

Stockmann Oyj Abp:n hallintoelimien palkitsemispolitiikka

1. Palkitsemispolitiikka

Tässä palkitsemispolitiikassa ("**Palkitsemispolitiikka**" tai "**Politiikka**") määritellään Stockmann Oyj Abp:n (jäljempänä "**yhtiö**") ja yhdessä konserniyhtiöidensä kanssa "**Stockmann**") hallintoelimien, 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 strategisten 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 osakasarvoa kilpailukykyisellä palkkauksella, tulosperusteisilla 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 tehtäväänsä.

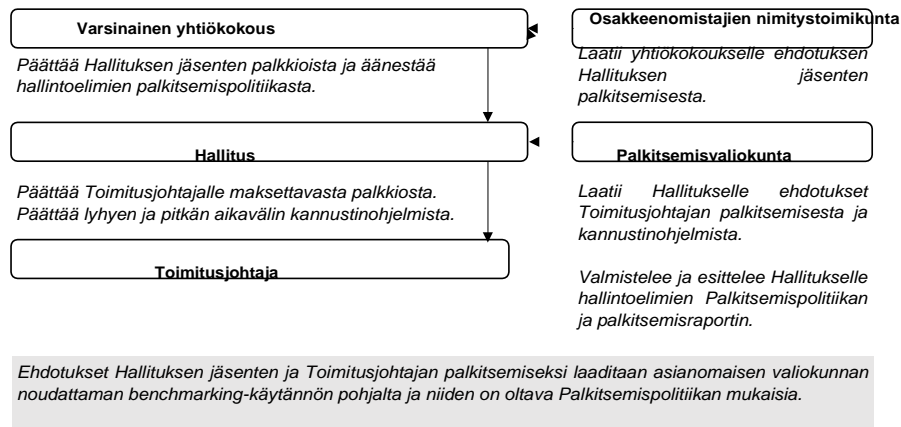
Stockmannin työntekijöiden palkka- ja työehtoperiaatteet sekä Stockmannin noudattama yleinen palkitsemisstrategia on otettava huomioon päätettäessä Toimitusjohtajan palkitsemispolitiikasta. Hyvin motivoituneen ja ammattitaitoisen henkilöstön saamiseksi ja säilyttämiseksi Stockmann aikoo tarjota työntekijöilleen kilpailukykyistä ja markkinatilanteen mukaista kokonaispalkkausta, joka koostuu 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 motivoitujen ja tulos-hakuisten työntekijöiden avulla. Palkitseminen perustuu markkinatason noudattamiseen, tuloksellisuuteen, pätevyteen, kokemukseen ja tehtävän laajuuteen/vaikeusasteeseen.

Stockmann toteuttaa palkitsemisohjelmia, jotka koskevat jokaista työntekijää liiketoimintayksiköittäin, toiminnoittain ja työtehtävittäin paikallisiin markkinoihin mukautettuina. Muuttuvassa tulosperusteisessa palkitsemisessa 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.

Eturistiriitojen ehkäiseminen ja hallinta: Päätöksentekoon palkitsemiseen liittyvissä asioissa sovelletaan periaatteita, joiden tarkoituksena on eturistiriitojen ehkäiseminen ja hallinta. Peruseriaatteen 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 nimitystoimikunta, 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. Vuosikorvaus voi sisältää vain käteissuorituksen tai se voidaan jakaa Stockmannin osakkeina maksettavaan osuuteen ja käteisosuuteen. Osakkeisiin voi liittyä yhtiökokouksen päätöksen mukaisia siirtorajoituksia.

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 kilpailukykyistä 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 työsuhdeauto 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. Tavoitteisiin voi kuulua rajoituksetta erilaisia, pääasiassa konsernitason 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. Toimitusjohtajan ansaitseman LAK-palkkion saantimahdollisuus asetetaan markkinoilla kilpailukykyiselle tasolle, ja se voi olla enintään 60 % 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. 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 tyyppisiä ohjelmia, kuten rajoituksetta osakepalkkio-ohjelmia, Toimitusjohtajan omaa sijoitusta yhtiön osakkeisiin edellyttäviä ohjelmia ja muita ohjelmia. PAK-ohjelma-kauden 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 strategiaan tavoitteisiin, menestymiseen kilpailijoihin nähden, suhteelliseen tai absoluuttiseen osakkeen arvon kehitykseen ja osakasarvon 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. 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 työntekijän eläkelain mukaisesti. Erillistä vapaaehtoista lisäeläkettä ei makseta.

Vaatus osakeomistuksesta	Rohkaisee kartuttamaan osakeomistusta yhtiössä ja yhtenäistää Toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etuja.	Toimitusjohtajan voidaan edellyttää kerryttävän omistukseensa tietty vähimmäismäärä yhtiön osakkeita ja määrän täytyttyä säilyttämään omistuksensa Hallituksen määräämän ajan. Mahdollisten PAK-suunnitelmien ehtoihin voi kuulua määräyksiä, joiden perusteella Toimitusjohtajan edellytetään pitävän omistuksessaan tietty vähimmäisosuus PAK-ohjelman perusteella vastaanottamistaan palkkio-osakkeista, kunnes vaadittu osakkeenomistustaso on saavutettu.
Työsopimukset ja erorahat	Varmistavat sopimusehtojen noudattamisen.	<p>Hallitus hyväksyy Toimitusjohtajan työsopimuksen. Sen ehdoissa määritellään palkitsemiseen kuuluvat osat ja palvelussuhteen päättymiseen liittyvät maksut. Sopimus on tavallisesti voimassa toistaiseksi, mutta se voidaan tehdä myös määräaikaisena.</p> <p>Toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta sekä yhtiön että Toimitusjohtajan puolelta, ellei Toimitusjohtajan työsopimuksesta 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 työsopimuksesta muuta johdu.</p> <p>LAK- ja PAK-palkkioiden käsittely riippuu Toimitusjohtajan lähtöön liittyvistä olosuhteista. Eläkkeellä jäämisen yhteydessä ja yhtiön päättäessä 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 työsopimuksensa omasta aloitteestaan, myöntämättömät palkkiot pääsääntöisesti mitätöityvät, ellei Hallitus toisin päättä.</p>
Palkkioiden pidättäminen ja takaisinperintä	Varmistaa maksujen tulosperusteisuuden.	<p>LAK- ja PAK-ohjelmien säännöt voivat antaa Hallitukselle poikkeuksellisissa tai merkittävästi muuttuneissa olosuhteissa mahdollisuuden pidättää myöntämättömät palkkiot tai jättää ne maksamatta.</p> <p>Hallitus voi lisäksi tietyin, törkeisiin väärinkäytöksiin liittyvin perustein periä takaisin jo maksettuja palkkioita.</p>
Aiemmin sovitut tai myönnetyt palkkiot	Hallitus pidättää oikeuden maksaa Toimitusjohtajalle korvauksia ja/tai erorahoja (mukaan lukien käytettävissään olevien näitä maksuja koskevien arvioiden tekeminen) ennen tämän politiikan esittämistä yhtiökokoukselle 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 osakasarvonsa 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 ylimmässä 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 rajoituksetta 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 rajoituksetta 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.