maksettiin kokouspalkkiona 1 100 euroa kokoukselta tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle ja 800 euroa kullekin jäsenelle ja palkitsemisvaliokunnan kokouksista 600 euroa kokoukselta palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalle ja kullekin jäsenelle.

Tilikauden 2020 aikana maksettiin hallituksen jäsenille rahapalkkiona yhteensä 217 300 euroa (2019: 309 400) ja osakepalkkiona 112 891 (2019: 66 416) yhtiön B-sarjan osaketta. Osakkeiden arvo oli ostopäivinä 116 000 euroa (2019: 148 000). Palkkioiden arvo oli yhteensä 333 300 euroa (2019: 457 400 euroa).

Osakkeenomistajien nimitysvaliokunta tulee esittämään ehdotuksensa hallituksen palkitsemisesta varsinaiselle yhtiökokoukselle (joka pidetään 7.4.2021) ennen 26.3.2021.

## HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN VUONNA 2020

|                                   | Kiinteät vuosipalkkiot, euroa | Hallituksen kokouspalkkiot, euroa | Valiokuntien kokouspalkkiot, euroa | Palkkiot yhteensä, euroa | Maksettu rahana, euroa | Maksettujen osakkeiden arvo, euroa | Osakkeet, kpl  | Osakkeiden arvo, euroa | Osallistuminen hallituksen kokouksiin | Osallistuminen palkitsemisvaliokunnan kokouksiin | Osallistuminen tarkastusvaliokunnan kokouksiin |
|-----------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|------------------------------------|--------------------------|------------------------|------------------------------------|----------------|------------------------|---------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------|
| Stefan Björkman                   | 40 000                        | 4 200                             | 1 600                              | 45 800                   | 29 800                 | 16 000                             | 15 571         | 16 000                 | 22/22                                 | 2/2                                              | 5/5                                            |
| Eva Hamilton*                     |                               | 1 800                             | 0                                  | 1 800                    | 1 800                  |                                    |                |                        | 3/22                                  |                                                  |                                                |
| Esa Lager                         | 40 000                        | 4 200                             | 2 200                              | 46 400                   | 30 400                 | 16 000                             | 15 571         | 16 000                 | 22/22                                 |                                                  | 5/5                                            |
| Leena Niemistö, varapuheenjohtaja | 50 000                        | 4 200                             | 0                                  | 55 400                   | 35 400                 | 20 000                             | 19 464         | 20 000                 | 22/22                                 | 2/2                                              |                                                |
| Lauri Ratia, puheenjohtaja        | 80 000                        | 7 700                             | 0                                  | 88 900                   | 56 900                 | 32 000                             | 31 143         | 32 000                 | 22/22                                 | 2/2                                              |                                                |
| Tracy Stone                       | 40 000                        | 9 000                             | 0                                  | 49 000                   | 33 000                 | 16 000                             | 15 571         | 16 000                 | 21/22                                 |                                                  |                                                |
| Peter Therman*                    |                               | 1 800                             | 800                                | 2 600                    | 2 600                  |                                    |                |                        | 3/22                                  |                                                  | 1/5                                            |
| Dag Wallgren                      | 40 000                        | 4 200                             | 1 600                              | 45 800                   | 29 800                 | 16 000                             | 15 571         | 16 000                 | 22/22                                 |                                                  | 5/5                                            |
| <b>Yhteensä</b>                   | <b>290 000</b>                | <b>37 100</b>                     | <b>6 200</b>                       | <b>333 300</b>           | <b>217 300</b>         | <b>116 000</b>                     | <b>112 891</b> | <b>116 000</b>         | <b>22</b>                             | <b>2</b>                                         | <b>5</b>                                       |

\* Hallituksen jäsen 17.3.2020 asti.



## TOIMITUSJOHTAJAN TOIMISUHTEESEEN KUULUVAT TALOUDELLISET ETUUDET

Stockmann Oyj Abp:n toimitusjohtajana toimii 19.8.2019 lukien Jari Latvanen.

Toimitusjohtaja Jari Latvasen taloudelliset etuudet muodostuvat kiinteästä vuosipalkasta, joka sisältää rahapalkan ja oikeuden auto- sekä puhelinetuun, sekä lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä. Tulospalkkiot on sidottu taloudellisiin ja strategian toteuttamiseen liittyviin kriteereihin. Lyhyen aikavälin tulospalkkion ansaitsemiskausi on kalenterivuosi, ja palkkion määrä voi olla enintään 60 % kiinteästä vuosipalkasta.

Toimitusjohtaja Jari Latvaselle maksettiin vuonna 2020 kiinteää palkkaa 528 270 euroa. Rahapalkan osuus oli 428 888 euroa ja luontoisetujen osuus oli 16 586 euroa. Lisäksi hänelle maksettiin lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä tulospalkkiota 82 796 euroa. Toimitusjohtajalle ei annettu palkkioina osakeita tai optio-oikeuksia.

Latvasen eläkeikä määräytyy Suomen työeläkelainsäädännön mukaisesti. Eläke kertyy työntekijäin eläkelain mukaisesti. Erillistä vapaaehtoista eläkettä ei makseta.

Mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan sopimuksen, irtisanomisaika on 6 kuukautta, minkä lisäksi toimitusjohtaja on oikeutettu 9 kuukauden palkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen. Toimitusjohtajan puolelta irtisanomisaika on 6 kuukautta.

## TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN, EUROA

|                      | 2020           | 2019    |
|----------------------|----------------|---------|
| <b>Jari Latvanen</b> |                |         |
| Kiinteä rahapalkka   | <b>428 888</b> | 157 078 |
| Tulospalkkiot        | <b>82 796</b>  | 0       |
| Luontoisedut         | <b>16 586</b>  | 4 251   |
| <b>Yhteensä</b>      | <b>528 270</b> | 161 329 |