

STOCKMANN-
KONCERNEN

ERSÄTTNINGS-
RAPPORT 2023



LINDEX

 STOCKMANN



ERSÄTTNINGSRAPPORT 2023

INLEDNING

Ersättningsrapporten beskriver ersättningen till Stockmann Oyj Abp:s organ i enlighet med kraven i Finlands värdepappersmarknadslag, Finlands aktiebolagslag och Finsk kod för bolagsstyrning 2020 ("koden"), som publicerats av Värdepappersmarknadsförningen rf.

I rapporten presenteras information om ersättningar till vd:n och bolagets styrelsemedlemmar för räkenskapsperioden 2023. Den innehåller också information om medarbetarnas medellön och utvecklingen av bolagets resultat under de fem senaste åren jämfört med ersättningarna till vd:n och styrelsemedlemmarna.

Stockmanns styrelse har godkänt ersättningsrapporten och Stockmanns externa revisor Ernst & Young har bekräftat att denna rapport innehåller de uppgifter som krävs enligt finansministeriets förordning (608/2019).

BREV FRÅN PERSONAL- OCH BELÖNINGSKOMMITTÉNS ORDFÖRANDE

År 2023 fortsatte Stockmannkoncernen att genomföra sina strategier både i Index- och Stockmandivisionerna i en utmanande verksamhetsmiljö. Trots utmaningarna fortsatte våra engagerade team att med entusiasm, uthållighet och kvalitet fokusera på att framgångsrikt genomföra våra strategiska och operativa prioriteringar i båda divisionerna. Under år 2023 reviderade koncernen också strategierna för båda divisionerna och presenterade under koncernens kapitalmarknadsdag i november divisionernas uppdaterade strategier och nya ekonomiska mål på medellång och lång sikt.

Under år 2023 har personal- och belöningskommittén nära stöttat ledningen och följt upp genomförandet av koncernens personalstrategi och prioriteringar. Kommittén har också fortsatt sitt arbete med

att säkerställa att bolagets ersättningspolicy efterlevs och genomförs.

Inom Stockmannkoncernen delar vi en gemensam syn på våra medarbetare: Vår styrka är våra medarbetare som gör sitt allra bästa för våra kunder. Vi vill vara en arbetsplats där våra medarbetare kan delta, växa, uppfylla sin potential och arbeta för en hållbar framtid tillsammans.

För att attrahera och behålla motiverade och kompetenta medarbetare, vill Stockmann erbjuda konkurrenskraftig övergripande belöning enligt ett prestationsbaserat belöningsystem i linje med Stockmanns kortsiktiga mål och långsiktiga ekonomiska framgång. Med ersättningarna vill vi bidra till att nå hållbara kort- och långsiktiga resultat samt verkställa Stockmanns strategi, värderingar och aktieägarnas långsiktiga intressen genom motiverade och resultatinriktade medarbetare. Ersättningen är i linje med marknadsnivån och bygger på personens prestationsnivå, kompetens och erfarenhet samt på uppgiftens omfattning och kravnivå.

År 2023 fortsatte Stockmanns styrelse att verkställa koncernens aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogram för ledningen och utvalda nyckelpersoner vid Stockmann och dess dotterbolag. Målet med det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet är att stödja implementeringen av Stockmanns strategi, anpassa nyckelpersonernas intressen till Stockmanns aktieägares intressen samt engagera ledningen och nyckelpersoner. Prestationsmålen för utbetalning av eventuell aktiebelöning för prestationsperioden PSP 2023–2025 omfattar aktieägarnas totalavkastning, omsättning, rörelseresultat och minskning av klimatutsläpp. Gällande koncernens klimatarbete, är målet att minska de absoluta klimatutsläppen från hela värdekedjan med 42 procent fram till år 2030, med andra ord utsläppen inom scope 1, 2 och 3 i GHG-protokollet. Den grundläggande utsläppsinventeringen är från år 2022, då utsläppen var cirka 296 ktCO₂e. För varje prestationsperiod fattar Stockmanns styrelse separata beslut om prestationskriterierna, om vilka personer som är berättigade att delta i det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet samt om tröskelvärden, målvärden och maximal belöning.

Under år 2023 fokuserade Stockmanns personal- och belöningskommitté i enlighet med sin årsklocka också på att stödja och följa upp ledningens planer och åtgärder gällande person- och utvecklingsgranskningar, successionsplanering, status och åtgärder för att främja mångfald, jämlikhet och inkludering, årliga ersättnings-

granskningar samt resultat och åtgärder för att utveckla organisationspraxis på basis av regelbundna personalenkäter.

Jag vill uttrycka min djupaste tacksamhet till alla teammedlemmar i Stockmannkoncernen för de resultat och utvecklingar vi trots utmaningarna i verksamhetsmiljön tillsammans har uppnått under år 2023. Tillsammans med våra engagerade medarbetare kommer vi att fortsätta fokusera på implementering.

Stefan Björkman

Ordförande för personal- och belöningskommittén

KORT OM ERSÄTTNING 2023

Vd:s ersättning omfattar grundlön, anställningsförmåner, tilläggspension samt kortfristiga (STI) och långsiktiga incitamentsprogram (LTI).

Susanne Ehnbåge har agerat vd för Stockmann Oyj Abp från och med den 12 maj 2023. Bolagets tidigare vd, Jari Latvanen, lämnade sin tjänst den 12 maj 2023.

Inom det kortsiktiga incitamentsprogrammet (STI) fokuserade vd:n och ledningsgruppen på koncernens ekonomiska och affärsmässiga mål. Villkoren för planen år 2023 uppfylldes delvis och incitamentsbonusen kommer att utbetalas år 2024. Villkoren för det kortsiktiga incitamentsprogrammet år 2022 uppfylldes delvis och incitamentet utbetalades år 2023.

Kriterierna för det aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogrammet (LTI) består av totalavkastning, rörelseresultat och intäkter samt minskning av klimatutsläpp. Det första långsiktiga incitamentsprogrammet infördes år 2022 (PSP 2022–2024) och det andra år 2023 (PSP 2023–2025), potentiella incitament från dessa program kommer att utbetalas år 2025 respektive år 2026.

Genom bolagsstämmans beslut ökade den godkända ersättningen till styrelsemedlemmarna för år 2023 jämfört med år 2022.

Den faktiska ersättning som utbetalades år 2023 till styrelsemedlemmarna och vd:n och rapporterades här överensstämmer med den ersättningspolicy som godkändes av bolagsstämman den 22 mars 2023, men innan Susanne Ehnbåge utsågs till vd, beviljades hon i mars 2023 en retention-bonus, som kommer att betalas ut under år 2024. Ärendet bedömdes av styrelsen och den tillfälliga avvikelsen i fråga ansågs ligga i bolagets intresse.



KORT OM ERSÄTTNINGSPOLICYN

De ersättningsprinciper som definieras i Stockmanns ersättningspolicy gäller i alla länder för alla anställda i bolaget. De här principerna styr ersättningen och utvecklingen av relaterad praxis, inklusive för vd:n.

Syftet med ersättningen är att främja Stockmanns ekonomiska framgång på kort och lång sikt samt bolagets aktieägarvärde och prestationskultur, men också att förbättra Stockmanns konkurrenskraft i fråga om att attrahera, anställa och behålla talanger.

Styrelsen beslutar om vd:s lön och andra förmåner på basis av förslag från personal- och belöningskommittén. Det kortsiktiga incitamentet är begränsat till ett maximalt belopp som motsvarar den årliga grundlönen och den långsiktiga incitamentsmöjligheten är högst dubbel årslön vid beviljandetidpunkten för varje prestationsperiod. Vd kan omfattas av lagstadgade och avgiftsbestämda planer för pension.

Ersättningen till Stockmanns styrelsemedlemmar arrangeras separat från de ersättningsystem som tillämpas för vd:n, ledningsgruppen eller personalen. För att garantera styrelsemedlemmarnas oberoende deltar de inte i incitamentsprogrammen för Stockmanns anställda.

Bolagsstämman fastställer ersättningarna till styrelsen. Förslagen till bolagsstämman om ersättning till styrelsemedlemmarna bereds av aktieägarnas nomineringskommitté, som består av representanter för de största aktieägarna och styrelsens ordförande som sakkunnig medlem. Årsstämman beslutar om ersättningarna till styrelsemedlemmarna på basis av nomineringskommitténs förslag för en period i taget fram till nästa bolagsstämma. De representanter för styrelsen som är medlemmar i aktieägarnas nomineringskommitté deltar inte i beslutsfattandet om ersättningar till styrelsen eller kommittéerna.

Hela ersättningspolicyen finns på www.stockmanngroup.com

ERSÄTTNING OCH PRESTATIONER VID BOLAGET UNDER FEM ÅR

Det här avsnittet beskriver utvecklingen av medellönen för anställda och bolagets prestationer under de senaste fem åren jämfört med ersättningen till vd:n och styrelsemedlemmarna.

Syftet med bolagets kortsiktiga incitamentsprogram (STI) är att uppmuntra genomförandet av den kortsiktiga affärsplanen och belöna därefter. Under de senaste åren har det kortsiktiga incitamentsprogrammet baserat sig på bolagets lönsamhet och på andra relevanta ekonomiska och prestationsmässiga mål.

Målet med det långsiktiga incitamentsprogrammet är att främja uppnåendet av bolagets strategiska och ekonomiska mål samt att anpassa deltagarnas intressen till Stockmanns aktieägares intressen. Styrelsen godkänner långsiktiga incitamentsprogram, på basis av vilka ett aktiebaserat incitamentsprogram med en treårig prestationsperiod lanseras årligen. De långsiktiga incitamentsprogrammen för år 2022 och år 2023 baserade sig på totalavkastning, intäkter och rörelseresultat samt minskning av klimatutsläpp.

Informationen om medellönen för anställda baserar sig på personalkostnaderna för hela Stockmannkoncernen, det vill säga uppgifterna för alla anställda. Ersättningarna till medarbetarna varierar inte lika mycket som vd:s, då en mindre andel av deras totala ersättningar baserar sig på rörliga lönedelar. Men då alla kortsiktiga incitamentsprogram i varierande grad är kopplade till samma nyckeltal påverkar bolagets resultat också ersättningarna till medarbetarna. Under år 2023 påverkades medarbetarnas medellön främst av en löneöversyn som anpassade våra ersättningar till marknadsutvecklingen samt till strukturella förändringar i organisationen.

Stockmandivisionen är i dag en premiumåterförsäljare på tre marknader; Finland, Estland och Lettland, med fokus på mode, hem, skönhet och mat som strategiska varuområden. Under de senaste fem åren har Stockmann fokuserat på att genomföra sin kundcentrerade strategi för hållbar lönsam tillväxt genom prioriterade initiativ som lyfter utbudet och på att bredda och dra nytta av sin stamkundsbas, vilket säkerställer en sömlös upplevelse samt kontinuerlig effektivitetsutveckling i alla kanaler.

År 2019 sålde Stockmann köpcentret Nevsky Centre i S:t Petersburg, Ryssland. År 2020 påverkades koncernens resultat avsevärt av

coronaviruspandemin. Den kraftigt ökade näthandeln räckte dock inte till för att kompensera för den minskade försäljningen i de fysiska butikerna. På grund av detta ansökte moderbolaget Stockmann Oyj Abp om företagssanering våren 2020. Helsingfors tingsrätt fastställde företagssaneringsprogrammet i februari 2021.

Företagssaneringsprogrammet utgår från att Stockmanns varuhusverksamhet fortsätter, att varuhusfastigheterna i Helsingfors, Tallinn och Riga säljs och hyrs tillbaka samt att Lindex fortsätter som en fast del av Stockmannkoncernen. År 2021 sålde Stockmann sin varuhusfastighet i Tallinn och år 2022 sina varuhusfastigheter i Riga och i Helsingfors centrum. Medlen har i enlighet med företagssaneringsprogrammet använts till att betala av skulder.

Omstruktureringens programmet framskrider planenligt, vilket innebär att alla varuhusfastigheter har sålts och att alla räntebärande skulder har betalats, med undantag för en obligation på 71,9 miljoner euro. Övriga åtgärder och åtaganden enligt Stockmann Oyj Abp:s saneringsprogram slutfördes redan under år 2021. Det finns fortfarande bestridda yrkanden som gäller avslutande av hyreskontrakt som måste avgöras innan saneringsprocessen kan avslutas.

I början av år 2022 inverkade fortsättningsvis utbredningen av koronavirusets omikronvariant betydande på koncernens resultat. Beroende på land inverkade myndigheternas restriktioner och stängningar också på verksamheten samt medarbetarnas närvaro och således på ersättningarna.

Lindexdivisionen har fortsatt sin transformation, där modeföretaget växer på nya sätt och där övergången till cirkulära affärsmodeller, digitalisering och investeringar i femtech är viktiga delar i tillväxtstrategin. Lindex har stora ambitioner på sin resa som ett globalt, varumärkesstyrt och hållbart modeföretag med höga mål att växa både hållbart och lönsamt. För att öka sin leveranskapacitet och säkerställa effektiv distribution och lagerhantering började divisionen år 2022 investera i ett nytt högautomatiserat flerkanalslager. Nybygget är i full gång och tas enligt planerna i drift under år 2024. Varumärket Lindex har stärkts och företaget har byggt upp en betydande stamkundbas på sina huvudmarknader. Lindex har ett starkt butiksnätverk med 439 butiker på 18 marknader och global närvaro via webbplatsen. Med sin uppdaterade strategi strävar Lindex efter att accelerera tillväxten, utveckla en hållbar affärsverksamhet och frikoppla kostnader från tillväxt.



År 2023 lyckades Stockmannkoncernen förbättra sin lönsamhet oavsett en utmanande marknadsmiljö som präglades av fortsatt hög inflation och höga räntor samt osäkerheter relaterade till geopolitiska spänningar. Nycklarna till koncernens förbättrade resultat var att fokusera på strategin, prioritera viktiga initiativ och engagera teamet mot våra mål.

Som ett resultat blev koncernens justerade rörelseresultat 80,0 miljoner euro och Lindexdivisionen nådde ett rekordhögt justerat rörelseresultat, medan Stockmandivisionen föll något från jämförelseåret.

I september 2023 meddelade Stockmannkoncernen att en strategisk utvärdering inleddes i syfte att förtydliga aktieägarvärdet genom att omfokusera koncernens affärsverksamhet på Lindex. Som en del av den strategiska utvärderingen övervägs ett namnbyte till Lindex Group samt strategiska alternativ för Stockmanns varuhusverksamhet. Utvärderingen förväntas bli färdig inom år 2024.

Ersättningarna till Stockmanns styrelsemedlemmar är separata från ersättningsystemen för vd:n, ledningsgruppen och personalen.

För att säkerställa styrelsemedlemmarnas oberoende i sitt arbete omfattas inte styrelsemedlemmarna av Stockmanns incitaments- eller optionsrättsprogram för nyckelpersoner. Bolagsstämman fastställer ersättningarna till styrelsen. År 2023 godkände bolagsstämman en höjning av ersättningarna till styrelsen. Förra gången höjdes ersättningen år 2017.

Styrelsen beslutar om vd:s lön och övriga förmåner på basis av personal- och belöningskommitténs förslag. Vd:s ersättningar består av fast lön inklusive naturaförmåner och prestationsbaserade incitament som kan innehålla kort- och långsiktiga mål. Kriterierna för vd:s ersättningar år 2023 har reviderats av personal- och belöningskommittén. Personal- och belöningskommittén, som styrelsen utnämnde år 2023, granskade ersättningen till vd:n i jämförelse med bolag av samma storlek och struktur. Vd:s lönenivå har förändrats under de fem senaste åren på grund av personbyten.

Den kortsiktiga prestationslönen till vd år 2023 återspeglar resultaten i relation till de uppsatta ekonomiska och andra affärsmålen för koncernen samt Stockmann- och Lindexdivisionerna var för sig.

UNDANTAG OCH ÅTERKRAV

Ersättningspolicyn medger en tillfällig avvikelse om styrelsen efter noggrant övervägande konstaterar att policyn inte längre lämpar sig för de förändrade omständigheterna. Detta gäller ersättningen till vd.

Företagets långsiktiga intressen beror på olika faktorer. Dessa omfattar bolagets långsiktiga ekonomiska resultat och lönsamhet, konkurrenskraft, affärskontinuitet och strategins genomförande samt dess tillväxt av ekonomiska mål och/eller aktieägarvärde.

Bolaget utnyttjade inte heller sina rättigheter att återkräva eller annullera betalda eller obetalda incitament år 2023.

Den här redovisade ersättningen följer ersättningspolicyn. Susanne Ehnbåge beviljades en retention-bonus i mars 2023 innan hon utsågs till verkställande direktör. Detta kan dock betraktas som en tillfällig avvikelse från ersättningspolicyn. Se detaljer i avsnittet om vd:s anställningsförhållande.

Femårig utveckling av ersättningar och bolagets prestationer

	2019	2020	2021	2022	2023
VD-lön					
Jari Latvanen – Total ersättning (19.8.2019 – 12.5.2023, inkluderar ersättningar för uppsägningstiden)	161 329	528 270	604 252	604 315	662 961
Förändring från året innan %	-	227	14	0	10
Susanne Ehnbåge – Total ersättning (perioden 12.5-31.12.2023)	-	-	-	-	342 831
Förändring från året innan %	-	-	-	-	-
Medarbetarnas lön					
Medarbetarnas medellön, euro	30 532	32 257	33 356	35 309	35 053
Förändring från året innan %	-2	6	3	6	-0,7
Styrelsens lön					
Genomsnittlig ersättning till styrelsemedlem	57 175	51 754	63 952	58 614	69 678
Förändring från året innan %	2	-9	24	-8	19
Justerat rörelseresultat, milj. euro	39,8	-12,3	68,3	79,8	80,0
Total aktieägaravkastning	7,14 %	-43,36 %	85,57 %	-8,70 %	47,06 %



ERSÄTTNING TILL STYRELSEMEDLEMMAR

Ersättning till styrelsemedlemmarna skall utbetalas kontant eller i bolagets aktier. De aktier som förvärvats av styrelsemedlemmar år 2023 kan inte överlåtas förrän två år har förflutit från inköpsdagen eller tills styrelsemedlemskapet har upphört för personen i fråga, beroende på vilket som inträffar först.

Styrelsearvodena omfattar ingår årliga arvoden och mötesarvode för styrelse- och kommittéarbete. Storleken på den årliga ersättningen återspeglar den nödvändiga arbetsmängden. Således är ersättningen till ordföranden högre än till en medlem och ersättningen till revisionskommittén högre än ersättningen till de övriga kommittéerna.

För ett möte som hålls via telefon eller annan telekommunikationsanslutning ska en standardmötesavgift utbetalas utan justering för bosättningsland. Styrelsemedlemmarna ersätts för rese- och logikostnader enligt den allmänna resepolicyen.

Styrelsemedlemmarna omfattas inte av incitamentsprogram eller prestationsbaserad ersättning och Stockmann arrangerar ingen tilläggspension för dem.

Under räkenskapsåret 2023 erhöll styrelsemedlemmarna totalt 299 400 euro (2022: 278 300) i kontanter och 60 088 (2022: 60 134) aktier i bolaget som aktiebelöning. Värdet på aktierna på inköpsdatumet uppgick till 134 000 euro (2022: 132 000). Det totala värdet av arvoden uppgick till 433 400 euro (2022: 410 300 euro).

Samtliga utbetalningar till styrelsemedlemmarna under räkenskapsåret 2023 följde ersättningspolicyen.

Ersättning till styrelsen 2023

	(t euro)
Fast årlig ersättning	
Ordförande	85
Vice ordförande	60
Medlemmar	42,5
Fasta kommittéarvoden	
Revisionskommitténs ordförande	10
Revisionskommitténs medlemmar	5
Mötesarvoden (per möte)	
Styrelse-/kommittéordförande	1,2
Medlemmar	0,6

Om mötet hålls fysiskt utanför det land där ordföranden eller medlemmen är bosatt ska mötesavgiften fördubblas.

Ersättning till styrelsemedlemmar 2023

	Årsarvoden, euro	Mötesarvoden, euro	Arvoden totalt, euro
Sari Pohjonen, ordförande	90 000	24 200	114 200
Roland Neuwald, vice ordförande	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
Totalt	335 000	98 400	433 400



EKONOMISKA FÖRMÅNER I VD:S ANSTÄLLNINGSFÖRHÅLLANDE

Susanne Ehnåge har agerat vd för Stockmann Oyj Abp från och med den 12 maj 2023. Bolagets tidigare vd, Jari Latvanen, lämnade sin tjänst den 12 maj 2023.

Ersättningen till vd:n består av en fast lön, som inkluderar en fast lön samt rätt till bil- och telefonförmåner, en eventuell plan för tilläggs pension och ett kort- och långsiktigt prestationsbaserat incitamentsprogram.

Prestationsbonusar är knutna till ekonomiska och strategiska implementeringskriterier. Intjäningsperioden för den kortsiktiga prestationsbonusen är ett kalenderår.

År 2022 beslutade Stockmann Abp:s styrelse att inrätta ett aktiebaserat långsiktigt incitamentsprogram för ledningen och utvalda nyckelpersoner vid Stockmann och dess dotterbolag. Prestationsmålen för utbetalning av eventuell aktiebelöning omfattar aktieägarnas totalavkastning, omsättning, rörelseresultat och minskning av klimatutsläpp. Den maximala belöningen till vd enligt det gällande långsiktiga incitamentsprogrammet 2022–2024 är 168 000 aktier, inklusive en kontantandel för att täcka skatter och skatterelaterade kostnader i anslutning till belöningen. Den potentiella belöningen kommer att utbetalas år 2025. På motsvarande sätt är den maximala belöningen från planen 2023–2025 175 000 aktier. Den potentiella belöningen kommer att utbetalas år 2026.

Under perioden 12.5–31.12.2023 utbetalades totalt 274 562 euro till vd Susanne Ehnåge. Den fasta penninglönen uppgick till 270 287 euro och naturaförmånerna till 4 275 euro. Dessutom kommer en prestationsbonus på 159 627 euro från 2023 års kortsiktiga incitamentsprogram att utbetalas år 2024. Susanne Ehnåge beviljades en retention-bonus i mars 2023 innan hon utsågs till vd. Syftet med retention-incitamentet var att säkerställa hennes engagemang i de långsiktiga tillväxtplanerna för Lindex under en kritisk fas av den största investeringen i Lindex historia till logistikplattform samt hennes fortsatta anställning och engagemang i koncernen. Retention-bonusen inkluderade villkor för anställningen och personliga prestationsmål.

Stockmannkoncernens ersättningspolicy tillåter tillfälliga avvikelser i ett antal situationer, exempelvis vid förändringar i affärsstrategi och eventuella exceptionella omständigheter som gynnar

Kortsiktigt incitament – Jari Latvanen

	STI 2022 – utbetalat 2023		STI 2023 – intjänat (utbetalas 2024)	
Åtgärd	Viktning	Resultat	Viktning	Resultat
Stockmanndivisionen	70 %	Under målet	70 %	Under målet
Lindexdivisionen	30 %	Mellan mål och maximum	30 %	Mellan mål och maximum
Utbetalning till VD på basis av STI, euro	Ej tillämpligt	119 520	Ej tillämpligt	48 870
Utbetalning från maximal incitamentsmöjlighet, %	Ej tillämpligt	62 %	Ej tillämpligt	12 %

Total ersättning – Jari Latvanen

Ersättningselement	Utbetalat	Beskrivning	Överensstämmelse med ersättningspolicy
Lön och förmåner	Utbetalat: 543 441 euro	Vd hade följande kortsiktiga förmåner: telefon och bil.	Överensstämmer med policyn
Kortsiktiga incitament	Utbetalat: 119 520 euro Intjänat: 48 870 Policymaximum: 100 % av årlig grundlön	För resultatet för räkenskapsåret 2022, utbetalas år 2023. Upplupen bonus för räkenskapsåret 2023 proportioneras och utbetalas år 2024.	Överensstämmer med policyn
Långsiktiga incitament	Utbetalat: 0 euro Intjänat: 0 euro	Ej berättigad till långsiktiga incitament enligt villkoren i programmet på grund av avslutad anställning.	Överensstämmer med policyn
Pension	Ej tillämpligt	Ej tillämpligt	Överensstämmer med policyn
Avgångsvederlag	Intjänat: 360 000 euro	Avtalsenlig rätt till ett avgångsvederlag motsvarande 9 månaders grundlön, vilket betalas ut som ett engångsbelopp i januari 2024.	Överensstämmer med policyn

bolagets långsiktiga intresse och motståndskraft. Vid lanseringen av detta incitament har styrelsen noggrant beaktat bolagets och dess aktieägares intressen, rådande marknadspraxis och nödvändig konkurrenskraft för ersättningsgarna och beslutat att omständigheterna uppfyller kraven på en godtagbar tillfällig avvikelse i enlighet med avsnitt 7 i Stockmanns ersättningspolicy. Retention-bonusen på 197 208 euro utbetalades i januari 2024.

Vd:n erhöll ingen ersättning i form av aktier eller optionsrätter. Planen för vd:s tilläggs pension följer svensk marknadspraxis och 2023 uppgick pensionsavgiften till 68 268 (12.5–31.12.2023) euro. Pensionsåldern överensstämmer med lagstiftningen i bosättningslandet.

Då vd inledde sitt arbete i maj 2023 uppfyller hennes aktieinnehav för tillfället inte rekommendationen i det långsiktiga incitamentsprogrammets villkor för aktieinnehav.

Om bolaget säger upp vd:s avtal är uppsägningstiden sex månader, varvid vd:n har rätt till ett avgångsvederlag motsvarande tolv månadslöner. Från vd:s sida är uppsägningstiden sex månader.

Den 12 maj 2023 utnämndes Susanne Ehnåge till koncernens vd med omedelbar verkan. Fram till det datumet agerade Jari Latvanen vd, med rätt till sex månaders uppsägningstid och avgångsvederlag motsvarande nio månaders grundlön, som utbetalas som engångsersättning i januari 2024. År 2023 uppgick utbetalningarna för uppsägningstiden till 350 662 euro. Avgångsvederlaget utbetalas i januari 2024 och uppgår till totalt 360 000 euro.

Till den tidigare vd:n, Jari Latvanen, utbetalades totalt 543 441 euro år 2023. Den fasta lönen uppgick till 529 043 euro och förmånerna till 14 398 euro. Dessutom erhöll han en prestationsbonus på 119 520 euro från det kortsiktiga bonusprogrammet för år 2022.



Jari Latvanen hade tilldelats 212 000 aktier under de långsiktiga incitamentsprogrammen både för år 2022 och år 2023. På grund av uppsägning har Jari Latvanen i enlighet med incitamentsprogrammets villkor inte rätt till ovanstående incitament. Jari Latvanens pensionsålder fastställdes i enlighet med finsk pensionslagstiftning och pensionen intjänades i enlighet med lagen om pension för arbetstagare. Han hade inte beviljats en separat tilläggs pension.

Sammanfattning av aktiebaserade incitamentsprogram som beviljats, intjänats och levererats till vd Susanne Ehnåge:

Period för långsiktigt incitament	LTI 2022–2024	LTI 2023–2025	LTI 2024–2026
Maximalt antal emitterade aktier (brutto)	168 000	175 000	–
Emissionsdatum	23.11.2022 150 00 st. och 6.7.2023 18 000 st.	6.7.2023	–
Teckningskurs för aktier, euro	Slutpris 23.11.2022 1,924 euro och 6.7.2023 2,07 euro	Slutpris den 6.7.2023 2,07 euro	–
Antal emitterade aktier (brutto)	168 000	175 000	–
Antal levererade aktier (brutto)	–	–	–
Aktiernas leveransdatum	–	–	–
Pris på aktiernas leveransdatum, euro	–	–	–
Krav på aktieäggande	Vd och koncernens ledningsgruppmedlemmar är skyldiga att bygga upp sina aktieinnehav åtminstone till en nivå där värdet av aktierna som ägs av ledningsgruppmedlemmen alltid motsvarar av ledningsgruppmedlemmens årliga bruttogrundlön. Tills innehavskravet uppfylls måste den relevanta ledningsgruppmedlemmen hålla minst femtio procent (50 %) av de nettoaktier som hen tilldelats enligt varje LTI-plan.		

Kortsiktigt incitament – Susanne Ehnåge (perioden 12.5–31.12.2023)

STI 2023 – intjänat (utbetalas 2024)		
Åtgärd	Viktning	Resultat
Lindexdivisionen	70 %	Mellan mål och maximum
Stockmanndivisionen	30 %	Under målet
Utbetalning till vd på basis av STI, euro	Ej tillämpligt	159 627
Utbetalning från maximal incitamentsmöjlighet, %	Ej tillämpligt	85 %

Total ersättning – Susanne Ehnåge (perioden 12.5–31.12.2023)

Ersättningselement	Utbetalat	Beskrivning	Överensstämmelse med ersättningspolicy
Lön och förmåner (perioden 12.5–31.12.2023)	Utbetalat: 274 562 euro	Vd har följande kortsiktiga förmåner: en telefon och en bil.	Överensstämmer med policyn
Kortsiktiga incitament (perioden 12.5–31.12.2023)	Intjänat: 159 627 euro Policymaximum: 100 % årlig grundlön	Upplupet för räkenskapsåret 2023, att betalas år 2024.	Överensstämmer med policyn
Retention-bonus	Intjänat: 197 208 euro	Beviljad i tidigare befattning som vd för Lindex.	Tillfällig avvikelse från policyn
Långsiktiga incitament	Utbetalat: Ej tillämpligt Intjänat: 0 euro Policymaximum: 200 % av den årliga grundlönen vid tilldelning	Pågående program: För intjänandeperioden 2022–2024 har 168 000 aktier tilldelats vd, med ett värde på 325 860 euro vid tidpunkten för tilldelningen. För tilldelningsperioden 2023–2025: 175 000 aktier har tilldelats vd, till ett värde av 362 250 euro vid tidpunkten för tilldelningen. Intjänandeperioden för alla långsiktiga incitamentsprogram är tre år. De potentiella tilldelningarna är helt beroende av att prestationsmålen uppnås.	Överensstämmer med policyn
Pension (perioden 12.5–31.12.2023)	Intjänat: 68 268 euro	Vd:s avtalade pensionsålder är sextiofem (65) år. Pensionsavtalet består dels av en premiebästa pension enligt ITP1-avtalet, dels en extra pensionsavsättning motsvarande 30 % av inkomst överstigande ITP1 inkomsttak.	Överensstämmer med policyn
Avgångsvederlag	Ej tillämpligt	Vd har avtalsentlig rätt till ersättning vid uppsägning från företagets sida motsvarar tolv (12) månadslöner samt lön under uppsägningstid sex (6) månader.	Överensstämmer med policyn