

A man with a beard and a smile is wearing a tan bomber jacket over a dark t-shirt and dark trousers. He is standing against a plain, light-colored wall. The text '2022' is overlaid on the left side of the image, and 'PALKITSEMISRAPORTTI STOCKMANN' is overlaid on the right side, separated by a vertical line.

2022

PALKITSEMISRAPORTTI
STOCKMANN



PALKITSEMIS- RAPORTTI 2022

JOHDANTO

Palkitsemisraportissa kuvataan toimielintemme palkitseminen Suomen arvopaperimarkkinalain, Suomen osakeyhtiölain sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2020 ("koodi") vaatimusten mukaisesti. Stockmannin vuoden 2022 palkitsemisraportti noudattaa 23.3.2022 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen hyväksymää palkitsemispolitiikkaa.

Raportissa esitetään toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkoja ja palkkioita koskevat tiedot tilikaudelta 2022. Siinä kuvataan myös työntekijöiden keskipalkan ja yhtiön tuloksen kehitys viiden viime vuoden aikana verrattuna toimitusjohtajan ja hallituksen jäsenten palkitsemiseen.

Vuonna 2022 maksetut ja tässä ilmoitetut toteutuneet palkitsemiset noudattavat täysin palkitsemispolitiikassa 2022 asetettuja palkitsemisrakenteita ja -periaatteita. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu.

HENKILÖSTÖ- JA PALKITSEMISVALIOKUNNAN PUHEENJOHTAJAN KIRJE

Vuosi 2022 oli Stockmann-konsernille merkittävä. Suurimpia saavutuksiamme olivat positiivinen vuotuinen kassavirta, riidattoman saneerausvelan täysimääräinen maksaminen ja päätös parantaa Lindexin logistista tehokkuutta investoimalla 110 miljoonaa euroa kaikkikanavaiseen jakelukeskukseen seuraavan kolmen vuoden aikana. Stockmannin tavaratalokiinteistöjen myynti ja velan maksaminen luovat pohjan yrityksen kasvulle ja kestäväen kannattavuustason saavuttamiselle (molempien diviisioonien osalta).

Hyvin motivoituneen ja ammattitaitoisen henkilöstön saamiseksi ja sitouttamiseksi Stockmann pyrkii tarjoamaan työntekijöilleen kilpailukykyistä ja markkinakäytäntöjen mukaista palkitsemista, joka koostuu tulosperusteisesta palkitsemisjärjestelmästä ja on linjassa Stockmannin lyhyen aikavälin tavoitteiden sekä pitkän aikavälin taloudellisen menestyksen kanssa. Palkitsemisen tavoitteena on edistää kestävien lyhyen ja pitkän aikavälin tulosten saavuttamista, Stockmannin strategian ja arvojen sekä osakkeenomistajien pitkän aikavälin etujen toteutumista motivoituneiden ja tuloshakuisten työntekijöiden avulla. Palkitseminen perustuu markkinatason noudattamiseen, suoritukseen, pätevyteen, kokemukseen ja tehtävän laajuuteen/vaativuuteen.

Vuonna 2022 Stockmannin hallitus päätti uuden osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta Stockmannin ja sen tytäryhtiöiden johdolle ja valituille avainhenkilöille. Suoriteperusteisen osakepalkkiojärjestelmän tavoitteena on tukea Stockmannin strategian implementoinnissa, yhdenmukaistaa avainhenkilöiden intressit Stockmannin osakkeenomistajien intressien kanssa sekä sitouttaa johtoa ja avainhenkilöitä. Suoritusmittarit, joiden perusteella ohjelman PSP 2022–2024 mahdollinen osakepalkkio maksetaan, ovat osakkeen kokonaistuotto, liikevaihto, liiketulos ja ilmastoneutraalisuus. Stockmannin hallitus päättää suorituskriteereistä, osakepalkkiojärjestelmään osallistumaan oikeutetuista henkilöistä sekä heidän kynnys-, tavoite- ja

enimmäispalkkion määristä kunkin suoritusjakson kohdalta erikseen.

Haluan esittää lämpimimmät kiitokseni kaikille Stockmann-konsernin tiimin jäsenille tuloksista ja kehityksestä, joita olemme yhdessä saavuttaneet vuonna 2022 toimintaympäristön haasteista huolimatta. Jatkamme työtä yhdessä sitoutuneen henkilöstömme kanssa ja keskitymme valitsemiemme strategioiden toteuttamiseen.

Roland Neuwald

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

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. Stockmann on myynyt vuonna 2018 Helsingin keskustassa olevan Kirjatalo-

PALKITSEMINEN JA YHTIÖN TALOUDELLINEN KEHITYS 2018–2022

	2022	2021	2020	2019	2018
Hallituksen jäsenelle keskimäärin maksetut palkkiot, euroa	45 589	48 178	41 663	41 582	44 860
Muutos edellisvuodesta %	-5	16	0	-7	-6
Toimitusjohtajalle maksettu palkka + etuudet, euroa	495 715	459 532	445 474	597 545	487 894
Muutos edellisvuodesta %	8	3	-25	22	0
Toimitusjohtajalle maksetut tulospalkkiot, euroa	108 600	144 720	82 796	265 272	68 384
Muutos edellisvuodesta %	-25	75	-69	288	-70
Työntekijöiden keskipalkka, euroa *	35 309	33 356	32 257	30 532	31 140
Muutos edellisvuodesta %	6	3	6	-2	-3
Oikaistu liiketulos, milj. euroa	79,8	68,3	4,9	39,9	28,4

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



kiinteistön sekä vuonna 2019 Pietarissa olevan Nevsky Centre -kauppakeskuksen. Vuonna 2021 Stockmann myi Tallinnan tavaratalokiinteistön, ja vuonna 2022 Riian sekä Helsingin keskustan tavaratalokiinteistöt. Varat on yrityssaneerausohjelman mukaisesti käytetty velkojen lyhentämiseen. Lindexin liiketoimintaa on kehitetty strategian mukaisesti. Lindex on jatkanut kansainvälistymistään ja verkkokaupan kehittämistä. Myymäläverkoston koko on vaihdellut hieman vuosittain, ja vuoden 2022 lopussa Lindex myymälöitä oli 436.

Vuonna 2020 konsernin tulokseen vaikutti merkittävästi koronaviruspandemia. Pandemian takia viranomaiset asettivat rajoituksia matkustamiselle ja kokoontumisille, sekä voimakkaita suosituksia etätöiden tekemiseksi. Nämä vähensivät myymälöiden kävijämääriä, ja sen myötä liikevaihto laski. Verkkokaupan voimakas kasvu ei riittänyt kompensoimaan myymälämyynnin laskua. Tämän seurauksena konsernin emoyhtiö Stockmann Oyj Abp hakeutui keväällä 2020 yrityssaneeraukseen. Helsingin käräjäoikeus vahvisti yrityssaneerausohjelman helmikuussa 2021. Yrityssaneerausohjelma perustuu Stockmannin tavaratalotoiminnan jatkumiseen, Helsingissä, Tallinnassa ja Riassa sijaitsevien tavaratalokiinteistöjen myyntiin ja takaisin vuokraamiseen sekä Lindexin liiketoiminnan jatkumiseen kiinteänä osana Stockmann-konsernia.

Saneerausprosessi etenee suunnitelman mukaisesti. Stockmannin kaikki tavaratalokiinteistöt myytiin, riidattomat saneerausvelat ja korollinen velka maksettiin 67,5 miljoonan euron joukko-velkakirjalainaa lukuun ottamatta vuoden 2022 aikana. Muut Stockmann Oyj Abp:n saneerausohjelman mukaiset toimenpiteet ja sitoumukset saatiin päätökseen jo vuoden 2021 aikana. Vuokrasopimusten irtisanomiseen liittyy vielä keskeneräisiä oikeudenkäyntejä, jotka on ratkaistava ennen kuin yrityssaneeraus päättyy.

Vuoden 2022 alussa konsernin tulokseen vaikutti edelleen merkittävästi Omikron variantin leviäminen. 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 takaami-

seksi heidän hoitaessaan tehtäviään. Hallituksen palkkiot määrittää yhtiökokous. Yhtiökokous hyväksyi hallituksen jäsenten palkkioiden korotuksen vuonna 2017. Tämän jälkeen palkkiot ovat pysyneet samoina.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkasta ja muista eduista henkilöstö- ja 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 2022 on tarkasteltu henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnassa. Vuonna 2022 hallituksen nimittämä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta tarkasteli toimitusjohtajan palkitsemista verrattuna samankokoisiin ja rakenteeltaan samanlaisiin yhtiöihin. Toimitusjohtajan palkkataso on viiden vuoden aikana muuttunut henkilömuutosten myötä.

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 2022 työntekijöiden keskipalkkaan vaikuttavat lähinnä rakenteelliset muutokset organisaatiossa.

POIKKEUKSET JA TAKAISINPERINNÄT

Palkitsemispolitiikan mukaan väli aikaista 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, kilpailukyvyyn, liiketoimintojensa häiriöttömän jatkumisen turvaamisen ja liiketoimintastrategiansa häiriöttömän toteuttamisen sekä taloudelliset tavoitteensa ja/tai osakasarvonsa kehityksen. Vuonna

2022 ei ollut poikkeamia palkitsemispolitiikasta. Yhtiö ei myöskään käyttänyt vuonna 2022 oikeuksiaan periä takaisin tai perua maksettuja tai maksamattomia kannustimia.

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN

Hallituksen jäsenille maksetaan palkkiot rahana tai yhtiön osakkeina. Hallituksen jäsenille vuonna 2022 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 2022 aikana maksettiin 23.3.2022 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, joka pääosin kattoi verot. 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 henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan kokouksista 600 euroa kokoukselta palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalle ja kullekin jäsenelle.

Tilikauden 2022 aikana maksettiin hallituksen jäsenille rahapalkkiona yhteensä 278 300 euroa (2021: 301 600) ja osakepalkkiona 60 134 (2021: 91 791) yhtiön osaketta. Osakkeiden arvo oli ostopäivinä 132 000 euroa (2021: 132 000). Palkkioiden arvo oli yhteensä 410 300 euroa (2021: 433 600 euroa).



HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKITSEMINEN VUONNA 2022

	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 palkitsemisvaliokunnan kokouksiin	Osallistuminen tarkastusvaliokunnan kokouksiin
Stefan Björkman, varapuheenjohtaja	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, puheenjohtaja	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	
Yhteensä	330 000	58 600	21 700	410 300	278 300	132 000	60 134	132 000	13	5	5

* Hallituksen jäsen 23.3.2022 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 palkitseminen muodostuu kiinteästä palkasta, joka sisältää rahapalkan ja oikeuden auto- sekä puhelinetuun, sekä lyhyen ja pitkän 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.

Stockmann Oyj Abp:n hallitus päätti vuonna 2022 Stockmannin ja sen tytäryhtiöiden johdolle ja valituille avainhenkilöille suunnatun osakepohjaisen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perustamisesta. Tulostavoitteet, joiden perusteella PSP 2022-2024 -ohjelman mahdollinen osakepalkkio maksetaan, ovat osakkeenomistajien kokonaistuotto, liikevaihto, liiketulos ja ilmastoneutraalius. Toimitusjohtajan enimmäispalkkio voimassa olevasta pitkän

aikavälin kannusteohjelmasta 2022-2024 on 212 000 osaketta sisältäen käteisosuuden, jolla katetaan palkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Mahdollinen palkkio maksetaan vuonna 2025.

Toimitusjohtaja Jari Latvaselle maksettiin vuonna 2022 yhteensä 604 315 euroa. Kiinteän rahapalkan osuus oli 479 635 euroa ja luontoisetujen osuus oli 16 080 euroa. Lisäksi hänelle maksettiin lyhyen aikavälin tulospalkkiojärjestelmästä tulospalkkiota 108 600 euroa perustuen Lindexin hyvään tuloskehitykseen sekä Stockmannin saneerausohjelman onnistuneeseen toimeenpanoon. 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

	2022	2021
Jari Latvanen		
Kiinteä rahapalkka	479 635	442 680
Tulospalkkiot	108 600	144 720
Luontoisedut	16 080	16 852
Yhteensä	604 315	604 252