



2021

PALKITSEMIS-
RAPORTTI

STOCKMANN

PALKITSEMIS- RAPORTTI 2021

JOHDANTO

Palkitsemisraportissa kuvataan toimielintemme palkitseminen Suomen arvopaperimarkkinalain, Suomen osakeyhtiölain sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ("koodi") vaatimusten mukaisesti. Stockmannin vuoden 2021 palkitsemisraportti noudattaa 7.4.2021 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen kannattamaa palkitsemispolitiikkaa. Raportissa esitetään toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevat tiedot tilikaudelta 2021. Siinä kuvataan myös työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen.

Hyvin motivoituneen ja ammattitaitoisen henkilöstön saamiseksi ja säilyttämiseksi Stockmann tarjoaa työntekijöilleen kilpailukykyistä ja markkinatilanteen mukaista kokonaispalkkausta, joka koostuu tulosperusteisesta palkitsemisjärjestelmästä, joka vastaa Stockmannin lyhyen aikavälin tavoitteita ja pitkän aikavälin taloudellista tulosta. Palkitsemisen tavoitteena on edistää kestävien lyhyen ja pitkän aikavälin tulosten saavuttamista, Stockmannin strategian ja arvojen sekä osakkeenomistajien pitkän aikavälin etujen toteutumista motivoituneiden ja tuloshakuisten työntekijöiden avulla. Palkitseminen perustuu ennalta määritettyihin ja mitattavissa oleviin suorituskykyä ja tulosta koskeviin kriteereihin.

Vuonna 2021 maksetut ja tässä ilmoitetut toteutuneet palkkiot noudattavat täysin palkitsemispolitiikassa 2021 asetettuja palkitsemisrakenteita ja -periaatteita. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu.

PALKITSEMINEN JA YHTIÖN SUORIUTUMINEN VIIDEN VUODEN AIKANA

Seuraavassa osiossa kuvataan työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen.

Stockmannin liiketoiminta on ollut voimakkaassa muutoksessa viime vuosina. Tavarataloliiketoimintaa on uudistettu ja keskitytty strategian mukaisiin kategorioihin. Samalla Stockmann on myös luopunut eräistä liiketoiminnoistaan, kuten Herkkuliiketoiminta Suomessa vuonna 2017 ja Oulun tavaratalo vuonna 2017. Stockmann on myynyt vuonna 2018 Helsingin keskustassa olevan Kirjatalo-kiinteistön sekä Pietarissa olevan Nevsky Centre -kauppakeskuksen, ja lyhentänyt velkoja saaduilla varoilla. Index liiketoimintaa on kehitetty strategian mukaisesti. Index on jatkanut kansainvälistymistään ja verkkokaupan kehittämistä. Myymäläverkoston koko on vaihdellut hieman vuosittain, ja vuoden 2021 lopussa Index myymälöitä oli 441.

Vuonna 2020 konsernin tulokseen vaikutti merkittävästi koronaviruspandemia. Pandemian takia viranomaiset asettivat rajoituksia matkustamiselle ja kokoontumisille, sekä voimakkaita suosituksia etätönn tekemiseksi. Nämä vähensivät myymälöiden kävijämääriä, ja sen myötä liikevaihto laski. Verkkokaupan voima-

kasvu ei riittänyt kompensoimaan myymälämyynnin laskua. Tämän seurauksena konsernin emoyhtiö Stockmann Oyj Abp hakeutui keväällä 2020 yrityssaneeraukseen. Helsingin käräjäoikeus vahvisti yrityssaneerausohjelman helmikuussa 2021. Yrityssaneerausohjelma perustuu Stockmannin tavaratalotoiminnan jatkumiseen, Helsingissä, Tallinnassa ja Riisassa sijaitsevien tavaratalokiinteistöjen myyntiin ja takaisin vuokraamiseen sekä Lindexin liiketoiminnan jatkumiseen kiinteänä osana Stockmann-konsernia.

Vuonna 2021 konsernin tulokseen vaikutti edelleen merkittävästi COVID-19 -pandemia. Ennakoivia toimenpiteitä toteutettiin edelleen vuonna 2021. Työntekijöiden palkitsemiseen vaikuttavia toimenpiteitä olivat henkilöstökulujen väliaikainen pienentäminen lomautuksilla ja työajan lyhennyksillä. Maasta riippuen myös viranomaisten asettamat rajoitukset ja sulkutilat vaikuttivat toimintaan, työntekijöiden läsnäoloon ja siten palkitsemiseen.

Stockmannin hallituksen jäsenten palkitseminen järjestetään yhtiössä erillään toimitusjohtajaan, johtoryhmään tai henkilöstöön sovellettavista palkitsemisjärjestelmistä. Hallituksen jäsenet eivät osallistu Stockmannin avainhenkilöille suunnattuihin kannustin- tai optio-ohjelmiin Hallituksen jäsenten riippumattomuuden takaamiseksi heidän hoitaessaan tehtäviään. Hallituksen palkkiot määrittää yhtiökokous. Yhtiökokous hyväksyi hallituksen jäsenten palkkioiden korotuksen vuonna 2017. Tämän jälkeen palkkiot ovat pysyneet samoina.

PALKITSEMINEN JA YHTIÖN TALOUDELLINEN KEHITYS 2017–2021

	2021	2020	2019	2018	2017
Hallituksen jäsenelle keskimäärin maksetut palkkiot, euroa	48 178	41 663	41 582	44 860	47 489
Muutos edellisvuodesta %	16	0	-7	-6	24
Toimitusjohtajalle maksettu palkka + etuudet, euroa	459 532	445 474	597 545	487 894	486 141
Muutos edellisvuodesta %	3	-25	22	0	-1
Toimitusjohtajalle maksetut tulospalkkiot, euroa	144 720	82 796	265 272	68 384	230 580
Muutos edellisvuodesta %	75	-69	288	-70	-29
Työntekijöiden keskipalkka, euroa *		32 257	30 532	31 140	32 246
Muutos edellisvuodesta %		6	-2	-3	-10
Oikaistu liike-tulos, milj. euroa		4,9	39,9	28,4	12,3

* Tilinpäätöksen henkilöstökulut / vuoden lopun henkilömäärä koko konsernin osalta
Tarkastelujakson aikana tehdyt IFRS laskentakäytännön muutokset vaikuttavat vertailukelpoisuuteen vuosien välillä.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkasta ja muista eduista palkitsemisvaliokunnan ehdotusten pohjalta. Toimitusjohtajan palkkio koostuu kiinteästä palkasta, johon sisältyy luontoisetuja, ja tulosperusteisista kannustimista, joihin voi kuulua lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteita. Toimitusjohtajan palkitsemisperusteet vuonna 2021 on tarkasteltu palkitsemisvaliokunnassa. Vuonna 2021 hallituksen nimittämä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta tarkasteli toimitusjohtajan palkitsemista verrattuna samankokoisiin ja rakenteeltaan samanlaisiin yhtiöihin.

Viiden vuoden aikana Yhtiössä on toiminut kolme eri toimitusjohtajaa. Toimitusjohtajan palkkataso on viiden vuoden aikana muuttunut henkilömuutosten myötä. Vuoden 2018 lyhyen aikavälin kannusteiden alhainen taso oli seurausta heikosta tulostulosta 2017, jolloin toimitusjohtajan kompensatio jäi edellisvuosia merkittävästi alhaisemmaksi. Vuonna 2019 maksettiin toimitusjohtajalle myös pitkän aikavälin palkkioita kahdelta vuodelta 2017-18. Yhtiössä ei ollut pitkän aikavälin kannusteita vuonna 2020 ja 2021.

Tiedot työntekijöiden keskipalkasta perustuvat koko Stockmann-konsernin henkilöstökuluihin eli kaikkien työntekijöiden tietoihin. Työntekijöiden palkitseminen ei ole niin vaihtelevaa kuin toimitusjohtajalla, koska pienempi osa heidän kokonaispalkitsemisestaan perustuu muuttuviin palkanosiin. Koska kaikki lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät ovat kuitenkin vaihtelevassa määrin kytköksissä samoihin tunnuslukuihin, yhtiön suoriutuminen vaikuttaa myös työntekijöiden palkitsemiseen. Vuoden 2021 työntekijöiden keskipalkkaan vaikuttavat lähinnä rakenteelliset muutokset organisaatiossa.

POIKKEUKSET JA TAKAISINPERINNÄT

Palkitsemispolitiikan mukaan väliaikaista poikkeamista voidaan harkita, jos politiikan noudattamisen jatkaminen ei ole hallituksen (toimitusjohtajan palkitsemisen osalta) mielestä ja perusteellisen harkinnan jälkeen enää asianmukaista tai hyvin perusteltua muutuneissa olosuhteissa. Arvioidessaan pitkän aikavälin etujaan yhtiö voi muiden näkökohtien ohella ottaa huomioon toimintansa pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen ja tuloksellisuuden, kilpailukyyn, liiketoimintojensa häiriöttömän jatkumisen turvaami-

sen ja liiketoimintastrategiansa häiriöttömän toteuttamisen sekä taloudelliset tavoitteensa ja/tai osakasarvonsa kehityksen. Vuonna 2021 ei ollut poikkeamia palkitsemispolitiikasta. Yhtiö ei myöskään käyttänyt vuonna 2021 oikeuksiaan periä takaisin tai perua maksettuja tai maksamattomia kannustimia.

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Hallituksen jäsenille maksetaan palkkiot rahana tai yhtiön osakeina. Hallituksen jäsenille vuonna 2021 hankittuja osakkeita ei voi luovuttaa ennen kuin ostopäivästä on kulunut kaksi vuotta tai ennen kuin kyseisen henkilön jäsenyys hallituksessa on päättynyt riippuen siitä, kumpi ajankohdista on aiempi.

Tilikauden 2021 aikana maksettiin 7.4.2021 pidetyn yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen puheenjohtajalle kiinteänä palkkiona 80 000 euroa, varapuheenjohtajalle 50 000 euroa ja muille hallituksen jäsenille kullekin 40 000 euroa. 40 % vuosipalkkiosta maksettiin yhtiön osakkeina ja loppuosa rahana. Kokouspalkkiona maksettiin puheenjohtajalle 1 100 euroa kokoukselta ja hallituksen jäsenille 600 euroa hallituksen kokousta kohti.

Myös hallituksen valiokuntien puheenjohtajalle ja jäsenille maksettiin kokouspalkkio jokaiselta valiokunnan kokoukselta. Tarkastusvaliokunnan kokouksista maksettiin kokouspalkkiona 1 100 euroa kokoukselta tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle ja 800 euroa kullekin jäsenelle ja palkitsemisvaliokunnan kokouksista 600 euroa kokoukselta palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalle ja kullekin jäsenelle.

Tilikauden 2021 aikana maksettiin hallituksen jäsenille rahapalkkiona yhteensä 301 600 euroa (2020: 217 300) ja osakepalkkioina 97 791 (2020: 112 891) yhtiön osaketta. Osakkeiden arvo oli ostopäivinä 132 000 euroa (2020: 116 000). Palkkioiden arvo oli yhteensä 433 600 euroa (2020: 333 300 euroa).

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN VUONNA 2021

	Kiinteät vuosipalkkiot, euroa	Hallituksen kokouspalkkiot, euroa	Valiokuntien kokouspalkkiot, euroa	Palkkiot yhteensä, euroa	Maksettu rahana, euroa	Maksettujen osakkeiden arvo, euroa	Osakkeet, kpl	Osakkeiden arvo, euroa	Osallistuminen hallituksen kokouksiin	Osallistuminen henkilöstö- ja palkitsemis- valiokunnan kokouksiin	Osallistuminen tarkastus- valiokunnan kokouksiin
Stefan Björkman	40 000	10 800	6 400	57 200	41 200	16 000	11 126	16 000	18	4	5
Anne Kuittinen**	40 000	7 800		47 800	31 800	16 000	11 126	16 000	13		
Esa Lager	40 000	10 800	6 600	57 400	41 400	16 000	11 126	16 000	18		6
Roland Neuwald, puheenjohtaja**	80 000	14 300	1 800	96 100	64 100	32 000	22 253	32 000	13	3	
Leena Niemistö, varapuheenjohtaja	50 000	10 800	5 600	66 400	46 400	20 000	13 908	20 000	18	4	4
Lauri Ratia*		5 500	600	6 100	6 100				5	1	
Tracy Stone	40 000	10 200		50 200	34 200	16 000	11 126	16 000	17		
Dag Wallgren*		3 000	1 600	4 600	4 600				5		2
Harriet Williams**	40 000	7 800		47 800	31 800	16 000	11 126	16 000	13		
Yhteensä	330 000	81 000	22 600	433 600	301 600	132 000	91 791	132 000	18	4	6

* Hallituksen jäsen 7.4.2021 asti.

** Valittiin uudeksi hallituksen jäseneksi yhtiökokouksessa.

TOIMITUSJOHTAJAN TOIMISUHTEESEEN KUULUVAT TALOUDELLISET ETUUDET

Stockmann Oyj Abp:n toimitusjohtajana toimii 19.8.2019 lukien Jari Latvanen.

Toimitusjohtaja Jari Latvasen taloudelliset etuudet muodostuvat kiinteästä vuosipalkasta, joka sisältää rahapalkan ja oikeuden auto- sekä puhelinetuun, sekä lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä. Tulospalkkiot on sidottu taloudellisiin ja strategian toteuttamiseen liittyviin kriteereihin. Lyhyen aikavälin tulospalkkion ansaitsemiskausi on kalenterivuosi, ja palkkion määrä voi olla enintään 60 % kiinteästä vuosipalkasta.

Toimitusjohtaja Jari Latvaselle maksettiin vuonna 2021 kiinteää palkkaa 604 252 euroa. Rahapalkan osuus oli 442 680 euroa ja luontoisetujen osuus oli 16 852 euroa. Lisäksi hänelle maksettiin lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä tulospalkkiota 144 720 euroa. Toimitusjohtajalle ei annettu palkkioina osakkeita tai optio-oikeuksia.

Latvasen eläkeikä määräytyy Suomen työeläkelainsäädännön mukaisesti. Eläke kertyy työntekijäin eläkelain mukaisesti. Erillistä vapaaehtoista eläkettä ei makseta.

Mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan sopimuksen, irtisanomisaika on 6 kuukautta, minkä lisäksi toimitusjohtaja on oikeutettu 9 kuukauden palkkaa vastaavaan irtisanomiskorvaukseen. Toimitusjohtajan puolelta irtisanomisaika on 6 kuukautta.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN, EUROA

	2021	2020
Jari Latvanen		
Kiinteä rahapalkka	442 680	428 888
Tulospalkkiot	144 720	82 796
Luontoisedut	16 852	16 586
Yhteensä	604 252	528 270