
Palkitsemis- raportti



Palkitsemisraportti

Hyvä lukija,

henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana minulla on ilo esitellä Lindex Groupin palkitsemisraportti tilikaudelta 2025. Yhtiön hallitus on hyväksynyt raportin, ja se esitellään vuoden 2026 yhtiökokoukselle osakkeenomistajien neuvoa antavaa hyväksyntää varten. Vuoden 2025 aikana valiokunta tuki johtoa ja seurasi Lindex- ja Stockmann-divisioonien henkilöstöstrategioiden ja niiden prioriteettien toteutumista sekä valvoi konsernin palkitsemispolitiikan noudattamista ja toteuttamista.

Palkitsemisen tavoitteena on edistää konsernin lyhyen ja pitkän aikavälin taloudellista suoriutumista, vahvistaa omistaja-arvoa ja suorituskulttuuria. Lisäksi haluamme varmistaa, että olemme kilpailukykyinen työnantaja, joka herättää kiinnostusta työnhakijoissa ja joka onnistuu palkkaamaan sekä sitouttamaan osaajia, jotka ovat avainasemassa strategiamme toteuttamisessa. Pyrimme yhdenmukaistamaan johdon kannustimet osakkeenomistajien etujen kanssa ja vahvistamaan arvojemme mukaista toimintaa. Palkitsemisen kokonaisuus kehittyi divisioonien strategisten painopistealueiden mukaisesti, ja tarkennamme tarvittaessa palkitsemisen periaatteita strategiamme pitkäjänteisen toteuttamisen tukemiseksi. Olemme sitoutuneet palkitsemiseen, joka on läpinäkyvää, johdonmukaista, helposti ymmärrettävää, syrjimätöntä, kestävää ja hyvän hallintotavan mukaista.

Vuoden aikana tiimimme jatkoivat molempien divisioonien strategioiden toteuttamista ja edistivät vastuullisuustavoitteita määrätietoisesti. Divisioonat kehittivät tarjoomaansa, ottivat käyttöön uusia digitaalisia

ratkaisuja ja uudistivat prosessejaan niin myymälöissä kuin toimitusketjuissaan, mikä paransi asiakaskokemusta ja toiminnan tehokkuutta. Konsernin loppuvuoden suoritus oli vahva toimintaympäristön epävakaudesta huolimatta, ja liikevaihto sekä oikaistu liiketulos paranivat vuoden viimeisellä neljänneksellä. Myös koko vuoden liikevaihto parani, ja kanta-asiakkaiden määrä kasvoi. Lindex-divisioonan uuden monikanavaisen jakelukeskuksen käyttöönotto eteni, mikä tuki osaltaan Lindexin strategisia kasvusuunnitelmia. Konsernin yrityssaneerausohjelman päättymisen oli yksi vuoden keskeisimmistä kohokohdista, ja konserni on nyt hyvässä asemassa kehittämään liiketoimintaansa pitkäjänteisesti. Stockmannin tavarataloliiketoimintaa koskeva strateginen arviointi jatkuu hallituksen toimesta.

Vuonna 2025 valiokunta seurasi ja tuki johdon työtä henkilöstö ja kyvykkyyssarvioinneissa, seuraaja-suunnittelussa sekä monimuotoisuuden, tasa arvon ja inklusion edistämisessä. Lisäksi perehdyimme vuotuisiin palkka- ja palkkiotarkasteluihin ja seurassimme henkilöstön sitoutumista mittavien kyselyjen tuloksien kehitystä sekä niiden pohjalta laadittujen toimenpidesuunnitelmien edistymistä.

Kiitän Lindex-konsernin kaikkia kollegoita vuoden 2025 saavutuksista. Vaalitaan yhdessä työyhteisöä, jossa jokainen työntekijä voi kehittyä ja tehdä vaikuttavaa työtä. Näin onnistumme työssämme strategisten tavoitteidemme saavuttamiseksi, takaamme asiakkaillemme erinomaisen palvelun ja tuotamme osakkeenomistajillemme kestävää pitkän aikavälin lisäarvoa.

Stefan Björkman

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

JOHDANTO

Tietoa palkitsemisraportista

Tässä palkitsemisraportissa kuvataan Lindex Group Oyj:n toimielinten palkitseminen Suomen arvopaperimarkkinalain, Suomen osakeyhtiölain sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 vaatimusten mukaisesti.

Raportissa esitetään hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemista koskevat tiedot tilikaudelta 2025. Palkitsemisraportti perustuu Lindex Groupin toimielinten palkitsemispolitiikkaan, jonka yhtiön varsinainen yhtiökokous hyväksyi 22.3.2023. Siinä kuvataan myös työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemiseen.

Tilikaudella 2025 hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen on ollut yhtiön hyväksytyn palkitsemispolitiikan mukaista. Palkitseminen on edistänyt yhtiön pitkän aikavälin taloudellista menestystä.

Lindex Groupin hallitus on 26.2.2026 pidetyssä kokouksessaan hyväksynyt tämän palkitsemisraportin. Raportti esitellään Lindex Groupin vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa, jossa siitä pidetään neuvoa-antava äänestys.

Palkitsemispolitiikka lyhyesti

Lindex Groupin palkitsemispolitiikassa määritelty palkitsemisperiaatteet koskevat kaikkien maiden ja liiketoimintojen kaikkia työntekijöitä. Nämä periaatteet ohjaavat palkitsemista ja siihen liittyvien käytäntöjen kehitystä. Palkitsemispolitiikan mukaan palkitsemisen tavoitteena on edistää Lindex Groupin lyhyen ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä, omistaja-arvoa ja suorituskulttuuria sekä parantaa Lindex Groupin kilpailukykyä tarvittavien osaajien houkuttelemisessa, palkkaamisessa ja sitouttamisessa.

Lindex Groupin hallituksen jäsenten palkitseminen on järjestetty yhtiössä erillään toimitusjohtajaan, johtoryhmään tai henkilöstöön sovellettavista palkitsemisjärjestelmistä. Hallituksen jäsenten riippumattomuuden takaamiseksi he eivät osallistu Lindex Groupin avainhenkilöille suunnattuihin kannustinohjelmiin.

Varsinainen yhtiökokous määrittää hallituksen palkkiot. Yhtiökokoukselle tehtävät hallituksen jäsenten palkitsemista koskevat esitykset laatii osakkeenomistajien nimitystoimikunta, jonka jäsenet ovat yhtiön suurimpien osakkeenomistajien edustajia sekä asiantuntijajäsenenä toimiva hallituksen puheenjohtaja. 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.

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.

Palkitsemispolitiikka on nähtävillä [yhtiön verkkosivuilla](#).

Palkitseminen ja yhtiön tulos viiden vuoden aikana

Lindex Groupin päämarkkina-alueiden taloudet alkoivat elpyä vuoden 2025 aikana vaisusta kuluttajaluottamuksesta huolimatta. Edellisvuodesta laskeneet korot ja inflaation hidastuminen vahvistivat kuluttajien ostovoimaa joillakin markkinoilla, kun taas työttömyyden kasvu heikensi sitä toisaalla. Markkinoiden elpymisessä nähtiin selkeitä maa- ja sektorikohtaisia eroja. Muotimarkkina piristyi vuoden aikana, mutta vuoden neljännellä neljänneksellä epävakaus lisääntyi jälleen. Tästä huolimatta molemmat divisioonat suoriutuivat muotimarkkinan yleistä kehitystä paremmin päämarkkinoillaan viimeisellä vuosineljänneksellä, ja konsernin liikevaihto sekä oikaistu liike-tulos paranivat. Myös koko vuoden tulos parani, kun taas oikaistu liike-tulos laski. Stockmann-divisioona paransi tulostaan seitsemättä vuosineljänneestä peräkkäin, ja koko vuoden oikaistu liike-tulos kääntyi voitolliseksi.

Konsernin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän

(STI) tavoitteena on kannustaa lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman toteuttamiseen ja palkita sen mukaisesti. Viime vuosina lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä on perustunut yhtiön kannattavuuteen, jota mitataan oikaistulla liike-tuloksella, liikevaihdolla ja kassavirralla molemmissa divisioonissa. Stockmann-divisioonassa käytetään lisäksi tulostittarina asiakastytytyvyyttä mittaavaa Emotional Value Indexiä (EVI).

Pitkän aikavälin kannustinohjelman (LTI) tavoitteena on edistää strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamista ja yhdenmukaistaa siihen osallistuvien edut Lindex Groupin osakkeenomistajien etujen kanssa. Hallitus hyväksyy pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät, joiden perusteella käynnistyy vuosittain osakepohjainen kannustinohjelma Performance Share Plan (PSP), jonka ansaintajakso on kolme vuotta. Vuosien 2022, 2023 ja 2024 pitkän aikavälin kannustinohjelmien perusteena olivat osakkeen kokonaistuotto, liikevaihto ja liike-tulos sekä ilmastopäästöjen vähentäminen. Vuonna 2025 käynnistyneen uuden pitkän aikavälin kannustinohjelman tulostittarit ovat yhtiön osakkeen kokonaistuotto, liikevaihto, oikaistu liike-tulos ja ESG-tavoitteet.

Tiedot työntekijöiden keskipalkasta perustuvat koko Lindex Groupin 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 tulos vaikuttaa myös työntekijöiden palkitsemiseen. Henkilöstön keskipalkkaan vuonna 2025 vaikuttivat pääasiassa palkkojen tarkistukset, joilla palkkausta sovitettiin yhteen markkinakehityksen kanssa. Myös organisaatorakenteen muutokset vaikuttivat keskipalkkaan.

Seuraavalla sivulla oleva taulukko kuvaa Lindex Groupin palkitsemisen ja yhtiön tuloksen kehitystä viimeisen viiden vuoden aikana.

Palkitsemisen ja yhtiön tuloksen kehitys viimeisen viiden vuoden ajanjaksolla

Euroa ellei toisin mainittu	2021	2022	2023	2024	2025
Hallitus					
Hallituksen puheenjohtaja	96 100	96 000	114 200	123 600	118 200
Hallituksen jäsenet, keskimääräinen vuosipalkkio *)	56 250	52 383	61 149	67 120	65 519
Hallituksen palkitseminen yhteensä *)	433 600	410 300	433 400	459 200	496 900
Muutos edellisvuodesta, %	30	-5	6	6	8
Toimitusjohtaja					
Susanne Ehnååge (12.5.2023–), kokonaispalkitseminen	-	-	342 831	760 807	676 905
Muutos edellisvuodesta, %	-	-	-	122	-11
Jari Latvanen (19.8.2019–12.5.2023), kokonaispalkitseminen mukaan lukien irtisanomisajan palkkiot	604 252	604 315	662 961	408 870	-
Muutos edellisvuodesta, %	14	0	10	-38	-
Työntekijät					
Keskimääräinen vuosipalkka	33 356	35 309	35 053	34 762	36 181
Muutos edellisvuodesta, %	3	6	-1	-1	4
Oikaistu liiketulos, miljoonaa euroa	68,3	79,8	80,0	74,9	69,5
Liikevaihto, miljoonaa euroa	899,0	981,7	951,7	940,1	952,3
Osakkeen kokonaistuotto, %	85,57	-8,70	47,06	-7,23	-8,18

*) Hallituksen kokoonpanoa on tarkistettu ajan myötä, minkä seurauksena kokonaispalkkio vaihtelee eri vuosien välillä. Esimerkiksi vuonna 2025 hallituksen jäsenmäärä kasvoi yhdellä jäsenellä.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on tarkastellut toimitusjohtajan palkitsemisperusteita vuonna 2025. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta tarkasteli toimitusjohtajan palkitsemista verrattuna samankokoisiin ja -rakenteisiin yrityksiin. Toimitusjohtajan palkkiotaso on muuttunut viiden vuoden aikana toimitusjohtajan vaihdosten myötä.

Poikkeukset ja takaisinperinnät

Yhtiö ei vuonna 2025 käyttänyt oikeuksiaan periä takaisin tai perua maksettua tai maksamattomia kannustimia.

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Palkitsemispolitiikan mukaan hallituksen jäsenten vuosipalkkiot voidaan maksaa Lindex-konsernin osakkeiden ja käteisen yhdistelmänä. Kokouspalkkiot maksetaan rahana. Hallituspalkkiot sisältävät vuosi- ja kokouspalkkiot hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä. Lisäksi hallituksen jäsenille korvataan matka- ja majoituskustannukset yhtiön yleisen matkustussäännön mukaisesti. Hallituksen jäsenille hankittuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä on kulunut kaksi vuotta tai ennen kuin kyseisen henkilön jäsenyys hallituksessa on päättynyt, sen mukaan, kumpi ajankohdista on aiempi.

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

2.4.2025 pidetty Lindex Groupin varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituspalkkiot pidetään ennallaan ja että hallituksen puheenjohtajalle maksetaan 85 000 euron,

hallituksen varapuheenjohtajalle 60 000 euron ja muille hallituksen jäsenille 42 500 euron vuosipalkkio. Vuosipalkkio maksetaan yhtiön osakkeina ja rahana siten, että 40 %:lla palkkion määrästä hankitaan hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun yhtiön osakkeita ja loput maksetaan rahana. Yhtiö vastaa osakkeiden hankinnasta aiheutuvista kuluista ja varainsiirtoverosta. Osakkeet hankitaan kahden viikon kuluessa siitä, kun osavuositarkastus ajalta 1.1.–31.3.2025 on julkistettu, tai ensimmäisenä sellaisena ajankohtana, kun se soveltuvan lainsäädännön mukaan on mahdollista. Mikäli osakkeita ei hankita ja/tai luovuteta yhtiöstä tai hallituksen jäsenestä johtuvasta syystä, palkkio maksetaan kokonaisuudessaan rahana. Lisäksi yhtiökokous päätti, että tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle maksetaan valiokuntatyöstä kiinteänä vuosipalkkiona 10 000 euroa ja tarkastusvaliokunnan jäsenille 5 000 euroa. Hallituksen jäsenille maksetaan myös yhtiökokouksen päätöksen mukainen kokouspalkkio jokaisesta hallituksen ja valiokunnan kokouksesta.

Tilikaudella 2025 hallituksen jäsenille maksettiin rahapalkkiona yhteensä 496 900 euroa.

Kaikki hallituksen jäsenille tilikaudella 2025 suoritettut maksut olivat 22.3.2023 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymän palkitsemispolitiikan mukaisia.

Yhtiökokouksen päättämä hallituksen palkitseminen vuonna 2025

Euroa	
Kiinteä vuosipalkkio	
Hallituksen puheenjohtaja	85 000
Hallituksen varapuheenjohtaja	60 000
Hallituksen jäsenet	42 500
Kiinteä vuosipalkkio valiokuntatyöstä	
Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	10 000
Tarkastusvaliokunnan jäsenet	5 000
Kokouspalkkiot (per kokous)	
Hallituksen/valiokunnan puheenjohtaja	1 200
Jäsenet	600
Jos kokous pidetään fyysisesti sen maan ulkopuolella, jossa puheenjohtaja tai jäsen asuu, kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena.	

Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2025

	Vuosipalkkio käteisenä, euroa	Vuosipalkkio osakkeina, kpl	Osakkeina maksettu vuosipalkkio, euroa	Palkkiot hallituksen kokouksista yhteensä, euroa	Vuosipalkkio tarkastusvaliokuntatyöstä, euroa	Palkkiot valiokuntien kokouksista, euroa	Hallituksen jäsenen palkitseminen yhteensä, euroa	Osallistuminen hallituksen kokouksiin	Osallistuminen tarkastusvaliokunnan kokouksiin	Osallistuminen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan kokouksiin	Osakeomistus kpl
Sari Pohjonen, puheenjohtaja	85 000	-	-	21 600	5 000	6 600	118 200	16/16	6/6	5/5	23 432
Roland Neuwald, varapuheenjohtaja	60 000	-	-	12 600	5 000	3 600	81 200	16/16	6/6	-	48 490
Stefan Björkman	42 500	-	-	10 800	-	6 000	59 300	16/16	-	5/5	51 928
Andrea Collesei*	42 500	-	-	10 800	-	-	53 300	14/14	-	-	-
Timo Karppinen	42 500	-	-	10 200	10 000	7 200	69 900	15/16	6/6	-	16 706
Tracy Stone	42 500	-	-	12 000	-	3 000	57 500	15/16	-	5/5	53 950
Harriet Williams	42 500	-	-	12 000	-	3 000	57 500	16/16	-	5/5	26 038
Yhteensä	357 500	-	-	90 000	20 000	29 400	496 900	16	6	5	220 544

*Valittu uudeksi hallituksen jäseneksi vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu kiinteästä palkasta sekä tulokseen perustuvasta muuttuvasta palkkiosta. Kiinteä palkitseminen sisältää rahapalkan, oikeuden auto- sekä puhelinetuun ja lisäeläkejärjestelyn. Toimitusjohtajan lisäeläkejärjestely on Ruotsin markkinakäytännön mukainen, ja eläkeikä noudattaa Ruotsin lainsäädäntöä.

Tulokseen perustuva muuttuva palkanosa sisältää lyhyen ja pitkän aikavälin tulospalkkiojärjestelmät sekä mahdolliset sitouttamis- ja irtisanomiskorvaukset.

Tulospalkkiot on sidottu taloudellisiin ja strategian toteuttamiseen liittyviin kriteereihin. Lyhyen aikavälin tulospalkkion ansaitsemiskausi on kalenterivuosi. Vuonna 2025 lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmän (STI) keskeiset tulostittarit keskittyivät konsernin taloudellisiin ja liiketoimintatavoitteisiin, joita mitataan oikaistulla liikeluokalla, liikevaihdolla ja kassavirralla molemmissa divisioonissa. Stockmann-divisioonassa käytetään lisäksi tulostittarina asiakastytytyä mittavaa Emotional Value Indexiä (EVI).

Kokonaispalkitseminen – Susanne Ehnåge 1.1.–31.12.2025

Palkitsemiselementti	Maksettu euroa	Kertynyt euroa	Kuvaus	Palkitsemispolitiikan mukaisuus
Kiinteä rahapalkka	497 847			Noudattaa politiikkaa
Auto- ja puhelinetu	7 705			Noudattaa politiikkaa
Eläke		171 353	Toimitusjohtajalla on oikeus jäädä eläkkeelle täytettyään 65 vuotta. Eläkejärjestelmä määräytyy maksuperusteisen järjestelmän mukaisesti, osittain ITP1-järjestelyssä ja osittain lisäeläketurvassa, joka on 30 % ITP1-tulorajan ylittävistä tuloista.	Noudattaa politiikkaa
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä STI	3 221	40 200		Noudattaa politiikkaa
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä: PSP 2022–2024	79 570	19 811	Myönnetty 168 000 osaketta, joiden arvo myöntämishetkellä 325 860 euroa.	Noudattaa politiikkaa
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä: PSP 2023–2025		33 226	Myönnetty 175 000 osaketta, joiden arvo myöntämishetkellä 362 250 euroa.	Noudattaa politiikkaa
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä: PSP 2024–2026		70 687	Myönnetty 212 000 osaketta, joiden arvo myöntämishetkellä 634 940 euroa.	Noudattaa politiikkaa
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä: PSP 2025–2027		85 334	Myönnetty 240 000 osaketta, joiden arvo myöntämishetkellä 619 200 euroa.	Noudattaa politiikkaa
Yhteensä	588 334	420 611		

Tulostavoitteet, joiden perusteella osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinohjelman (PSP) mahdollinen osakepalkkio maksetaan, ovat osakkeen kokonaistuotto, liikeluoksa, liikevaihto ja ilmastopäästöjen vähentäminen. Vuonna 2025 käynnistyneen uuden pitkän aikavälin kannustinohjelman tulostittarit ovat yhtiön osakkeen kokonaistuotto, liikevaihto, oikaistu liikeluoksa ja ESG-tavoitteet. 31.12.2025 Lindex Groupilla oli kolme pitkän aikavälin kannustinohjelmaa, PSP 2023–2025, PSP 2024–2026 ja PSP 2025–2027. Mahdolliset palkkiot näistä ohjelmista maksetaan vuosina 2026, 2027 ja 2028. Vuosien 2023–2025 kannustinohjelmasta enimmäispalkkio on 175 000 osaketta. Pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 2024–2026 enimmäispalkkio on 212 000 osaketta, ja pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 2025–2027 enimmäispalkkio on 240 000 osaketta.

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.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2025

Susanne Ehnåge oli Lindex Group Oyj:n toimitusjohtaja koko tilikauden 2025 ajan.

1.1.–31.12.2025 toimitusjohtaja Susanne Ehnågelle maksettiin yhteensä 676 905 euroa. Kiinteän rahapalkan osuus oli 497 847 euroa ja auto- ja puhelinedun osuus 7 705 euroa. Kiinteä rahapalkka nousi 4 % vuonna 2025. Eläkepanostus oli 171 353 euroa.

Vuonna 2025 toimitusjohtajalle maksettiin vuoden 2024 lyhyen aikavälin tulospalkkio-ohjelmasta tulospalkkio 3 221 euroa.

Toimitusjohtajan enimmäispalkkio pitkän aikavälin kannustinohjelmasta 2022–2024 oli 168 000 osaketta. Palkkio sisältää käteisyyden, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkio maksettiin vuonna 2025.

Vuonna 2025 toimitusjohtajan kiinteä palkitseminen oli 62,4 % ja muuttuva palkanosa 37,6 % kokonaispalkitsemisesta.

**Lyhyen aikavälin tulospalkitseminen –
Susanne Ehnåge, 1.1.–31.12.2025**

Kertynyt STI 2025 (maksetaan 2026)		
Mittari	Paino	Tulos
Lindex-divisioona	70 %	Alle kynnysarvon
Stockmann-divisioona	30 %	Alle tavoitetason, kynnysarvo ylitetty
Lyhyen aikavälin tulospalkkio, euroa		40 200
Tulospalkkio % maksimista		10,13 %

Vuonna 2025 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin tulospalkkio vastasi Lindex-konsernin sekä Lindex- ja Stockmann-divisioonien tuloksia suhteessa asetettuihin taloudellisiin ja muihin liiketoimintatavoitteisiin. Vuoden 2025 tulospalkkio-ohjelman ehdot täyttyivät osittain, ja bonus maksetaan vuonna 2026.

**Yhteenveto toimitusjohtaja Susanne Ehnågelle myönnettyistä, hänen ansaitsemistaan ja hänelle toimitetuista
pitkän aikavälin osakeperusteisista kannustinjärjestelmistä**

Pitkän aikavälin kannustinjakso	PSP 2022–2024	PSP 2023–2025	PSP 2024–2026	PSP 2025–2027
Myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä (brutto)	168 000	175 000	212 000	240 000
Myöntämispäivä	23.11.2022	6.7.2023	18.3.2024	11.3.2025
Myönnettyjen osakkeiden määrä	150 000			
Myöntämispäivä	6.7.2023			
Myönnettyjen osakkeiden määrä	18 000			
Myönnettyjen osakkeiden määrä yhteensä (brutto)	168 000	175 000	212 000	240 000
Toimitettujen osakkeiden määrä (brutto)	53 592			
Osakkeiden toimituspäivä	2.3.2025			
Osakkeiden toimituspäivän hinta, euroa	2,6995			

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.

Toimitusjohtajan osakeomistus ei toistaiseksi täytä pitkän aikavälin kannustinohjelman ehdoissa määriteltyä minimiosakeomistusta koskevaa vaatimusta.