

A man with a beard and a smile is wearing a tan bomber jacket over a black t-shirt and black trousers. He is standing against a light beige wall. The text '2022' is overlaid on the left side of the image, and 'ERSÄTTNINGSRAPPORT STOCKMANN' is overlaid on the right side.

2022

ERSÄTTNINGSRAPPORT  
STOCKMANN



# ERSÄTTNINGSRAPPORT 2022

## INLEDNING

I belöningsrapporten beskrivs belöningarna 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 2022 är i linje med den belöningspolicy som den ordinarie bolagsstämman godkände den 23 mars 2022.

I rapporten presenteras lönerna och arvoden till verkställande direktören och styrelseledamöterna för räkenskapsperioden 2022. Den innehåller också information om medarbetarnas genomsnittslön och utvecklingen av bolagets resultat under de fem senaste åren jämfört med belöningarna till verkställande direktören och styrelseledamöterna.

Utbetalade och här redovisade förverkligade ersättningar år 2022 följer helt de ersättningsstrukturer och principer som fastställts i belöningspolicyn 2022. Inga avvikelser har gjorts från belöningspolicyn.

## BREV FRÅN PERSONAL- OCH BELÖNINGSKOMMITTÉNS ORDFÖRANDE

År 2022 var anmärkningsvärt för Stockmannkoncernen. Våra viktigaste prestationer var ett positivt årligt kassaflöde, full återbetalning av den obestridda saneringsskulden och beslutet om att förbättra Lindex logistikeffektivitet genom att investera 110 miljoner euro i ett flerkanaligt omnilager under de kommande tre åren. Försäljningen av Stockmanns fastigheter och återbetalningen av skulderna lägger grunden för företaget att växa och uppnå en hållbar lönsamhetsnivå (för bägge divisionerna).

För att attrahera och engagera en högt motiverad och kompetent personal siktar Stockmann på att erbjuda sina anställda konkurrenskraftiga övergripande belöning som är i linje med marknadspraxis och som består av ett prestationsbaserat belöningsystem som är i linje med Stockmanns kortsiktiga mål och långsiktiga finansiella framgång. Målet med ersättningarna är att bidra till att uppnå hållbara kort- och långsiktiga resultat, implementeringen av Stockmanns strategi, värderingar och aktieägarnas långsiktiga intressen genom motiverade och resultatnriktade medarbetare. Ersättningen baseras på följande av marknadsnivån, prestationsnivå, kompetens, erfarenhet samt uppgiftens bredd/svårighetsgrad.

År 2022 beslöt Stockmann Oyj Abp:s styrelse om skapandet av ett nytt aktiebaserat långsiktigt incitamentsprogram för ledningen och valda nyckelpersoner i Bolagets och dess dotterbolag. Målet med det prestationsbaserade aktiebelöningsprogrammet är att stödja implementeringen av Stockmanns strategi, förenhetliga nyckelpersonernas intressen med Stockmanns aktieägares intressen samt för att binda ledningen och nyckelpersoner. Prestationsmålen, på basen av vilka eventuell aktiebelöning utbetalas för prestationsperioden PSP 2022–2024 är aktieägarnas totalavkastning, omsättning, rörelseresultat och klimatneutralitet. Stockmanns styrelse fattar beslut om prestationskriterierna, de personer som är berättigade att delta i aktiebelöningsprogrammet,

samt tröskelvärden, målvärden och maximalbelöning för dessa, för varje prestationsperiod separat.

Jag vill uttrycka min djupaste tacksamhet till alla Stockmannkoncernens teammedlemmar för de resultat och utvecklingar vi tillsammans har uppnått under år 2022 trots utmaningarna inom verksamhetsmiljön. Med våra engagerade medarbetare fortsätter vi arbetet och fokuserar på att genomföra våra valda strategier.

Roland Neuwald

Ordförande för personal- och belöningskommittén

## 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 belöningarna 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 strategiska varuområden. År 2018 sålde Stockmann fastigheten Bokhuset i Helsingfors

## ERSÄTTNINGAR SAMT BOLAGETS EKONOMISKA UTVECKLING 2018–2022

	2022	2021	2020	2019	2018
Ersättningar i medeltal utbetalat till styrelsemedlem, euro	<b>45 589</b>	48 178	41 663	41 582	44 860
Förändring jämfört med året innan %	<b>-5</b>	16	0	-7	-6
Lön och förmåner utbetalat till verkställande direktören, euro	<b>495 715</b>	459 532	445 474	597 545	487 894
Förändring jämfört med året innan %	<b>8</b>	3	-25	22	0
Resultatbonus utbetalat till verkställande direktören, euro	<b>108 600</b>	144 720	82 796	265 272	68 384
Förändring jämfört med året innan %	<b>-25</b>	75	-69	288	-70
Anställdas medellön, euro *	<b>35 309</b>	33 356	32 257	30 532	31 140
Förändring jämfört med året innan %	<b>6</b>	3	6	-2	-3
Justerat rörelseresultat, milj. euro	<b>79,8</b>	68,3	4,9	39,9	28,4

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



centrum och år 2019 köpcentret Nevsky Centre i S:t Petersburg. År 2021 sålde Stockmann sin varuhusfastighet i Tallinn, och år 2022 såldes varuhusfastigheterna i Riga och i Helsingfors centrum. Medlen har i enlighet med företagssaneringsprogrammet använts till 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 2022 hade Lindex 436 butiker.

År 2020 påverkades koncernens resultat avsevärt av coronaviruspandemin. På grund av den införde 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.

Företagssaneringsprocessen framskrider planenligt. Stockmanns samtliga varuhusfastigheter har sålts, de obestridda saneringssskulder samt räntebärande skulder har återbetalats under år 2022, med undantag för obligationslånet på 67,5 miljoner euro. Övriga åtgärder och åtaganden enligt Stockmann Oyj Abp:s saneringsprogram slutfördes redan under år 2021. Det finns fortfarande bestridda yrkanden som gäller avslutande av hyreskontrakt och som måste avgöras innan saneringsprocessen kan avslutas.

I början av år 2022 inverkade fortsättningsvis Omikron-variantens utbredning betydande på koncernens resultat. Beroende på land, inverkade även myndigheternas restriktioner och stängningar även på verksamheten, de anställdas närvaro och således på ersättningarna.

Belöningarna 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 arvodena inte ändrats.

Styrelsen beslutar om verkställande direktörens lön och övriga förmåner utifrån personal- och belöningskommitténs 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 år 2022 reviderades av personal- och belöningskommittén. Personal- och belöningskommittén, som styrelsen utnämnde år 2022, granskade ersättningen till verkställande direktören i jämförelse med bolag av samma storlek och struktur. Verkställande direktörens lönenivå har förändrats under de fem senaste åren på grund av personbyten.

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 2022 påverkas främst av strukturella förändringar i organisationen.

## UNDANTAG OCH ÅTERKRAV

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. År 2022 fanns inga avvikelser från belöningspolicyn. År 2022 utnyttjade bolaget inte heller sin rätt att återkräva eller återkalla incitament.

## BELÖNING AV STYRELSEMEDLEMMAR

Styrelsemedlemmarnas arvoden erläggs i pengar eller bolagets aktier. Aktierna som anskaffats för styrelsemedlemmarna år 2022 kan inte överlåtas innan två år har förlöpt från anskaffningsdagen, eller när ifrågavarande persons medlemskap i styrelsen har avslutats, beroende på vilken av tidpunkterna som infaller tidigare.

Under räkenskapsperioden 2022 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 bolagsstämmans beslut den 23 mars 2022. Av årsarvodet erlades 40 % i bolagets aktier och resten i pengar som till största delen täckte skatterna. Till ordförande utbetalades ett arvode på 1 100 euro per möte och till de övriga styrelsemedlemmarna 600 euro i mötes-arvode per styrelsemöte.

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

Under räkenskapsperioden 2022 erlades totalt 278 300 euro (2021: 301 600) i penningarvode till styrelsemedlemmarna och 60 134 (2021: 91 791) bolagets aktier. Aktiernas värde på inköpsdagen uppgick till 132 000 euro (2021: 132 000). Värdet på de erlagda arvodena uppgick till totalt 410 300 euro (2021: 433 600 euro).



## STYRELSEMEDLEMMARNAS ARVODEN ÅR 2022

	Fast årligt arvode, euro	Styrelsens mötesarvoden, euro	Kommittéernas arvoden, euro	Arvoden totalt, euro	Utbetalat i pengar, euro	Utbetalade aktiers värde, euro	Aktier, st.	Aktiernas värde, euro	Deltagande i styrelsens möten	Deltagande i personal- och belöningskommitténs möten	Deltagande i revisionskommitténs möten
Stefan Björkman, vice ordförande	50 000	7 800	4 400	62 200	42 200	20 000	9 111	20 000	13	2	4
Timo Karppinen**	40 000	6 000	4 400	50 400	34 400	16 000	7 289	16 000	10		4
Anne Kuittinen	40 000	7 800		47 800	31 800	16 000	7 289	16 000	13		
Esa Lager*		1 800	1 100	2 900	2 900				3		1
Roland Neuwald, ordförande	80 000	13 000	3 000	96 000	64 000	32 000	14 578	32 000	13	5	
Leena Niemistö*		1 800	2 000	3 800	3 800				3	2	1
Sari Pohjonen**	40 000	6 000	5 000	51 000	35 000	16 000	7 289	16 000	10	3	4
Tracy Stone	40 000	7 200		47 200	31 200	16 000	7 289	16 000	12		
Harriet Williams	40 000	7 200	1 800	49 000	33 000	16 000	7 289	16 000	12	3	
<b>Totalt</b>	<b>330 000</b>	<b>58 600</b>	<b>21 700</b>	<b>410 300</b>	<b>278 300</b>	<b>132 000</b>	<b>60 134</b>	<b>132 000</b>	<b>13</b>	<b>5</b>	<b>5</b>

\* Styrelsemedlem fram till den 23 mars 2022.

\*\* Invald som ny styrelsemedlem vid bolagsstämman.

## 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 ersättning består av en fast lön som inkluderar kontantlön, bil- och telefonförmån samt kortsiktiga och långsiktiga resultatbaserade belöningsssystem. Resultatbonusen är knuten till ekonomiska och strategirelaterade implementeringskriterier. Den kortsiktiga bonusens intjäningsperiod är kalenderåret och beloppet får inte överstiga 60 % av den fasta grundlönen.

År 2022 beslutade styrelsen för Stockmann Oyj Abp om inrättandet av ett aktiebaserat långsiktigt incitamentsystem för ledningen och utvalda nyckelpersoner i Stockmann och dess dotterbolag. Prestationsmålen, på basen av vilka en eventuell aktiebelöning utbetalas för prestationsperioden PSP 2022–2024 är aktieägarnas totalavkastning, omsättning, rörelseresultat och klimatneutralitet. Verkställande direktörens maximala ersättning för

det gällande långsiktiga incitamentsprogrammet 2022–2024 är 212 000 aktier som inkluderar en kontantandel avsedd att täcka skatter och skatterelaterade betalningar föranledda av ersättningen. Den eventuella ersättningen utbetalas år 2025.

År 2022 erlades verkställande direktör Jari Latvanen totalt 604 315 euro. Den fasta penninglörens andel var 479 635 euro och naturaförmånernas andel var 16 080 euro. Dessutom erlades han från det kortsiktiga resultatbaserade belöningsystemet en resultatbonus på 108 600 euro baserad på Lindex goda resultatutveckling samt den lyckade verkställningen av Stockmanns saneringsprogram. 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

	2022	2021
<b>Jari Latvanen</b>		
Fast kontantlön	<b>479 635</b>	442 680
Resultatbonus	<b>108 600</b>	144 720
Naturaförmåner	<b>16 080</b>	16 852
<b>Totalt</b>	<b>604 315</b>	604 252