



PALKITSEMIS- RAPORTTI 2020

JOHDANTO

Palkitsemisraportissa kuvataan toimielintemme palkitseminen Suomen arvopaperimarkkinalain, 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 etätöiden 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 kiinteään 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 liiketulos, 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 |
| Yhteensä | 290 000 | 37 100 | 6 200 | 333 300 | 217 300 | 116 000 | 112 891 | 116 000 | 22 | 2 | 5 |

* 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 osakkeita 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 |
|----------------------|----------------|---------|
| Jari Latvanen | | |
| Kiinteä rahapalkka | 428 888 | 157 078 |
| Tulospalkkiot | 82 796 | 0 |
| Luontoisedut | 16 586 | 4 251 |
| Yhteensä | 528 270 | 161 329 |