

STOCKMANN-  
KONSERNI

**PALKITSEMIS-  
RAPORTTI 2023**



LINDEX

 STOCKMANN



# PALKITSEMIS- RAPORTTI 2023

## JOHDANTO

Palkitsemisraportissa kuvataan Stockmann Oyj Abp:n toimielinten palkitseminen Suomen arvopaperimarkkinalain, Suomen osakeyhtiölain sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ("koodi") vaatimusten mukaisesti.

Reportissa esitetään toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevat tiedot tilikaudelta 2023. Siinä kuvataan myös työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen.

Stockmannin hallitus on hyväksynyt palkitsemisraportin ja Stockmannin ulkoinen tilintarkastaja Ernst & Young on vahvistanut, että tämä raportti sisältää valtiovarainministeriön asetuksen (608/2019) edellyttämät tiedot.

## HENKILÖSTÖ- JA PALKITSEMISVALIOKUNNAN PUHEENJOHTAJAN KIRJE

Vuonna 2023 Stockmann-konserni jatkoi strategioidensa toteuttamista Lindex- ja Stockmann-divisioonissaan haastavassa toimintaympäristössä. Haasteista huolimatta molempien divisioonien henkilöstö jatkoi strategisten ja operatiivisten tavoitteidensa toteuttamista sitoutuneesti, sinnikkäästi ja laadukkaasti, ja työ edistyi hyvin. Vuonna 2023 konserni tarkasteli molempien divisiooniensa strategioita. Päivitetyt strategiat sekä uudet taloudelliset tavoitteet keskipitkälle/pitkälle aikavälille julkistettiin yhtiön marraskuussa järjestämässä pääomamarkkinapäivässä.

Vuoden 2023 aikana henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on tukenut tiiviisti johtoa ja seurannut henkilöstöstrategian ja -prioriteet-

tien toteutumista. Lisäksi valiokunta on osaltaan varmistanut yhtiön palkitsemispolitiikan noudattamista ja toteuttamista.

Stockmann-konserni jakaa yhteisen näkemyksen ihmisistä – voimanlähteemme on ihmiset, jotka tekevät parhaansa asiakkaamme hyväksi. Haluamme olla työpaikka, jossa ihmiset voivat kasvaa, hyödyntää potentiaaliaan ja vaikuttaa kestävään tulevaisuuteemme yhdessä.

Houkutelakseen ja sitouttaakseen motivoituneita työntekijöitä, joilla on oikeanlaista osaamista, Stockmann pyrkii tarjoamaan työntekijöilleen kilpailukykyisen kokonaispalkitsemisen, joka koostuu suoritusperusteisista palkitsemisjärjestelmistä, ja joka tukee lyhyen ja pitkän aikavälin taloudellisesta menestystä. Palkitsemisen tavoitteena on edistää motivoituneen ja tuloshakuisen henkilöstön avulla kestävää lyhyen ja pitkän aikavälin tuloksentekoa sekä Stockmannin strategian, arvojen ja osakkeenomistajien pitkän aikavälin etujen toteutumista. Palkitseminen perustuu markkinatasoon, suoritukseen, pätevytyteen, kokemukseen ja tehtävän laajuuteen/monimutkaisuuteen.

Vuoden 2023 aikana Stockmann Oyj Abp:n hallitus jatkoi Stockmannin ja sen tytäryhtiöiden johdolle ja valikoiduille avainhenkilöille suunnatun osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän toteuttamista. Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän (PSP) tavoitteena on tukea Stockmannin strategian toteuttamista, yhdenmukaistaa avainhenkilöiden edut Stockmannin osakkeenomistajien etujen kanssa sekä sitouttaa johto ja avainhenkilöt. Suoritustavoitteet, joiden perusteella PSP 2023–2025 -ohjelman nojalla mahdollisesti suoritettavat osakepalkkiot maksetaan, ovat osakkeen kokonaistuotto, liikevaihto, liikevoitto ja ilmastopäästöjen vähentäminen. Konsernin ylätasoinen ilmastotavoitteena on vähentää absoluuttisia ilmastopäästöjä 42 prosentilla vuoteen 2030 mennessä kattaen koko arvoketjun päästöt eli GHG-protokollan scope 1, 2 ja 3-päästöt. Lähtötaso on vuosi 2022, jolloin päästöt olivat noin 296 ktCO<sub>2</sub>e. Stockmannin hallitus päättää ansaintakriteerit, suoriteperusteiseen osakepalkkiojärjestelmään oikeutetut henkilöt sekä kynnyksen, tavoitteen ja enimmäispalkkion suuruuden erikseen kullekin ansaintajaksolle.

Vuoden 2023 aikana Stockmannin henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta keskittyi vuosikellonsa mukaisesti myös tukemaan ja seuraamaan johdon suunnitelmia ja toimenpiteitä, jotka liittyvät henkilöstö- ja kyvykkyyssarviointeihin, seuraajasuunnitteluun, monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusion edistämiseen, vuosittaisiin palkka- ja

palkkiotarkasteluihin sekä säännöllisiin henkilöstökyselyihin perustuvan organisaation toimintatapojen kehittämiseen liittyviin tuloksiin ja toimiin.

Haluan esittää lämpimät kiitokseni koko Stockmann-konsernin henkilöstölle tuloksista ja kehityksestä, jotka olemme yhdessä saavuttaneet vuonna 2023 toimintaympäristön haasteista huolimatta. Yhdessä sitoutuneen henkilöstömme kanssa keskitymme jatkossakin toteutukseen.

Stefan Björkman

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

## PALKITSEMINEN 2023 LYHYESTI

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen sisältää peruspalkan, työ-suhde-edut, lisäeläkemaksut sekä lyhyen (STI) ja pitkän (PSP) aikavälin kannustinjärjestelmän.

Stockmann Oyj Abp:n toimitusjohtajana on toiminut 12.5.2023 alkaen Susanne Ehnåbåge. Yhtiön edellinen toimitusjohtaja Jari Latvanen jätti tehtävänsä 12.5.2023.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä (STI) toimitusjohtajan ja johtoryhmän fokuksena olivat konsernin taloudelliset ja liiketoiminnalliset tavoitteet. Järjestelmän 2023 ehdot täytyivät osittain, ja kannustinpalkkio maksetaan vuonna 2024. Vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustinohjelman ehdot täytyivät osittain, ja kannustinpalkkio maksettiin vuonna 2023.

Osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinohjelman (PSP) mittarit ovat osakkeen kokonaistuotto, liikevoitto ja liikevaihto sekä ilmastopäästöjen vähentäminen. Ensimmäinen pitkän aikavälin kannustinohjelma otettiin käyttöön vuonna 2022 (PSP 2022–2024) ja toinen 2023 (PSP 2023–2025), mahdollisia kannustinpalkkioita maksetaan näistä kannustinohjelmista vastaavasti vuonna 2025 ja 2026.

Hallituksen jäsenten hyväksytyt palkkiot vuodelle 2023 nousivat vuoteen 2022 verrattuna yhtiökokouksen päätöksellä.

Vuonna 2023 maksetut ja tässä ilmoitetut toteutuneet palkitsemiset hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle noudattavat 22.3.2023 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymää palkitsemispolitiikkaa, mutta ennen toimitusjohtajaksi nimittämistään Susanne



Ehnbågelle myönnettiin maaliskuussa 2023 sitouttamispalkkio, joka maksetaan vuoden 2024 aikana. Hallitus on arvioinut tämän tilapäisen poikkeaman palkitsemispolitiikasta ja katsonut sen olevan yhtiön edun mukainen.

## PALKITSEMISPOLITIikka LYHYESTI

Stockmannin palkitsemispolitiikassa määritellyt palkitsemisperiaatteet koskevat kaikkien maiden ja liiketoimintojen kaikkia työntekijöitä. Nämä periaatteet ohjaavat palkitsemisen ja sen käytäntöjen kehitystä ja koskevat myös toimitusjohtajaa.

Palkitsemisen tavoitteena on edistää lyhyen ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä, omistaja-arvoa ja suorituskulttuuria Stockmannilla sekä parantaa Stockmannin kilpailukykyä tarvittavien osajien houkuttelemisessa, palkkaamisessa ja sitouttamisessa.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkasta ja muista eduista henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotusten pohjalta. Lyhyen aikavälin kannustin on rajattu enintään vuosipalkkaa vastaavaan määrään, ja pitkän aikavälin kannustinmahdollisuus on kullekin suoritusjaksolle enintään kaksi kertaa myöntöhetken vuosipalkka. Toimitusjohtaja voi olla osana lakisääteisiä ja maksuperusteisia lisäeläkejärjestelyjä.

Stockmannin hallituksen jäsenten palkitseminen järjestetään yhtiössä erillään toimitusjohtajaan, johtoryhmään tai henkilöstöön sovellettavista palkitsemisjärjestelmistä. Hallituksen jäsenten riippumattomuuden takaamiseksi he eivät osallistu Stockmannin avainhenkilöille suunnattuihin kannustinohjelmiin.

Yhtiökokous määrittää hallituksen palkkiot. Yhtiökokoukselle tehtävät hallituksen jäsenten palkitsemista koskevat esitykset laatii osakkeenomistajien nimitystoimikunta, joka koostuu suurimpien osakkeenomistajien ja hallituksen jäsenten edustajista. Yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella yhdeksi toimikaudeksi kerrallaan seuraavaan yhtiökokoukseen saakka. Osakkeenomistajien nimitystoimikuntaan kuuluvat hallituksen edustajat eivät osallistu hallituksen tai valiokuntien palkitsemista koskevaan päätöksentekoon.

Palkitsemispolitiikka löytyy kokonaisuudessaan osoitteesta [www.stockmanngroup.com](http://www.stockmanngroup.com)

## PALKITSEMINEEN JA YHTIÖN SUORIUTUMINEEN VIIDEN VUODEN AIKANA

Tässä osiossa kuvataan työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viimeisen viiden vuoden aikana verrattuna toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän (STI) tavoitteena on kannustaa lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman toteuttamiseen ja palkita sen mukaisesti. Viime vuosina lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä on perustunut yhtiön kannattavuuteen ja muihin keskeisiin taloudellisiin ja tulostavoitteisiin.

Pitkän aikavälin kannustinohjelman tavoitteena on edistää strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamista ja yhdenmukaistaa osallistujien edut Stockmannin osakkeenomistajien etujen kanssa. Hallitus hyväksyy pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät (PSP), joiden perusteella käynnistyy vuosittain osakepohjainen kannustinohjelma, jonka ansaintajakso on kolme vuotta. Vuosien 2022 ja 2023 pitkän aikavälin kannustinohjelmien perusteena oli osakkeen kokonaistuotto, liikevaihto ja liikevoitto sekä ilmastopäästöjen vähentäminen.

Tiedot työntekijöiden keskipalkasta perustuvat koko Stockmann-konsernin henkilöstökuluihin eli kaikkien työntekijöiden tietoihin. Työntekijöiden palkitseminen ei ole yhtä vaihtelevaa kuin toimitusjohtajan, koska pienempi osa henkilöstön kokonaispalkitsemisesta perustuu muuttuviin palkanosiin. Koska kaikki lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät ovat kuitenkin vaihtelevassa määrin kytköksissä samoihin tunnuslukuihin, yhtiön suoriutuminen vaikuttaa myös työntekijöiden palkitsemiseen. Henkilöstön keskipalkkaan vuonna 2023 vaikuttivat pääasiassa palkkojen tarkistukset, joilla palkkauksemme sovitettiin yhteen markkinoiden kehityksen kanssa. Myös organisaation rakenteelliset muutokset vaikuttivat keskipalkkaan.

Stockmann-divisioona toimii korkealuokkaisten brändituotteiden vähittäiskauppiaana kolmella markkina-alueella, Suomessa, Virossa sekä Latviassa ja keskittyy muodin, kodin, kauneuden sekä elintarvikkeiden strategiaan tuotealueisiin. Viiden viime vuoden aikana Stockmann on keskittynyt toteuttamaan asiakaskesteistä strategiaansa kestäväen ja kannattavan kasvun saavuttamiseksi priorisoiduilla

toimenpiteillä, joilla kehitetään tarjoomaa, kasvatetaan ja hyödynnetään uskollista kanta-asiakaskuntaa, varmistetaan saumaton monikanavaisuus ja kehitetään jatkuvasti toiminnan tehokkuutta.

Vuonna 2019 Stockmann myi Pietarissa Venäjällä sijaitsevan Nevsky Centre -ostoskeskuksen. Vuonna 2020 koronaviruspandemia vaikutti merkittävästi konsernin tulokseen. Sähköisen kaupankäynnin kasvu oli voimakasta, mutta se ei kuitenkaan riittänyt kompensoimaan myynnin laskua kivijalkamyymälöissä. Tämän seurauksena konsernin emoyhtiö Stockmann Oyj Abp haki yrityssaneerausta keväällä 2020. Helsingin kärjäoikeus vahvisti yrityssaneerausohjelman helmikuussa 2021.

Yrityssaneerausohjelma perustuu Stockmannin tavaratalotoiminnan jatkamiseen, Helsingissä, Tallinnassa ja Riiasa sijaitsevien tavaratalokiinteistöjen myyntiin ja takaisinvuokraukseen sekä Lindexin liiketoiminnan jatkamiseen kiinteänä osana Stockmann-konsernia. Vuonna 2021 Stockmann myi Tallinnassa sijaitsevan tavaratalokiinteistön ja vuonna 2022 Riiasa ja Helsingin keskustassa sijaitsevat tavaratalokiinteistöt. Yrityssaneerausohjelman mukaisesti myyntitulot käytettiin velkojen lyhentämiseen.

Saneerausprosessi etenee suunnitelmien mukaisesti, mikä tarkoittaa, että kaikki tavaratalokiinteistöt on myyty, ja kaikki korolliset velat on maksettu lukuun ottamatta 71,9 miljoonan euron joukko-velkakirjalainaa. Muut Stockmann Oyj Abp:n saneerausohjelmassa mainitut toimenpiteet ja sitoumukset saatiin päätökseen jo vuoden 2021 aikana. Yhtiöllä on vielä jäljellä vuokrasopimusten irtisanomiseen liittyviä riitautettuja saatavia, jotka on ratkaistava ennen kuin yrityssaneeraus voi päättyä.

Vuoden 2022 alussa konsernin tulokseen vaikutti edelleen merkittävästi koronaviruksen omikronvariantin leviäminen. Viranomaisten asettamat maakohtaiset rajoitukset vaikuttivat maasta riippuen myös liiketoimintaan, työntekijöiden läsnäoloon ja siten palkitsemiseen.

Lindex-divisioona on jatkanut muutosmatkaansa, jonka aikana muotiyhtiö kasvaa uusilla tavoilla ja siirtyy kohti kiertotalouden liiketoimintamalleja. Digitalisaatio ja investoinnit femtechiin ovat kasvustrategian keskiössä. Lindexillä on kunnianhimoiset tavoitteet matkallaan globaaliksi, brändijohtoiseksi ja kestäväksi muotialan yritykseksi. Myös tavoitteet kasvaa sekä kestävästi että kannattavasti on asetettu korkealle. Vuonna 2022 Lindex aloitti investoinnit uuteen



pitkälle automatisoituun kaikkikanavaiseen jakelukeskukseen, jolla lisätään toimituskapasiteettia ja varmistetaan tehokas jakelu ja varastonhallinta. Rakentaminen on käynnissä, ja jakelukeskus otetaan suunnitelmien mukaan käyttöön vuoden 2024 aikana. Lindex-brändi on vahvistunut, ja yhtiö on saavuttanut merkittävän kanta-asiakaskunnan päämarkkinoillaan. Lindexillä on vahva myymäläverkosto, jossa on 439 myymälää 18 markkina-alueella, ja maailmanlaajuinen läsnäolo internetissä. Päivitetyt strategiansa avulla Lindex pyrkii nopeuttamaan kasvua, kehittämään kestäväää liiketoimintaa ja eriyttämään kustannuskehityksen kasvustaan.

Vuonna 2023 Stockmann-konserni onnistui parantamaan kannattavuuttaan huolimatta haastavasta markkinaympäristöstä, jota leimasivat korkeana jatkunut inflaatio, korkeat korot ja geopolittiset epävarmuustekijät. Konsernin vahvistuneen suorituksen avaintekijöitä olivat keskittyminen strategiaan, keskeisten aloitteiden priorisointi ja henkilöstön sitoutuminen tavoitteiden saavuttamiseen. Tämän myötä konsernin oikaistu liiketulos oli 80,0 miljoonaa euroa, ja Lindex-divisioona saavutti kaikkien aikojen ennätyksensä oikaistussa liike-tuloksessa, kun taas Stockmann-divisioona jäi hieman vertailuvuodesta.

Syyskuussa 2023 julkistettiin, että Stockmann-konserni aloittaa

strategisen arvioinnin omistaja-arvon kasvattamiseksi nostamalla Lindexin konsernin liiketoiminnan keskiöön. Osana strategista arviointia Stockmann Oyj Abp harkitsee nimensä muuttamista Lindex Groupiksi ja selvittää strategisia vaihtoehtoja Stockmannin tavaratalo-liiketoiminnalle. Arvioinnin odotetaan valmistuvan vuonna 2024.

Stockmannin hallituksen jäsenten palkitseminen on erillään toimitusjohtajaan, johtoryhmään ja henkilöstöön sovellettavista palkitsemisjärjestelmistä. Hallituksen jäsenet eivät osallistu Stockmannin avainhenkilöille suunnattuihin kannustin- tai optiojärjestelmiin, jotta hallituksen jäsenten riippumattomuus tehtäviensä hoitamisessa voidaan turvata. Hallituksen palkkiot määrittää varsinainen yhtiökoukous. Vuonna 2023 varsinainen yhtiökoukous hyväksyi hallituksen jäsenten palkkioiden korottamisen. Edellisen kerran palkkiota korotettiin vuonna 2017.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkasta ja muista eduista henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotusten perusteella. Toimitusjohtajan palkka koostuu kiinteästä palkasta, joka sisältää luontoisedut, sekä tulokseen perustuvista kannustimista, jotka voivat sisältää lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on tarkastellut toimitusjohtajan palkitsemisperusteita vuonna 2023. Hallituksen vuonna 2023 nimittämä henkilöstö- ja palkitsemis-

valiokunta on tarkastellut toimitusjohtajan palkitsemista verrattuna samankokoisiin ja -rakenteisiin yrityksiin. Toimitusjohtajan palkkiotaso on muuttunut viiden vuoden aikana toimitusjohtajan vaihdosten myötä.

Toimitusjohtajalle vuonna 2023 maksettava lyhyen aikavälin tulospalkkio heijastaa konsernille ja vastaavasti Stockmann- ja Lindex-divisioonille asetettujen taloudellisten ja muiden liiketoiminnallisten tavoitteiden mukaisia tuloksia.

## POIKKEUKSET JA TAKAISINPERINNÄT

Palkitsemispolitiikka sallii tilapäisen poikkeamisen, jos hallitus perusteellisen harkinnan jälkeen toteaa, että politiikka ei enää sovi muuttuneisiin olosuhteisiin. Tämä koskee toimitusjohtajan palkitsemista.

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 osakasarvonsa kehityksen.

Yhtiö ei käyttänyt vuonna 2023 oikeuksiaan periä takaisin tai perua maksettuja tai maksamattomia kannustimia.

Palkitsemisraportissa ilmoitettu palkitseminen on palkitsemispolitiikan mukaista. Ennen nimittämistään toimitusjohtajaksi Susanne Ehnbågeille myönnettiin kuitenkin maaliskuussa 2023 sitouttamispalkkio. Tätä voidaan pitää tilapäisenä poikkeuksena palkitsemispolitiikasta. Lisätietoja toimitusjohtajan työsuhteeseen liittyvässä osassa.

### Palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen välinen kehitys viimeisen viiden vuoden ajanjaksolla

	2019	2020	2021	2022	2023
<b>Toimitusjohtajan palkitseminen</b>					
Jari Latvanen – Kokonaispalkitseminen (19.8.2019 – 12.5.2023, sisältää irtisanomisajan korvaukset)	161 329	528 270	604 252	604 315	662 961
Muutos edellisvuodesta %	–	227	14	0	10
Susanne Ehnbåge – Kokonaispalkitseminen (ajalta 12.5.-31.12.2023)	–	–	–	–	342 831
Muutos edellisvuodesta %	–	–	–	–	–
<b>Työntekijöiden palkitseminen</b>					
Työntekijöiden keskipalkka, euroa	30 532	32 257	33 356	35 309	35 053
Muutos edellisvuodesta %	–2	6	3	6	–0,7
<b>Hallituksen palkitseminen</b>					
Hallituksen jäsenelle keskimäärin maksettu palkkio	57 175	51 754	63 952	58 614	69 678
Muutos edellisvuodesta %	2	–9	24	–8	19
<b>Oikaistu liiketulos, milj. euroa</b>	39,8	–12,3	68,3	79,8	80,0
<b>Osakkeen kokonaistuotto</b>	7,14 %	–43,36 %	85,57 %	–8,70 %	47,06 %



## HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Hallituksen jäsenille maksetaan palkkiot rahana tai yhtiön osakkeina. Hallituksen jäsenille vuonna 2023 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.

Hallituspalkkiot sisältävät vuosi- ja kokouspalkkiot hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä. Vuosipalkkioiden määrä heijastelee vaadittavaa työmäärää. Puheenjohtajan palkkio on siten suurempi kuin jäsenen, ja tarkastusvaliokunnan palkkio on suurempi kuin muiden valiokuntien.

Puhelimen tai muun tietoliikenneyhteyden avulla pidetystä kokouksesta maksetaan jäsenen kotimaassa pidetyn kokouksen palkkion mukaisesti. Lisäksi hallituksen jäsenille korvataan matka- ja majoituskustannukset yleisen matkustussäännön mukaisesti.

Hallituksen jäsenet eivät kuulu kannustinjärjestelmien tai tulosperusteisen palkitsemisen piiriin, eikä heillä ole Stockmannin järjestämää lisäeläkettä.

Tilikauden 2023 aikana maksettiin hallituksen jäsenille rahapalkkiona yhteensä 299 400 euroa (2022: 278 300) ja osakkeina 60 088 (2022: 60 134) yhtiön osaketta. Osakkeiden arvo oli ostopäivinä 134 000 euroa (2022: 132 000). Palkkioiden arvo oli yhteensä 433 400 euroa (2022: 410 300 euroa).

Kaikki hallituksen jäsenille tilikaudella 2023 suoritettavat maksut olivat palkitsemispolitiikan mukaisia.

### Hallituksen palkkiot 2023

	(t. euroa)
Kiinteä vuosipalkkio	
Puheenjohtaja	85
Varapuheenjohtaja	60
Jäsenet	42,5
Valiokuntien kiinteät palkkiot	
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	10
Tarkastusvaliokunnan jäsenet	5
Kokouspalkkiot (per kokous)	
Hallituksen/valiokunnan puheenjohtaja	1,2
Jäsenet	0,6

Jos kokous pidetään fyysisesti sen maan ulkopuolella, jossa puheenjohtaja tai jäsen asuu, kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena.

### Hallituksen jäsenten palkkiot 2023

	Vuosipalkkiot, euroa	Kokouspalkkiot, euroa	Palkkiot yhteensä, euroa
Sari Pohjonen, puheenjohtaja	90 000	24 200	114 200
Roland Neuwald, varapuheenjohtaja	65 000	18 300	83 300
Stefan Björkman	42 500	12 800	55 300
Timo Karppinen	52 500	16 700	69 200
Anne Kuittinen		600	600
Tracy Stone	42 500	13 200	55 700
Harriet Williams	42 500	12 600	55 100
<b>Yhteensä</b>	<b>335 000</b>	<b>98 400</b>	<b>433 400</b>



## TOIMITUSJOHTAJAN TOIMISUHTEESEEN KUULUVAT TALOUDELLISET ETUUDET

Stockmann Oyj Abp:n toimitusjohtajana on toiminut 12.5.2023 alkaen Susanne Ehnbåge. Yhtiön edellinen toimitusjohtaja Jari Latvanen jätti tehtävänsä 12.5.2023.

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu kiinteästä palkasta, joka sisältää rahapalkan ja oikeuden auto- sekä puhelinetuun, mahdollisesta lisäeläkejärjestelystä sekä lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä.

Tulospalkkiot on sidottu taloudellisiin ja strategian toteuttamiseen liittyviin kriteereihin. Lyhyen aikavälin tulospalkkion ansaitsemiskausi on kalenterivuosi.

Stockmann Oyj Abp:n hallitus päätti vuonna 2022 Stockmannin ja sen tytäryhtiöiden johdolle ja valituille avainhenkilöille suunnatun osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta. Tulostavoitteet, joiden perusteella mahdollinen osakepalkkio maksetaan, ovat osakkeenomistajien kokonaistuotto, liikevaihto, liiketulos ja ilmastopäästöjen vähentäminen. Toimitusjohtajan enimmäispalkkio voimassa olevasta pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 2022–2024 on 168 000 osaketta sisältäen käteisosuuden, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2025. Vuoden 2023–2025 kannustinohjelmasta enimmäispalkkio on vastaavasti 175 000 osaketta heijastaen hänen uutta vastuutaan toimitusjohtajana. Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2026.

Toimitusjohtaja Susanne Ehnbågelle maksettiin 12.5.–31.12.2023 väliseltä ajalta yhteensä 274 562 euroa. Kiinteän rahapalkan osuus oli 270 287 euroa ja luontoisetujen osuus oli 4 275 euroa. Vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta maksetaan vuonna 2024 tulospalkkio 159 627 euroa. Ennen nimittämistään toimitusjohtajaksi Susanne Ehnbågelle myönnettiin maaliskuussa 2023 sitouttamispalkkio. Sitouttamispalkkion tavoitteena oli varmistaa sitoutuminen Lindexin pitkän aikavälin kasvusuunnitelmiin kriittisessä vaiheessa, kun Lindexin historian suurin investointi tehtiin logistiikka-alustaan, ja varmistaa hänen työsuhteensa jatkuvuus sekä sitoutumisensa konserniin. Sitouttamispalkkion maksamisen ehtoina olivat jatkunut työ-

### Lyhyen aikavälin tulospalkitseminen – Jari Latvanen

	STI 2022 – maksettu 2023		STI 2023 – kertynyt (maksetaan 2024)	
Mittari	Paino	Tulos	Paino	Tulos
Stockmann-divisioona	70 %	Alle tavoitetason	70 %	Alle tavoitetason
Lindex-divisioona	30 %	Tavoitteen ja maksimin välillä	30 %	Tavoitteen ja maksimin välillä
Toimitusjohtajan kannustinpalkkio, euroa	Ei sovellettavissa	119 520	Ei sovellettavissa	48 870
Kannustinpalkkio maksimipalkkio mahdollisuudesta, %	Ei sovellettavissa	62 %	Ei sovellettavissa	12 %

### Kokonaispalkitseminen – Jari Latvanen

Palkitsemiselementti	Maksettu	Kuvaus	Politiikan mukaisuus
Peruspalkka ja etuudet	Maksettu: 543 441 euroa	Toimitusjohtajalla oli seuraavat lyhyen aikavälin edut: puhelin ja auto	Noudattaa politiikkaa
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä	Maksettu: 119 520 euroa Kertynyt: 48 870 Maksimipalkkio-mahdollisuus: 100% vuosipalkkasta	Maksettu palkkio perustuu vuoden 2022 tulokseen – maksettu 2023. Kertynyt palkkio vuodelta 2023 maksetaan suhteutettuna työssäoloaikaan vuonna 2024.	Noudattaa politiikkaa
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Maksettu: 0 Kertynyt: 0	Ei ole oikeutettu pitkän aikavälin kannustimiin ohjelman ehtojen mukaisesti työsuhteen päättymisen vuoksi.	Noudattaa politiikkaa
Eläke	Ei sovellettavissa	Ei sovellettavissa	Noudattaa politiikkaa
Irtisanomiskorvaus	Kertynyt: 360 000 euroa	Sopimuksen mukaisesti oikeutettu 9 kuukauden peruspalkkaa vastaavaan erorahaan, joka maksetaan kerta-korvauksena tammikuussa 2024.	Noudattaa politiikkaa

suhde ja henkilökohtaiset tulostavoitteet.

Stockmann-konsernin palkitsemispolitiikka sallii tilapäiset poikkeamat useissa tapauksissa, jotka liittyvät esimerkiksi liiketoimintastrategian muutoksiin ja poikkeuksellisiin olosuhteisiin, ja jotka palvelevat yhtiön pitkän aikavälin etua ja kestävyttä. Hallitus on harkinnut huolellisesti yhtiön ja sen osakkeenomistajien etuja, välttävää markkinakäytäntöä ja palkkaukselta vaadittavaa kilpailukykyä tätä kannustinta käyttöön ottaessaan ja päättänyt, että olosuhteet täyttävät Stockmannin palkitsemispolitiikan luvussa 7 esitetyt hyväksyttävän tilapäisen poikkeamisen vaatimukset. Sitouttamispalkkio 197 208 euroa maksettiin tammikuussa 2024.

Toimitusjohtajalle ei maksettu palkkioina osakkeita tai optio-oikeuksia. Toimitusjohtajan lisäeläkejärjestely noudattaa markkinakäytäntöä Ruotsissa, ja vuoden 2023 eläkepanostus oli 68 268 euroa (12.5.–31.12.2023). Eläkeikä noudattaa asuinmaan lainsäädäntöä.

Toimitusjohtajan osakeomistus ei toistaiseksi täytä pitkän aikavälin kannustinohjelman ehdoissa määriteltyä minimiosakeomistusta koskevaa vaatimusta vasta toukokuussa 2023 alkaneen toimikauden vuoksi.

Mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan sopimuksen, irtisanomisaika on 6 kuukautta, minkä lisäksi toimitusjohtaja on oikeutettu 12 kuukauden palkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen. Toimitusjohtajan puolelta irtisanomisaika on 6 kuukautta.

Susanne Ehnbåge nimitettiin konsernin toimitusjohtajaksi 12.5.2023. Nimitys tuli voimaan välittömästi, ja Jari Latvanen toimi toimitusjohtajana kyseiseen päivämäärään saakka. Jari Latvanen oli oikeutettu 6 kuukauden irtisanomisaikaan ja 9 kuukauden peruspalkkaa vastaavaan erorahaan, joka maksetaan kertakorvauksena tammikuussa 2024. Vuonna 2023 irtisanomisjakson maksut olivat 350 662 euroa. Irtisanomiskorvaus maksetaan tammikuussa 2024 ja



sen kokonaismäärä on 360 000 euroa.

Edelliselle toimitusjohtajalle Jari Latvaselle maksettiin vuonna 2023 yhteensä 543 441 euroa. Kiinteän rahapalkan osuus oli 529 043 euroa, ja luontoisetujen osuus oli 14 398 euroa. Lisäksi hänelle maksettiin 119 520 euron tulospalkkio lyhytaikaisesta palkkiojärjestelmästä vuodelta 2022. Jari Latvaselle oli myönnetty 212 000 osaketta sekä vuoden 2022 että vuoden 2023 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä. Kannustinjärjestelmän ehtojen mukaisesti Jari Latvanen ei ole oikeutettu edellä mainittuihin kannustimiin työsuhteen päättymisen vuoksi. Jari Latvasen eläkeikä määräytyi Suomen eläkelainsäädännön mukaisesti, ja eläke karttui työntekijän eläkelain mukaisesti. Hänelle ei ollut myönnetty erillistä lisäeläkettä.

### Yhteenveto toimitusjohtaja Susanne Ehnbågeille myönnettyistä, ansaituista ja toimitetuista osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä:

Pitkän aikavälin kannustinjakso	PSP 2022-2024	PSP 2023-2025	PSP 2024-2026
Myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä (brutto)	168 000	175 000	-
Myöntämispäivä	23.11.2022 150 000 osaketta ja 6.7.2023 18 000 osaketta	6.7.2023	-
Osakkeiden myöntämishinta, euroa	Päätöskurssi 23.11.2022 1,924 euroa ja 6.7.2023 2,07 euroa	Päätöskurssi 6.7.2023 2,07 euroa	-
Annettujen osakkeiden määrä (brutto)	168 000	175 000	-
Toimitettujen osakkeiden määrä (brutto)	-	-	-
Osakkeiden toimituspäivä	-	-	-
Osakkeiden toimituspäivän hinta, euroa	-	-	-
Osakeomistusvaatimus	Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenen on kasvatettava osakeomistuksensa vähintään tasolle, jolla johtoryhmän jäsenen omistamien osakkeiden arvo vastaa kullakin hetkellä hänen vuotuista bruttoperuspalkkaansa. Kunnes omistusvaatimus täyttyy, asianomaisen johtoryhmän jäsenen on pidettävä vähintään viisikymmentä prosenttia (50 %) hänelle kunkin PSP-ohjelman nojalla myönnettyistä netto-osakkeista.		

### Lyhyen aikavälin tulospalkitseminen – Susanne Ehnbåge (ajalta 12.5.-31.12.2023)

	STI 2023 – kertynyt (maksetaan 2024)	
Mittari	Paino	Tulos
Lindex-divisioona	70 %	Tavoite ja maksimin välillä
Stockmann-divisioona	30 %	Alle tavoitetason
Toimitusjohtajan kannustinpalkkio, EUR	Ei sovellettavissa	159 627
Kannustinpalkkio maksimipalkkiomahdollisuudesta, %	Ei sovellettavissa	85 %

### Kokonaispalkitseminen – Susanne Ehnbåge (ajalta 12.5.-31.12.2023)

Palkitsemiselementti	Maksettu	Kuvaus	Politiikan mukaisuus
Peruspalkka ja etuudet (ajalta 12.5.-31.12.2023)	Maksettu: 274 562 euroa	Toimitusjohtajalla on seuraavat lyhyen aikavälin edut: puhelin ja auto	Noudattaa politiikkaa
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (ajalta 12.5.-31.12.2023)	Kertynyt: 159 627 euroa Maksimipalkkiomahdollisuus: 100% vuosipalkasta	Tilikaudelta 2023 kertynyttä, maksetaan 2024.	Noudattaa politiikkaa
Sitouttamispalkkio	Kertynyt: 197 208 euroa	Myönnetty edellisessä toimessaan Lindexin toimitusjohtajana.	Tilapäinen poikkeama politiikasta
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Maksettu: Ei sovellettavissa Kertynyt: 0 euroa Maksimipalkkiomahdollisuus: 200% myöntämishetken vuosipalkasta	Käynnissä olevat ohjelmat: Ansaintajaksolta 2022-2024 toimitusjohtajalle on myönnetty 168 000 osaketta, joiden arvo oli myöntämishetkellä 325 860 euroa. Ansaintajaksolta 2023-2025: toimitusjohtajalle on myönnetty 175 000 osaketta, joiden arvo oli myöntämishetkellä 362 250 euroa. Kaikkien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ansaintajako on kolme vuotta. Mahdolliset palkkiot riippuvat täysin suoritusmittareiden saavuttamisesta.	Noudattaa politiikkaa
Eläke (ajalta 12.5.-31.12.2023)	Kertynyt: 68 268 euroa	Toimitusjohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle täytettyään kuusikymmentäviisi (65) vuotta. Eläke määräytyy maksuperusteisen järjestelmän mukaisesti, ja eläkemaksu on 30 % vuosipalkasta.	Noudattaa politiikkaa
Irtisanomiskorvaus	Ei sovellettavissa	Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajalla on sopimuksen mukainen oikeus korvaukseen, joka vastaa kahdentoista (12) kuukauden palkkaa sekä kuuden (6) kuukauden irtisanomisajan palkkaa.	Noudattaa politiikkaa