

FÖRVALTNING

2020

STOCKMANN



# UTREDNING OM STOCKMANN-KONCERNENS FÖRVALTNINGS- OCH STYRNINGSSYSTEM

*I sitt beslutsfattande och i sin förvaltning iakttar Stockmann den finska aktiebolagslagen, Värdepappersmarknadsförningen rf:s Finsk kod för bolagsstyrning, bestämmelserna i sin bolagsordning, Nasdaq Helsinkis insiderinstruktioner och annan tillämplig lagstiftning och andra tillämpliga bestämmelser. Koden för bolagsstyrning återfinns på Värdepappersmarknadsförningens webbplats [cgfinland.fi](http://cgfinland.fi). Stockmann följer i sin helhet koden för bolagsstyrning från år 2020.*

Stockmann Oyj Abp:s utredning om förvaltnings- och styrningssystemet för räkenskapsperioden 2020 har upprättats enligt Finsk kod för bolagsstyrning. Rapporten och aktuella uppgifter om bolagets förvaltning återfinns även på bolagets webbplats [stockmanngroup.com](http://stockmanngroup.com) under Administration. Rapporten omfattar de organ inom moderbolaget Stockmann Oyj Abp som ansvarar för koncernens förvaltning och verksamhet. Dessa är bolagsstämman, styrelsen och verkställande direktören. Rapporten omfattar även bland annat valet av styrelse och styrelsens arbete, uppgifterna och ansvarsområden hos styrelsens kommittéer, aktieägarnas nomineringsutskott samt Stockmanns ledningsstruktur. Utöver detta publicerar Stockmann i enlighet med koden en belöningspolicy för ledningen samt en ersättningsrapport.

## BOLAGSSTÄMMAN

Stockmann Oyj Abp:s högsta beslutande organ är bolagsstämman. Den ordinarie bolagsstämman beslutar årligen om bland annat godkännandet av bolagets bokslut, utdelning av medel som den fastställda balansräkningen visar, val av styrelsemedlemmar och deras arvoden samt beviljande av ansvarsfrihet till verkställande direktören och styrelsemedlemmarna.

Ordinarie bolagsstämma hålls årligen före utgången av juni månad. Som en följd av den coronavirusituationen samt bl.a. den offentliga sammankomstbegränsningen som Finlands regering utfärdade, beslöt Stockmann att flytta fram sin ordinarie bolagsstämma som skulle sammanträda den 18 mars 2020. Den ordinarie bolagsstämman hölls den 4 juni 2020 i Helsingfors. Bolagets aktieägare och deras ombud kunde delta i bolagsstämman och utöva sina aktieägar rättigheter endast genom att rösta på förhand och genom att lägga fram motförslag eller ställa frågor på förhand. Man kunde inte delta på platsen för bolagsstämman. Närvarande vid bolagsstämman var bolagets styrelseordförande Lauri Ratia (via distansanslutning), bolagets direktör för juridiska ärenden Jukka Naulapää, bolagsstämmans ordförande Seppo Kylmäläinen, rösträkningens övervakare och protokolljusterare Jaakko Laitinen, bolagets revisor Henrik Holmbom (via distansanslutning) samt Paula Määttä (via distansanslutning) från Euroclear Finland Oy som hade hand om bolagsstämmans registrerings och röstnings-service. Sammanlagt 26 aktieägare deltog personligen eller via

ombud vid bolagsstämman. Dessa representerade 53,5 % av bolagets registrerade aktiekapital och 68,1 % av röstantalet.

Stockmann har två aktieserier, varav varje A-aktie berättigar till att rösta på bolagsstämman med tio röster och varje B-aktie med en röst. Kallelsen till bolagsstämma, dokumenten för bolagsstämman, styrelsens förslag för bolagsstämman, aktieägarnas nomineringsutskotts förslag till styrelsemedlemmar samt övriga förslag för bolagsstämman är tillgängliga för aktieägarna minst tre veckor före stämman på bolagets huvudkontor och på bolagets webbplats [stockmanngroup.com](http://stockmanngroup.com).

## STYRELSEN

Enligt bolagsordningen består bolagets styrelse av minst fem och högst nio medlemmar. Styrelsemedlemmarna väljs för en mandatperiod på ett år som inleds vid den bolagsstämma där de har valts och upphör vid slutet av följande ordinarie bolagsstämma. Bolagsordningen innehåller inga begränsningar beträffande val av styrelsemedlemmar.

Styrelsen väljer en ordförande och en vice ordförande bland medlemmarna.

Vid utgången av år 2020 bestod styrelsen av sex medlemmar som den ordinarie bolagsstämman år 2020 hade valt. I styrelsen fortsatte Stefan Björkman, Esa Lager, Leena Niemistö, Lauri Ratia, Tracy Stone och Dag Wallgren. Inga nya medlemmar valdes till styrelsen. Lauri Ratia valdes till ordförande och Leena Niemistö till vice ordförande vid styrelsens konstituerande möte. Styrelsemedlemmarna är inte i anställnings- eller befattningsförhållande till bolaget.

I bolagets styrelse ingår även två representanter för personalen. Dessa är inte ordinarie styrelsemedlemmar, men har närvaro- och yttranderätt på styrelsemötena. Vid utgången av år 2020 var Petri Leskelä och Minna Salo personalrepresentanter i bolagets styrelse.

Styrelsemedlemmarna ska ha den kompetens som uppdraget förutsätter och möjlighet att avsätta tillräckligt med tid för att sköta styrelseuppdraget. Vid valet av styrelsemedlemmar eftersträvas beaktande av mångfald på så sätt att personerna representerar olika yrkeskåror och utbildningsområden, internationell bakgrund, ålder och kön. Dessutom ska majoriteten av styrelsemedlem-



## STOCKMANNS FÖRVALTNINGSMODELL



marna vara oberoende av bolaget och minst två av dessa medlemmar ska dessutom vara oberoende av betydande aktieägare i bolaget. Av styrelsens sex medlemmar är fyra män och två kvinnor. Sex medlemmar är oberoende av bolaget. Tre medlemmar är oberoende av betydande aktieägare och tre medlemmar är inte oberoende av betydande aktieägare pga. anställnings- eller befattningsförhållande.

Styrelsen anses vara beslutför då mer än hälften av dess medlemmar är närvarande. Beslut fattas med majoritetsbeslut. Vid lika röstetal gäller den mening som ordföranden omfattat.

### Styrelsens uppgifter

Uppgifterna för styrelsen och dess kommittéer fastställs enligt bolagsordningen, aktiebolagslagen och övrig tillämplig lagstiftning. Styrelsen ska även sörja för bolagets förvaltning och ett behörigt ordnande av dess verksamhet samt ansvara för att övervakningen av bolagets bokföring och räkenskaper sker på ett behörigt sätt.

Styrelsen har fastställt en arbetsordning för sig själv. Arbetsordningen är framlagd på bolagets webbplats stockmangroup.com. I arbetsordningen anges principerna för styrelsens sammansättning och valmetoden för styrelsen, styrelsens uppgifter, beslutsförfarande och mötespraxis samt principerna för styrelsens utvärdering.

Styrelsen har till uppgift att främja bolagets och alla aktieägares intressen. I syfte att genomföra sitt uppdrag sköter styrelsen bl.a. följande:

- styr och övervakar bolagets ledning
- utnämner och avskedar bolagets verkställande direktör
- godkänner verkställande direktörens avtal och övriga förmåner
- godkänner lönesättningen och de övriga förmånerna för ledningen
- säkerställer planeringen av väljandet av verkställande direktörens och ledningsgruppens efterträdare
- godkänner principerna för bolagets riskhantering
- utvärderar och fastställer bolagets strategiska och ekonomiska mål på lång sikt
- godkänner planerna för affärsverksamhet och strategi och utvärderar genomförandet av planerna
- godkänner den årliga budgeten

- fattar beslut om betydande enskilda investeringar samt företags- och fastighetsaffärer
- fastställer bolagets dividendutdelningspolitik och lägger fram ett förslag till bolagsstämman om den dividend som ska utbetalas
- sammankallar bolagsstämman

Enligt arbetsordningen genomför styrelsen årligen en utvärdering av sina arbetsmetoder i enlighet med rekommendation 13 i Finsk kod för bolagsstyrning. Utvärderingens resultat används för att utveckla styrelsearbetet.

Lindex har en egen intern styrelse som utvecklar bolaget. Lauri Ratia fungerade som Lindex styrelseordförande fram till juni, varefter Jari Latvanen tog över posten.

### Styrelsemöten

Styrelsen sammanträder enligt en fastställd tidtabell samt vid behov. Mötestidtabellen baseras på tidsplanen för bolagets ekonomiska rapportering och dessutom sammanträder styrelsen bl.a. för ett strategimöte.

Från bolagets operativa ledning deltar regelbundet verkställande direktören, ekonomidirektören och direktören för juridiska ärenden, som även verkar som sekreterare, i mötena. Divisionernas ledningsgruppsmedlemmar deltar enligt behov i mötena. I styrelsemötena deltar dessutom två representanter för personalen som inte är styrelsemedlemmar. Den ena av representanterna för personalen väljs av arbetstagarrepresentanterna för Stockmanns koncernnämnd och den andra av föreningen som representerar Stockmanns högre tjänstemän. År 2020 sammanträdde styrelsen 22 gånger och deltagandeprocenten var 96.

### STYRELSENS KOMMITTÉER

Stockmanns styrelse har grundat en belöningskommitté och en revisionskommitté vid sitt möte den 4 juni 2020.

Belöningskommittén bereder utnämnings- och ersättningsärenden som berör verkställande direktören och bolagets övriga ledning, belöningspolicyn för ledningen och ersättningsrapporten, samt de ersättningsprinciper som bolaget följer i enlighet med Finsk kod för bolagsstyrning. Styrelsen valde Lauri Ratia till ordförande för belöningskommittén och till övriga medlemmar valdes Stefan Björkman och Leena Niemistö. År 2020 sammanträdde



belöningskommittén 2 gånger och deltagandeprocenten var 100.

Revisionskommittén bereder ärenden som gäller bolagets finansiella rapportering och övervakning i enlighet med Finsk kod för bolagsstyrning. Styrelsen valde Esa Lager till ordförande för revisionskommittén och till övriga medlemmar valdes Stefan Björkman och Dag Wallgren. År 2020 sammanträdde revisionskommittén 5 gånger och deltagandeprocenten var 100.

Kommittéerna assisterar styrelsen genom att förbereda ärenden som tillhör styrelsen. Således är kommittéerna inte autonoma beslutsfattande organ, trots att de innehar flera övervaknings- och granskningsansvar. Kommittéerna rapporterar till styrelsen om behandlade frågor och ger styrelsen ändamålsenliga beslutsfattningsförslag. Kommittéernas arbetsordningar finns tillgängliga på bolagets webbplats stockmanngroup.com.

## AKTIEÄGARNAS NOMINERINGSUTSKOTT

Aktieägarnas nomineringsutskotts uppgift är att förbereda förslag angående styrelsens sammansättning och arvoden till följande ordinarie bolagsstämma.

Till aktieägarnas nomineringsutskott utses av de fyra största aktieägarna i bolaget utsedda representanter. Dessutom kommer styrelseordföranden att fungera som expertmedlem. De fyra aktieägare, vilkas andelar av bolagets sammanlagda röstetal är störst enligt anteckningarna i bolagets aktieägarförteckning som förs av Euroclear Finland Ab per den första arbetsdagen i september före därpå följande ordinarie bolagsstämma, har rätt att utse varsin representant. Styrelseordförande fungerar som sammankallare av aktieägarnas nomineringsutskott och utskottet väljer inom sig en ordförande. Medlemmarna i aktieägarnas nomineringsutskott får inte ersättning för sitt medlemskap i utskottet.

Aktieägarna har utnämnt följande medlemmar till nomineringsutskottet:

- Gunvor Kronman, styrelseordförande, Föreningen Konstsamfundet r.f. (nomineringsutskottets ordförande)
- Ole Johansson, skattmästare, Svenska litteratursällskapet i Finland r.f.
- Peter Therman, vice styrelseordförande, Hartwall Capital Oy Ab,

företräder HC Holding Oy Ab

- Kari Niemistö  
Arbetsordningen för aktieägarnas nomineringsutskott finns tillgänglig på bolagets webbplats stockmanngroup.com.

År 2019 sammanträdde aktieägarnas nomineringsutskott 2 gånger och deltagandeprocenten var 100.

Aktieägarnas nomineringsutskott kommer att lämna sitt förslag gällande styrelsens sammansättning till den ordinarie bolagsstämman (som hålls den 7 april 2021) innan den 26 mars 2021.

## VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN

MBA Jari Latvanen är Stockmanns verkställande direktör fr.o.m. 19.8.2019.

Styrelsen utnämner bolagets verkställande direktör och fattar beslut om villkoren för dennes anställning, som fastställs i det skriftliga VD-avtalet. Information om verkställande direktörens belöning och anställningsvillkor finns i redogörelsen om löner och belöningar.

Verkställande direktören ansvarar för bolagets administration och operativa ledning i enlighet med styrelsens anvisningar och bestämmelser samt för utvecklingen av de allmänna strategiska planer och affärsplaner som presenteras för styrelsen.

## ÖVRIG LEDNING

Styrelsen utnämner medlemmarna i koncernens ledningsgrupp. Under ledning av verkställande direktören svarar koncernens ledningsgrupp för styrningen av affärsverksamheten samt för sammanställningen av de strategiska och ekonomiska planerna. Ledningsgruppens viktigaste uppgifter är beredning och genomförande av koncernstrategin och divisionernas strategier, ekonomiska prognoser, resultatutveckling och investeringar. Koncernens divisioner har sina egna ledningsgrupper som bistår enheternas direktörer.

Koncernens ledningsgrupp hade sex medlemmar den 31 december 2020: verkställande direktör Jari Latvanen, Lindex verkställande direktör Susanne Ehnåge, Lindex ekonomidirektör Annelie Forsberg, ekonomidirektör Pekka Vähähyyppä, direktören för juridiska ärenden Jukka Naulapää, som även verkar som

ledningsgruppens sekreterare samt Chief Operating Officer Tove Westermark. Ledningsgruppens medlemmar rapporterar till verkställande direktören. Dessutom har både Stockmann- och Lindex-divisionerna egna ledningsgrupper.

Stockmann har sedan april 2020 fungerat enligt saneringslagens stadganden, vilket har medfört att utredaren Jyrki Tähtinen har deltagit i styrelsens möten, gett direktiv gällande hanteringen av saneringsskuld och betalningar, samt levererat rapporter till borgenärskommittén.

## INTERN KONTROLL OCH INTERN REVISION

Syftet med den interna kontrollen som styrelsen svarar för är att bland annat säkerställa en effektiv och framgångsrik verksamhet, tillförlitlig information och att regler och instruktioner efterföljs. Den interna kontrollen är en del av den dagliga ledningen och bolagets administration.

En väsentlig del av den interna kontrollen utgörs av den interna revisionen som verkar som en separat enhet under verkställande direktören och rapporterar sina observationer till styrelsen. Den interna revisionen stödjer koncernledningen vid styrningen av verksamheten genom att undersöka och uppskatta affärsverksamhetens, riskhanterings och den interna kontrollens effektivitet samt genom att producera information till ledningen och ge rekommendationer för att effektivisera verksamheten. Den interna revisionen granskar även verksamhetens och den ekonomiska rapporteringens processer. Stockmanns styrelse har fastställt verksamhetsdirektiv för den interna revisionen. Den interna revisionens verksamhet styrs av riskutvärdering och fokusområden i affärsverksamheten och dess utveckling.

## RISKHANTERING

Syftet med riskhanteringen är att trygga koncernens resultatutveckling och säkerställa ostörd affärsverksamhet genom att genomföra riskhanteringen kostnadseffektivt och systematiskt i divisionerna. Styrelsen har fastställts bolagets riskhanteringsprinciper som gäller alla divisioner och affärsområden i Stockmannkoncernen.



Stockmanns styrelse och koncernens ledningsgrupp utvärderar regelbundet i samband med strategiprocessen de strategiska och operativa risker som förknippas med affärsverksamheten samt riskhanteringsåtgärdernas tillräcklighet. Riskhanteringen stöds av interna kontrollsystem och instruktioner. Riskhanteringsinstruktioner har utarbetats för bland annat följande delområden: IT och datasäkerhet, finansieringsfunktionen, ansvarsfrågor, missbruk, säkerhetsfrågor och försäkringar.

Stockmanns affärsverksamhet är utsatt för olika risker som kan ha negativa konsekvenser för bolagets verksamhet. Enheter- nas ledning ansvarar för strategisk och ekonomisk planering i sina enheter; att identifiera och analysera affärsrisker och utvärdera riskhanteringsåtgärder är en del av utarbetandet av strategin. Affärsrisker analyseras även utanför strategiprocessen, särskilt i samband med betydande projekt och investeringar, och dessa rapporteras vid behov till bolagets styrelse.

Uppgiften för koncernens riskhantering är att stöda affärsverksamheterna i att identifiera och hantera sådana risker som kan äventyra eller förhindra målsättningarna i enlighet med Stockmanns strategi. Riskkartan på koncernnivå uppdateras årligen i samband med strategiarbetet, och dessutom igenkänns, följs och hanteras risker på operativ nivå i olika enheter och projekt.

## Risikfaktorer

Till affärsrisker räknas alla sådana faktorer som kan hota koncernen eller delar av den att uppnå de uppställda strategiska målen. Stockmanns väsentligaste risker klassificeras i tre riskområden:

- Risker i anslutning till verksamhetsomgivningen, med vilka avses bolagets externa risker som, om de förverkligas, avsevärt kan påverka bolagets verksamhetsmöjligheter och lönsamhet. Dessa riskfaktorer utgörs av bl.a. väsentliga och oförutsedda förändringar i marknadsutvecklingen och konsumentbeteendet, försämrade köpkraft, risker relaterade till hyresgäster i koncernens fastigheter samt landrisker.
- Operativa och skaderisker, med vilka avses interna risker som hänför sig till bolagets verksamhet som, om de förverkligas, bl.a. kan leda till avbrott eller ineffektivitet i affärsverksamheten samt olönsamhet. Dessa riskfaktorer utgörs av bl.a. risker förknippade med personalen, missbruk, ICT och dataskydd,

leverantörskedjan samt information som utgör grunden för beslutsfattande.

- Finansiella risker som, om de förverkligas, har en försämrande effekt på koncernens resultat, balansräkning och likviditet. Finansiella risker, inklusive risker gällande valutakurs- och räntefluktuationer, hanteras i enlighet med den riskpolicy som har fastställts av styrelsen.

I den rådande situationen, har Covid-19 pandemin förorsakat djupa och oväntade effekter, inte enbart inom Stockmannkoncernens verksamheter och verksamhetsomgivningar, utan även globalt sett i samhällena, och fortsätter att starkt inverka på Stockmannkoncernens verksamheter. En noggrannare redogörelse för risker och osäkerhetsfaktorer ges i styrelsens verksamhetsberättelse.

## Huvuddragen i systemen för intern kontroll och riskhantering i anknytning till den ekonomiska rapporteringsprocessen

Bolagets styrelse samt dess revisionskommitté ansvarar för genomförandet av den interna kontrollen i fråga om den ekonomiska rapporteringen. Koncernens ekonomidirektör och ekonomiavdelning ansvarar för genomförandet av den ekonomiska rapporteringen. I Stockmanns ekonomiska rapportering följs direktiven på koncernnivå. Rapporteringen bygger på den information som produceras genom de kommersiella och administrativa processerna och av systemen inom ekonomiförvaltningen. Koncernens ekonomiavdelning fastställer kontrollåtgärderna för den ekonomiska rapporteringsprocessen. Till kontrollåtgärderna hör bl.a. olika processbeskrivningar, avstämningar och analyser, med hjälp av vilka man säkerställer att rapporteringen och den information som används i denna är korrekt.

Resultaten av den ekonomiska rapporteringen följs upp, och avvikelser i förhållande till prognoserna och föregående år analyseras regelbundet. Med hjälp av analyserna strävar man efter att hitta eventuella fel i rapporteringen och producera korrekt information om bolagets ekonomi.

Divisionerna och koncernens ekonomiavdelning ansvarar för effektiviteten i övervakningen av det egna ansvarsområdet. Koncernens ekonomiavdelning ansvarar för utvärderingen av rapporteringsprocesserna. Riskerna i anknytning till den ekono-

miska rapporteringen bedöms, och åtgärderna för att hantera dessa fastställs som en del av riskhanteringsprocessen.

## INRE KRETS

Stockmann tillämpar insiderregler som är beredda av Nasdaq Helsingfors Oy,

Som en följd av EU:s förordning om marknadsmissbruk ("MAR") som trädde i kraft den 3 juli 2016, har Stockmann inte längre en offentlig inre krets. Som bolagets deklarationsskyldiga personer som fungerar i ledningsuppgifter har definierats styrelsemedlemmarna, verkställande direktören, koncernens ledningsgruppsmedlemmar och revisorer. Stockmanns styrelse har fattat beslut om att handelsgränsen med bolagets aktier för personer som fungerar i ledningsuppgifter är 30 dagar innan publicering av kvartalsrapport eller bokslut.

## REVISION

Revisorer som utses av bolagsstämman granskar bolagets bokföring, bokslut och administration. Bolaget ska ha minst en och högst tre revisorer med minst en och högst tre suppleanter. Revisorerens mandatperiod inleds vid den bolagsstämma där de har utsetts och upphör vid slutet av följande ordinarie bolagsstämma.

Vid den ordinarie bolagsstämman år 2020 valdes revisionsbolaget KPMG Oy Ab:s revisorer Henrik Holmbom, CGR, och Marcus Tötterman, CGR som bolagets revisorer. Revisionsbolaget KPMG Oy Ab valdes som revisorssuppleant.

Styrelsen föreslår för bolagsstämman år 2021 att revisionsbolaget Ernst & Young väljs till revisionsbolag.

För närvarande verkar revisionsbolaget KPMG Oy Ab som Stockmannkoncernens revisor i alla verksamhetsländer och dotterbolag förutom i Storbritannien. Arvoden i anslutning till revision uppgick år 2020 till 0,4 miljoner euro samt arvoden för skatteråd-givning och övriga arvoden till 0,3 miljoner euro.

Denna utredning om förvaltnings- och styrningssystemet har givits som en separat berättelse i samgang med styrelsens verksamhetsberättelse och bokslutet 2020.

*Godkänd av Stockmann Oyj Ab:s styrelse den 4 mars 2021*



# STYRELSEN



## LAURI RATIA

f. 19646  
Finsk medborgare  
DI, Industriråd

Styrelseordförande 2019–

Ordförande för belöningskommittén,  
Medlem av aktieägarnas  
nomineringsutskott

Oberoende av bolaget

### Viktigaste arbetsuppgifter

CRH plc, Senior Advisor, Ryssland  
2007–2008,  
Scancem International ANS,  
Cementindustrins vice verkställande  
direktör 1996–1997  
Lohja Rudus Oy Ab,  
verkställande direktör 1994–2007  
Euroc Abp, direktör för Betong- och  
stenmaterialdivisionen 1994–1996

### Väsentligaste förtroendeuppdrag

Elematic Oy, styrelsemedlem 2018–  
Sibelius-Samfundet rf,  
styrelseordförande 2016–  
Terrafame Oy,  
styrelseordförande 2015–  
Armada Mezzanine Capital Oy,  
medlem av Industrial  
Advisory Boardin 2010–

### Aktier

Aktieserie B: 65 504



## LEENA NIEMISTÖ

f. 1963  
Finsk medborgare  
Med. dr.

Styrelsens viceordförande 2016–

Medlem av belöningskommittén

Oberoende av bolaget och av  
betydande aktieägare

### Viktigaste arbetsuppgifter

Dextra Oy,  
verkställande direktör 2003–2016  
Pihlajalinna Abp,  
vice verkställande direktör  
2013–2016

### Väsentligaste förtroendeuppdrag

Raisio Abp,  
styrelsemedlem 2017–  
Pihlajalinna Abp,  
styrelsemedlem 2013–  
Nexstim plc,  
styrelseordförande 2019–  
Universitetsapoteket,  
styrelsemedlem 2016–  
Andelslaget Finlands Mässa,  
styrelsemedlem 2016–  
Finlands Nationalopera och  
-balett sr,  
styrelseordförande 2016–  
Värdepappersmarknadsföreningen,  
styrelsemedlem 2018–

### Aktier

Aktieserie B: 41 613



## STEFAN BJÖRKMAN

f. 1963  
Finsk medborgare  
DI

Styrelsemedlem 2019–

Medlem av belöningskommittén  
och revisionskommittén

Oberoende av bolaget

### Viktigaste arbetsuppgifter

Föreningen Konstsamfundet rf.,  
verkställande direktör 2018–  
Ilmarinen, vice verkställande direktör,  
tf. verkställande direktör 2018  
Etera, verkställande direktör  
2014–2018  
Aktia, vice verkställande direktör och  
ekonomidirektör 2008–2014  
Aktia, vice verkställande direktör  
2006–2008  
Oral Hammaslääkärity Oy,  
verkställande direktör 2006

### Väsentligaste förtroendeuppdrag

KSF Media,  
styrelseordförande 2018–  
Amos Rex,  
styrelsemedlem 2018–  
CorGroup,  
styrelsemedlem 2007–2014, 2017–  
Coronaria Oy,  
styrelseordförande 2007–

### Aktier

Aktieserie B: 22 751



## ESA LAGER

f. 1959  
Finsk medborgare  
JK, EM

Styrelsemedlem 2017–

Ordförande för revisionskommittén

Oberoende av bolaget och  
betydande aktieägare

### Viktigaste arbetsuppgifter

Outokumpu-koncernen,  
ställföreträdande verkställande  
direktör 2011–2013  
CFO 2005–2013  
finansierings- och  
administrationsdirektör 2001–2004  
finansieringsdirektör 1995–2000  
biträdande direktör 1991–1994

### Väsentligaste förtroendeuppdrag

Ilkka-Yhtymä Oy, styrelsens  
viceordförande, styrelsemedlem  
2001–  
Sato Oy,  
styrelsemedlem 2014–  
Alma Media Oy,  
styrelsemedlem 2014–  
Terrafame Oy,  
styrelsemedlem 2015–

### Aktier

Aktieserie B: 29 649



## TRACY STONE

f. 1962  
Brittisk medborgare

Styrelsemedlem 2018–

Oberoende av bolaget och av  
betydande aktieägare

### Viktigaste arbetsuppgifter

Polly King & Co, verkställande  
direktör 2017–  
Perry Ellis International,  
tf. verkställande direktör  
Europa 2017  
LK Bennet, kommersiell direktör  
2015–2017  
Gant AB, tf. operativ direktör (COO)  
2013–2015  
Gant AB, global försäljningsdirektör  
2012–2013  
Gant UK,  
verkställande direktör 2006–2012

### Aktier

Aktieserie B: 27 912



## DAG WALLGREN

f. 1961  
Finsk medborgare  
EM

Styrelsemedlem 2011–

Medlem av revisionskommittén

Oberoende av bolaget

### Viktigaste arbetsuppgifter

Svenska litteratursällskapet i Finland  
r.f.,  
verkställande direktör 2008–  
finansdirektör 1997–2008  
Ab Kelonia Oy,  
verkställande direktör 2000–2008

### Väsentligaste förtroendeuppdrag

Ab Kelonia Oy,  
styrelsemedlem 2009–  
Schildts & Söderströms Ab,  
styrelsemedlem 2009–  
Pensionsförsäkrings-  
bolaget Veritas,  
förvaltningsrådsmedlem 2012–

### Aktier

Aktieserie B: 38 891



#### Personalrepresentanter i styrelsen

Personalrepresentanterna har rätt att närvara och yttra sig vid styrelsens möten. De är inte medlemmar av styrelsen.

#### PETRI LESKELÄ

*f. 1970*

*Finsk medborgare*

Huvudförtroendeman, Stockmann

Personalrepresentant, vald av Stockmanns koncernnämnd

#### MINNA SALO

*f. 1967*

*Finsk medborgare*

Utvecklingschef,  
ICT, Stockmann

Personalrepresentant, vald av de  
högre tjänstemännen i Stockmann

Styrelsemedlemmarnas personuppgifter 31.12.2020.

Uppdaterade uppgifter om styrelsemedlemmarna finns på Stockmanns webbplats [stockmanngroup.com](http://stockmanngroup.com).



# KONCERNENS LEDNINGSGRUPP



## JARI LATVANEN

f. 1964  
finsk medborgare  
MBA  
Verkställande direktör 2019–

Till Stockmann år 2019

### Viktigaste arbetserfarenhet

HKScan Oyj,  
verkställande direktör 2016–2018  
Stora Enso,  
direktör för Consumer Board-  
divisionen 2014–2016  
Findus Nordic,  
verkställande direktör 2010–2014  
Nestlé Tjeckien och Slovakien,  
verkställande direktör 2008–2010  
Nestlé SA, Europa,  
biträdande direktör 2007–2008  
Nestlé Sweden,  
verkställande direktör 2003–2006  
Nestlé Nordic,  
verkställande direktör 2001–2003

### Väsentligaste förtroendeuppdrag

E&A Invest Oy,  
styrelseordförande 2019–



## SUSANNE EHNÅGE

f. 1979  
svensk medborgare  
EM  
Lindex verkställande direktör 2018–

Till Stockmann år 2018

### Viktigaste arbetserfarenhet

NetOnNet Group,  
koncernchef 2016–2018  
vice koncernchef 2015–2018  
SIBA AB,  
verkställande direktör 2014–2017  
vice verkställande direktör 2011–2014  
marknadschef 2008–2011

### Väsentligaste förtroendeuppdrag

Mio AB, styrelsemedlem 2015–



## ANNELIE FORSBERG

f. 1972  
svensk medborgare  
EM  
Lindex ekonomidirektör 2018–

Till Stockmann år 2018

### Viktigaste arbetserfarenhet

NetOnNet AB,  
ekonomidirektör 2017–2018  
Lagerhaus AB,  
tf. verkställande direktör 2016  
Lagerhaus AB,  
ekonomidirektör 2016  
Intersport AB,  
ekonomidirektör 2012–2015  
ICA Nonfood AB,  
ekonomidirektör 2010–2012  
ICA Nonfood AB, Head of Business  
Controlling 2008–2010  
Gulins Fastigheter,  
ekonomidirektör 2006–2008  
Coop Norden AB,  
Head of Accounting 2001–2006  
Bure Equity publ, Capio, Head of  
Treasury & Accounting 1999–2001

### Väsentligaste förtroendeuppdrag

Nordic Cleanroom AB,  
styrelsemedlem 2018–



## JUKKA NAULAPÄÄ

f. 1966  
finsk medborgare  
JK  
Direktör för juridiska ärenden 2006–

Till Stockmann år 1998

### Viktigaste arbetserfarenhet

Stockmann,  
styrelsens och lednings-gruppens  
sekreterare 2001–  
bolagets jurist 1998–2006  
Advokatbyrå Hepo-Oja & Lunnas  
Ab, advokat 1991–1998

### Väsentligaste förtroendeuppdrag

Lindex,  
styrelsemedlem 2018–  
Tuko Logistics Andelslag,  
styrelsemedlem 2018–2020



## PEKKA VÄHÄHYYPÄ

f. 1960  
finsk medborgare  
EM, EMBA  
Ekonomidirektör 2019–

Till Stockmann år 2000–2015, 2019

### Viktigaste arbetserfarenhet

Finnair Oyj Abp,  
ekonomidirektör 2015–2019  
Finnair plc, tf.  
verkställande direktör 2018  
Stockmann Oyj Abp, vice vd och  
ekonomidirektör 2008–2015  
Stockmann Oyj Abp,  
ekonomidirektör 2000–2015  
Nestlé Nordic and Sweden, direktör,  
Finance & Control 1997–1999  
Nestlé Finland,  
ekonomidirektör 1994–1996  
OKO-Venture Capital,  
direktör 1991–1994  
A-lehdet Oy,  
ekonomidirektör 1986–1990

### Väsentligaste förtroendeuppdrag

Vincit Oyj,  
styrelsemedlem 2019–  
Lyy-Invest Oy,  
styrelsemedlem 2002–



## TOVE WESTERMARCK

f. 1968  
finsk medborgare  
EM  
Chief Operating Officer,  
Stockmanndivisionen 2019–

Till Stockmann år 1991

### Viktigaste arbetserfarenhet

Stockmann Oyj Abp,  
utvecklingsdirektör 2014–2015  
direktör, varuhusgruppens  
distanshandelsaffärsverksamhet  
2013–2014,  
direktör för varuhuset i Ryssland  
2008–2013,  
försäljningsdirektör för varuhuset i  
Ryssland 2007–2008,  
utlandsverksamhetens  
marknadsföringsdirektör 2005–  
2007,  
direktör, varuhuset i Tallinn  
2004–2005, marknadsföringschef  
för varuhuset i Finland  
2001–2004, försäljningschef,  
varuhuset i Helsingfors centrum  
1999–2000

### Väsentligaste förtroendeuppdrag

Tuko Logistics Andelslag,  
vice styrelsemedlem 2018–2020

### Aktier

Aktieserie B: 1 000

Ledningsgruppsmedlemmarnas uppgifter den 31 december 2020.

Uppdaterade uppgifter om ledningsgruppen finns på bolagets webbplats [stockmanngroup.com](http://stockmanngroup.com).





# BELÖNINGSPOLICY FÖR LEDNINGEN

## 1. Belöningspolicy

Denna belöningspolicy ("belöningspolicyn" eller "policyn") utgör ramverket för ersättningar till ledningen, dvs. bolagets styrelse (nedan "styrelsen") och verkställande direktör (nedan "vd") för Stockmann Oyj Abp (nedan "bolaget" och tillsammans med koncernbolagen "Stockmann").

Belöningsrapporten, som innehåller information om ersättningar för den föregående redovisningsperioden, finns som ett separat dokument.

## 2. Inledning

Arvodena till styrelsemedlemmarna kan bestå av ett årligt arvode och mötesarvoden för deltagande i möten som godkänns av ordinarie bolagsstämman (nedan "stämman"). De årliga ersättningarna ska stå i proportion till styrelsemedlemmarnas tidsanvändning och vara tillräckligt konkurrenskraftiga för att attrahera och behålla professionella personer med gedigen expertis, erfarenhet och kompetens i förhållande till deras position som styrelsemedlemmar när de fullgör styrelsens skyldigheter, inklusive etableringen av strategiska och finansiella riktlinjer med relevanta mål, och följer upp implementeringen av dem. Därigenom bidrar denna belöningspolicy till Stockmanns långsiktiga finansiella resultat och framgång.

Belöningsstrategin för vd går ut på att skapa aktieägarvärde genom konkurrenskraftiga ersättningar, lön för prestationer och incitament som är linje med Stockmanns strategi. Ersättningarna till vd är konkurrenskraftiga och i linje med relevant marknadspraxis i syfte att rekrytera, behålla och motivera den person som valts till positionen.

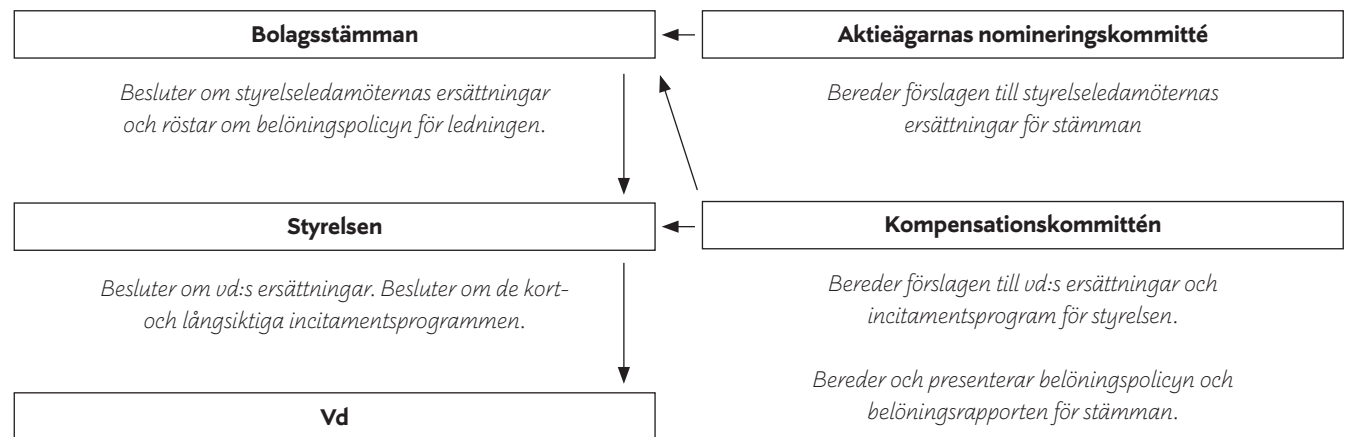
Lönerna och anställningsvillkoren för Stockmanns anställda och den övergripande belöningsstrategi som tillämpas inom Stockmann ska beaktas när belöningspolicyn för vd fastställs. För att attrahera och behålla en högt motiverad och kompetent personal strävar Stockmann efter att erbjuda sina anställda konkurrenskraftiga övergripande ersättningar som är i linje med marknadspraxis och som består av ett prestationsbaserat belöningsystem som beaktar Stockmanns kortsiktiga mål och långsiktiga finansiella framgång.

Syftet med ersättningarna är att bidra till uppnåendet av hållbara kort- och långsiktiga resultat, implementeringen av Stockmanns strategi, värderingar och aktieägarnas långsiktiga intressen med hjälp av motiverade och resultatnriktade medarbetare. Ersättningarna baserar sig på marknadspraxis, prestationer, kompetens, erfarenhet och arbetsuppgifternas omfattning/komplexitet.

Stockmann har belöningsprogram som omfattar alla anställda och som baserar sig på affärsområden, funktioner, arbetsuppgifter och lokala marknadsbehov. Med tanke på rörliga prestationsbaserade ersättningar kan ledningen och olika funktioner ha egna specifika program, och ju högre upp i organisationen en anställd befinner sig desto större är den rörliga ersättningens andel. Utöver fasta och rörliga ersättningar erbjuder Stockmann olika slags naturaförmåner.

## 3. Beslutsfattande i belöningsrelaterade frågor

Stockmanns högsta beslutsfattande organ är bolagsstämman. Stämman beslutar om ersättningar och andra förmåner som betalas till styrelseledamöterna för deras arbete i styrelsen och kommittéerna. Förslagen till styrelseledamöternas ersättningar bereds av aktieägarnas nomineringskommitté. Beslutsfattandet angående ersättningarna till vd involverar styrelsens kompensationskommitté och styrelsen. Processen beskrivs nedan.



Förslagen till styrelseledamöternas och vd:s ersättningar baserar sig på respektive kommittés benchmarkingpraxis, som ska vara i linje med belöningspolicyn.



Beslutsfattande i aktiebaserade ersättningar: Styrelsen besluter om aktiebaserade incitamentsprogram för vd inom gränserna för belöningspolicyn. Överlåtelse eller emission av aktier till vd i ett aktiebaserat incitamentsprogram baserar sig antingen på beslut av stämman eller styrelsen med fullmakt av stämman. Emissionen av särskilda rättigheter till aktier i bolaget, såsom aktieoptioner, kräver på motsvarande sätt beslut av stämman eller styrelsen med fullmakt av stämman. För tillfället har Stockmann inga aktiebaserade incitamentprogram.

Åtgärder för att förebygga och hantera intressekonflikter: Beslutsfattandet i belöningsrelaterade frågor följer principer som siktar på att förebygga och hantera intressekonflikter. Den underliggande principen går ut på att det organ som utser ett organ också besluter om dess ersättningar. Majoriteten av medlemmarna i kompensationskommittén ska vara oberoende av bolaget. När det gäller styrelsemedlemmarnas ersättningar deltar styrelseordföranden, som är en expertmedlem i aktieägarnas nomineringskommitté, inte i beredningen eller beslutsfattandet av styrelsens ersättningar i nomineringskommittén. Bolaget iakttar sin uppförandekod, den finska aktiebolagslagen, övrig tillämplig lagstiftning och Värdepappersmarknadsförningens Corporate Governance-kod, som innehåller rekommendationer för hur intressekonflikter undviks. Den ovan beskrivna beslutsprocessen syftar till att säkerställa att beslutsfattandet sker rättvist och opartiskt.

#### 4. Styrelsens arvoden

Förslaget till styrelsens arvoden för stämman bereds av aktieägarnas nomineringskommitté, och stämman besluter om styrelsens arvoden. Styrelsens arvoden kan bestå av fast årsarvode och mötesarvoden för deltagande i möten. Årsarvodet kan betalas kontant eller så att det delvis betalas i aktier i Stockmann och delvis kontant. Aktierna kan ha överlåtelsebegränsningar om stämman besluter så.

Extra eller högre arvoden kan betalas till styrelsemedlemmarna på olika grunder, såsom till den som är styrelseordförande eller vice ordförande eller ordförande eller vice ordförande för en kommitté som styrelsen inrättat eller till styrelsemedlemmar med specifika uppgifter eller beroende på mötets geografiska läge. Styrelsemedlemmarnas resekostnader ersätts enligt Stockmanns policy.

Styrelsemedlemmarna omfattas inte av Stockmanns incitaments- eller optionsprogram avsedda för nyckel-personer för att säkerställa styrelsemedlemmarnas oberoende i deras arbete.

#### 5. Vd:s ersättningar

Styrelsen besluter om vd:s lön och övriga förmåner utifrån kompensationskommitténs 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 revideras, och resultaten av dessa revisioner rapporteras till kompensationskommittén och styrelsen. Syftet med revisionerna är att följa upp belöningskriteriernas konsekvenser när det gäller att främja Stockmanns långsiktiga finansiella framgång. De centrala elementen i vd:s ersättningar och deras anknytning till Stockmanns strategi och långsiktiga finansiella resultat beskrivs i tabellen nedan.



Belöningselement	Syfte och anknytning till strategin	Möjligheter och principer
Årlig fast lön	Ger en konkurrenskraftig fast lön.	Den fasta årlönen fastställs som bruttolön och revideras årligen i samband med revisionen av vd:s totala ersättningar.
Naturaförmåner	Förmåner som är i linje med lokal marknadspraxis.	Vd har rätt till naturaförmåner enligt Stockmanns policy som kan ändras och som är i linje med lokal marknadspraxis. Sådana förmåner kan bestå av tjänstebil och mobiltelefon. Vd kan ha rätt till extra försäkringar relaterade till resor och sjukvårdskostnader.
Kortsiktiga incitament	Belönar prestationer under ett år eller en annan period fastställs av styrelsen, baserar sig på bolagets kortsiktiga finansiella mål för att främja bolagets framgång.	Vikterna och målen för de tillämpliga kortsiktiga prestationsindikatorerna för vd fastställs årligen av styrelsen för att säkerställa att de är relevanta med tanke på positionen, beaktar de nyaste affärsplanerna och fortsätter att stödja Stockmanns affärsstrategi. Målen kan bestå av olika finansiella nyckeltal och indikatorer relaterade till affärsverksamhet, säkerhet och hållbarhet, centrala utvecklingsprojekt och andra indikatorer som styrelsen anser vara relevanta. Styrelsen bedömer de kortsiktiga prestationerna årligen och fastställer i vilken grad målen uppnåtts för att fastställa den slutliga utbetalningen.  Vd:s kortsiktiga incitamentsmöjligheter är konkurrenskraftiga och kan uppgå till 60 % av den årliga fasta lönen.
Långsiktiga incitament och aktiebaserade ersättningar	Långsiktiga incitament och ersättningar för bevarade prestationer och hållbar tillväxt sammanför vd:s och aktieägarnas intressen.	Styrelsen kan införa och upprätthålla långsiktiga incitamentsprogram för vd.  De långsiktiga incitamentsprogrammets struktur, indikatorer och mål för vd fastställs av styrelsen och kan variera. De långsiktiga incitamentsprogrammen kan innehålla en eller flera strukturer, såsom prestationsbaserade aktieprogram, strukturer som kräver att vd personligen investerar i bolaget och andra strukturer. Långsiktiga incitamentsprogram ska gälla i minst tre år, såvida styrelsen inte beslutar annat. Prestationskriterierna för långsiktiga incitamentsprogram kan anknyta till koncernens långsiktiga finansiella framgång och strategiska prioriteringar, resultat jämfört med konkurrenters resultat, relativ eller absolut aktieavkastning och skapande av aktieägarvärde samt andra prestationsindikatorer. Styrelsen bedömer de långsiktiga prestationerna minst en gång om året och fastställer i vilken grad målen uppnåtts för att fastställa den slutliga utbetalningen. Ersättningarna enligt långsiktiga incitamentsprogram kan utbetalas i form av aktier i Stockmann, kontant eller både och.  Vd:s långsiktiga incitamentsmöjligheter är konkurrenskraftiga och kan uppgå till 60 % av den årliga fasta lönen, och vid ett exceptionellt resultat högst 120 % av den årliga fasta lönen.
Pension	Belönar hållbara resultat.	Vd intjänar pension, och pensionsåldern är förenlig med den finska arbetspensionslagstiftningen. Pension intjänas enligt lagen om pension för arbetstagare. Separat frivillig tilläggs pension betalas inte.
Krav på aktieinnehav	Uppmuntrar till investering i innehavet sammanför vd:s och aktieägarnas intressen.	Vd kan förväntas investera i aktier i bolaget och bevara ett visst innehav, eftersom fastställs av styrelsen. Villkoren för långsiktiga incitamentsprogram kan förutsätta att vd behåller ett visst aktieinnehav tills kraven på aktieinnehavet har uppnåtts.
Servicekontrakt och förlust av utbetalningar	Säkerställer att avtalsvillkoren iakttas.	Vd-avtalet godkänns av styrelsen. Villkoren specificerar belöningselementen och utbetalningarna efter anställningsförhållandet. Avtalet gäller i allmänhet tills vidare men kan också gälla för viss tid.  Uppsägningstiden för vd är sex månader från både bolagets och vd:s sida, om inget annat överenskommit i vd-avtalet. Under uppsägningstiden har vd rätt att få normal lön. Avgångsvederlaget till vd motsvarar högst 9 månaders fasta lön över sex månaders lön som betalas under uppsägningstiden efter att vd:s avtal har sagts upp av bolaget, om inget annat överenskommit i vd-avtalet.  Behandlingen av kort- och långsiktiga ersättningar beror på orsaken till att vd lämnar sin post. Om vd avgår eller vd-avtalet sägs upp av bolaget utan orsak vd vara berättigad till kort- och långsiktiga ersättningar eller en del av dem enligt styrelsens beslut och reglerna för respektive incitamentsprogram. Om vd säger upp avtalet på eget initiativ utbetalas i regel inga obetalda ersättningar såvida styrelsen inte beslutar annat.
Innehållning och återkrav av ersättningar	Garanterar betalningar för prestationer.	Reglerna för de kort- och långsiktiga incitamentsprogrammen kan göra det möjligt för styrelsen att innehålla eller vägra utbetala obetalda ersättningar i exceptionella eller väsentligt förändrade situationer.  Styrelsen kan dessutom på vissa grunder relaterade till exceptionellt allvarligt missbruk återkräva utbetalda ersättningar.
Tidigare avtalade eller beviljade ersättningar	Styrelsen förbehåller sig rätten att betala ersättningar och/eller betalningar för förlust av mandat (enligt sitt omdöme) till vd i enlighet med de betalningsvillkor som överenskommit innan denna policy presenteras för stämman även om sådana betalningsvillkor kanske inte överensstämmer med denna policy.	



## 6. Avvikelser från denna policy

Om aktieägarnas nomineringskommitté (avseende styrelsens ersättningar) eller styrelsen (avseende vd:s ersättningar) efter noggrant övervägande anser att iakttagandet av policyn inte längre är ändamålsenligt eller motiverat under följande omständigheter och på följande grunder kan bolaget tillfälligt avvika från denna policy. När bolaget bedömer sina långsiktiga intressen kan bolaget bland annat beakta de långsiktiga finansiella resultaten, konkurrenskraften, säkerställandet av affärsverksamhetens kontinuitet och den fortsatta implementeringen av affärsstrategin och de finansiella målen och/eller utvecklingen av aktieägarvärdet.

En grund för att avvika från denna policy (förutsatt att den inträffar efter att denna policy presenterats för stämman) är en strukturell förändring (förändring i Stockmanns företags-, koncern-, affärs- eller organisationsstruktur eller en väsentlig förändring i bolagets ägarstruktur), en personrelaterad förändring (såsom förändringar i styrelsen eller Stockmanns högsta ledning eller behov av att rekrytera en vd eller vice vd), andra exceptionella eller oväntade händelser eller förändringar eller väsentligt förändrade omständigheter inom Stockmann eller dess operativa miljö eller väsentliga förändringar i Stockmanns strategi eller affärsplan, finansiella position eller utsikter, lagstiftningsmässiga eller juridiska förändringar, förändringar i myndigheternas föreskrifter eller beskattning eller beskattningspraxis eller andra förändringar eller omständigheter om det efter noggrant övervägande anses att en avvikelse är nödvändig eller önskvärd för att säkerställa Stockmanns långsiktiga intressen eller hållbarhet för att säkerställa ledningen av Stockmann.

Avvikelser från denna policy kan enligt styrelsens övervägande omfatta alla element i denna policy och ersättningar, inklusive ersättningsarnas belopp, typ, element och tillämpliga villkor.

Förfarandet för avvikelser från denna policy är desamma som för beslutsfattandet i fråga om implementeringen av denna policy som beskrivs ovan, och om avvikelsen gäller ersättningar till styrelsen kan beslutsfattandet kräva beslut av ordinarie eller extraordinarie bolagsstämman beroende på omständigheterna. Avvikelser och grunderna för dem ska rapporteras i följande årliga belöningsrapport och presenteras för följande stämma.



# ERSÄTTNINGSRAPPORT 2020

## INLEDNING

I belöningsrapporten beskrivs belöningsarna till våra organ enligt den finska värdepappersmarknadslagen, den finska aktiebolagslagen och den finska koden för bolagsstyrning för börsnoterade bolag 2020 ("koden") av Värdepappersmarknadsförningen rf. Stockmanns belöningsrapport 2020 är i linje med den belöningspolicy som den ordinarie bolagsstämman godkände 4.6.2020. Belöningspolicy bifölls av 99,9 procent av de givna rösterna. I rapporten presenteras lönerna och arvoden till verkställande direktören och styrelseledamöterna för räkenskapsperioden 2020. Den innehåller också information om medarbetarnas genomsnittslön och utvecklingen av bolagets resultat under de fem senaste åren jämfört med belöningsarna till verkställande direktören och styrelseledamöterna.

För att attrahera och behålla en högt motiverad och kompetent personal erbjuder Stockmann sina anställda konkurrenskraftiga övergripande ersättningar som är i linje med marknadspraxis och som består av ett prestationsbaserat belöningsystem som beaktar Stockmanns kortsiktiga mål och långsiktiga finansiella framgång. Syftet med ersättningarna är att bidra till uppnåendet av hållbara kort- och långsiktiga resultat, implementeringen av Stockmanns strategi, värderingar och aktieägarnas långsiktiga intressen med hjälp av motiverade och resultatnriktade medarbetare. Ersättningarna baserar sig på marknadspraxis, prestationer, kompetens, erfarenhet och arbetsuppgifternas omfattning och komplexitet.

## BELÖNINGAR OCH BOLAGETS RESULTAT UNDER DE FEM SENASTE ÅREN

Följande avsnitt innehåller information om medarbetarnas genomsnittslön och utvecklingen av bolagets resultat under de fem senaste åren jämfört med belöningsarna till verkställande direktören och styrelseledamöterna.

Stockmanns affärsverksamhet har varit utsatt för stora förändringar under de senaste åren. Varuhusverksamheten har förnyats, och bolaget har fokuserat på kategorierna enligt strategin. Samtidigt har Stockmann också avstått från delar av affärsverksamheten, såsom Hobby Hall 2016, Delikatessen i Finland 2017 och varuhuset i Uleåborg 2017. År 2018 sålde Stockmann fastigheten Bokhuset i Helsingfors centrum och köpcentret Nevsky Center i S:t Petersburg för att betala av skulder. Lindex affärsverksamhet har utvecklats enligt strategin. Lindex har fortsatt sin internationella expansion och utveckling av nätbutiken. Butiksnätets storlek har varierat något under åren, och i slutet av 2020 hade Lindex 458 butiker.

År 2020 påverkades koncernens resultat avsevärt av coronaviruspandemin. På grund av den införda myndigheterna rese- och mötesrestriktioner samt starka rekommendationer för distansarbete. Detta minskade antalet besökare i butikerna, vilket ledde till

en minskad omsättning. 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.

Belöningsarna till Stockmanns styrelseledamöter är separerade från belöningsystemet för verkställande direktören, ledningsgruppen och personalen. Styrelsemedlemmarna omfattas inte av Stockmanns incitaments- eller optionsprogram avsedda för nyckelpersoner för att säkerställa styrelsemedlemmarnas oberoende i deras arbete. Bolagsstämman fastställer styrelsens arvoden. Bolagsstämman godkände en förhöjning av styrelsemedlemmarnas arvoden 2017. Därefter har arvoden inte ändrats.

Styrelsen beslutar om verkställande direktörens lön och övriga förmåner utifrån kompensationskommitténs förslag. Verkställande direktörens ersättningar består av fast lön inklusive naturaförmåner och prestationsbaserade incitament som kan innehålla kort- och långsiktiga mål. Kriterierna för verkställande direktörens ersättningar 2020 reviderades av kompensationskommittén. Under de fem senaste åren har bolaget haft tre verkställande

## ERSÄTTNINGAR SAMT BOLAGETS EKONOMISKA UTVECKLING 2016–2020

	2020	2019	2018	2017	2016
Ersättningar i medeltal utbetalat till styrelsemedlem, euro	<b>37 033</b>	41 582	44 860	47 489	38 364
Förändring jämfört med året innan %	<b>-11</b>	-7	-6	24	-9
Lön och förmåner utbetalat till verkställande direktören, euro	<b>445 474</b>	597 545	487 894	486 141	491 007
Förändring jämfört med året innan %	<b>-25</b>	22	0	-1	14
Ersättningar sammanlagt utbetalat till verkställande direktören, euro	<b>82 796</b>	265 272	68 384	230 580	324 583
Förändring jämfört med året innan %	<b>-69</b>	288	-70	-29	0
Anställdas medellön, euro *	<b>32 257</b>	30 532	31 140	32 246	35 711
Förändring jämfört med året innan %	<b>6</b>	-2	-3	-10	8
Justerat rörelseresultat, milj. euro	<b>4,9</b>	39,9	28,4	12,3	30,9

\* Personalkostnader i bokslutet / personalmängden vid slutet av året för hela koncernen  
Förändringarna i IFRS-redovisningspraxis under granskningsperioden påverkar jämförbarheten mellan åren.



direktörer. Verkställande direktörens lönenivå har förändrats under de fem senaste åren på grund av personbyten. Den låga nivån på de kortsiktiga incitamenten 2018 berodde på det svaga resultatet 2017, då verkställande direktörens kompensation blev betydligt lägre än tidigare. År 2019 betalades även långsiktiga arvoden till verkställande direktören för 2017–2018. Bolaget hade inga långsiktiga incitament 2020.

Informationen om medarbetarnas genomsnittslön baserar sig på hela Stockmannkoncernens alla personalkostnader. Medarbetarnas belöningar varierar inte lika mycket som verkställande direktörens, eftersom en mindre andel av deras totala belöningar baserar sig på rörliga lönedelar. Eftersom alla kortsiktiga incitamentssystem dock i varierande grad är kopplade till samma nyckeltal, påverkar bolagets resultat även belöningarna till medarbetarna. Genomsnittslönen för medarbetarna 2020 påverkas främst av strukturella förändringar i organisationen.

## UNDANTAG OCH ÅTERKRAV

År 2020 införde bolaget undantag från belöningspolicyn på grund av de stora förändringar i den operativa miljön som coronaviruspandemin orsakade och saneringsförfarandet till följd av detta. För 2020 avtalades inte om kortsiktiga incitament för verkställande direktören. I stället avtalade man på hösten om ett engagerande

incitament för verkställande direktören relaterat till resultaten av saneringsförfarandet. Arvodet landade under nivån för bonusintjäningsmöjligheten för verkställande direktören (60 %) enligt belöningspolicyn.

Enligt belöningspolicyn kan tillfälliga undantag övervägas om styrelsen anser att iakttagandet av policyn inte längre är ändamålsenligt eller motiverat i förändrade omständigheter (när det gäller verkställande direktörens belöningar). När bolaget bedömer sina långsiktiga intressen kan bolaget bland annat beakta de långsiktiga finansiella resultaten, konkurrenskraften, säkerställandet av affärsverksamhetens kontinuitet och den fortsatta implementeringen av affärsstrategin och de finansiella målen och/eller utvecklingen av aktieägarvärdet. Avvikelsen bereddades och godkändes enligt policyn.

År 2020 utnyttjade bolaget inte sin rätt att återkräva eller återkalla incitament.

## BELÖNING AV STYRELSEMEDLEMMAR

Styrelsemedlemmarnas arvoden erläggs i pengar eller bolagets aktier. Aktierna som anskaffats för styrelsemedlemmarna år 2019 kan inte överlåtas innan två år har förlöpt från anskaffningsdagen, eller när ifrågasvarande persons medlemskap i styrelsen har av-

slutats, beroende på vilken av tidpunkterna som infaller tidigare.

Under räkenskapsperioden 2020 erlades ett fast arvode om 80 000 euro till styrelsens ordförande, 50 000 euro till styrelsens vice ordförande och 40 000 euro till var och en av de övriga styrelsemedlemmarna enligt bolagsstämans beslut den 4 juni 2020. Av årsarvodet erlades 40 % i bolagets aktier och resten i pengar. Till ordförande utbetalades ett arvode på 1 100 euro per möte och till de övriga styrelsemedlemmarna 600 euro i mötesarvode per styrelsemöte.

Mötesarvodet betalades dessutom till ordförande och medlemmar av styrelsens kommittéer för varje möte. För styrelsens revisionskommittés möten utbetalades 1 100 euro per möte till ordföranden och 800 euro per möte till övriga medlemmar, och för styrelsen belöningskommittés möten 600 euro per möte till ordföranden och samtliga medlemmar.

Under räkenskapsperioden 2020 erlades totalt 217 300 euro (2019: 309 400) i penningarvode till styrelsemedlemmarna och 112 891 (2019: 66 416) aktier i bolagets B-serie. Aktiemas värde på inköpsdagen uppgick till 116 000 euro (2019: 148 000). Värdet på de erlagda arvoden uppgick till totalt 333 300 euro (2019: 457 400 euro).

Aktieägarnas nomineringsutskott kommer att lämna sitt förslag gällande styrelsens ersättningar till den ordinarie bolagsstämman (som hålls den 7 april 2021) innan den 26 mars 2021.

## STYRELSEMEDLEMMARNAS ARVODEN ÅR 2020

	Fast årligt arvode, euro	Styrelsens mötesarvoden, euro	Kommittéernas arvoden, euro	Arvoden totalt, euro	Utbetalat i pengar, euro	Utbetalade aktiers värde, euro	Aktier, st.	Aktiemas värde, euro	Deltagande i styrelsens möten	Deltagande i belöningskommitténs möten	Deltagande i revisionskommitténs möten
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, vice ordförande	50 000	4 200	0	55 400	35 400	20 000	19 464	20 000	22/22	2/2	
Lauri Ratia, ordförande	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
<b>Totalt</b>	<b>290 000</b>	<b>37 100</b>	<b>6 200</b>	<b>333 300</b>	<b>217 300</b>	<b>116 000</b>	<b>112 891</b>	<b>116 000</b>	<b>22</b>	<b>2</b>	<b>5</b>

\* Styrelsemedlem fram till den 17 mars 2020.



## EKONOMISKA FÖRMÅNER FÖR POSTEN SOM VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR

Jari Latvanen fungerar som Stockmann Oyj Abp:s verkställande direktör sedan den 19 augusti 2019.

Verkställande direktör Jari Latvanens ekonomiska förmåner består av en fast årslön som inkluderar kontantlön, bil- och telefonförmån samt kortsiktiga resultatbaserade belöningssystem. Resultatbonusen är knuten till ekonomiska och strategirelaterade implementeringskriterier. Den kortsiktiga bonusens intjäningsperiod är kalenderåret och beloppet får inte överstiga 60 % av den fasta grundlönen.

Till verkställande direktör Jari Latvanen erlades 528 270 euro i fast lön år 2020. Penninglönens andel var 428 888 euro och naturaförmånernas andel var 16 586 euro. Dessutom erlades han en resultatbonus på 82 796 euro på basen av kortsiktiga resultatbaserade belöningssystem. Verkställande direktören erhöll inte aktier eller optionsrätter som arvode.

Latvanens pensionsålder fastställs enligt Finlands arbetspensionslagstiftning. Pensionen fastställs enligt lagen om pension för arbetstagare. En separat frivillig pension utbetalas inte.

Om bolaget säger upp verkställande direktörens avtal är uppsägningstiden 6 månader, utöver vilket verkställande direktören är berättigad till ett uppsägningsvederlag som motsvarar 9 månaders lön. Om verkställande direktören säger upp sig själv är uppsägningstiden 6 månader.

## LÖNER OCH ARVODEN TILL VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN , EURO

	2020	2019
<b>Jari Latvanen</b>		
Fast kontantlön	<b>428 888</b>	<b>157 078</b>
Resultatbonus	<b>82 796</b>	<b>0</b>
Naturaförmåner	<b>16 586</b>	<b>4 251</b>
<b>Totalt</b>	<b>528 270</b>	<b>161 329</b>