



STOCKMANNIN HALLINTOELINTEN PALKITSEMISPOLITIIKKA

23. helmikuuta 2023



Sisältö

1 Johdanto	3
2 Palkitsemisen periaatteet.....	4
3 Palkitsemisen hallinnointi	5
3.1 Hallituksen palkitsemista koskeva päätöksentekoprosessi	6
3.2 Toimitusjohtajan palkitsemisen päätöksentekoprosessi.....	7
4 Hallituksen palkitseminen	7
5 Toimitusjohtajan palkitseminen	8
5.1 Irtisanomisaika ja eroraha.....	12
6 Harkinnanvaraiset muutokset ja takaisinperintä	12
7 Palkitsemispolitiikasta tilapäisesti poikkeamisen edellytykset	12



1 JOHDANTO

Stockmann Oyj Abp:n hallintoelinten palkitsemispolitiikassa (jäljempänä "palkitsemispolitiikka" tai "politiikka") esitetään hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen ehdot ja päätöksentekoprosessi.

Tämän palkitsemispolitiikan tarkoituksena on esittää Stockmannin palkitsemisperiaatteet ja antaa osakkeenomistajillemme ja sidosryhmillemme selkeä kuva siitä, miten Stockmannin hallintoelinten palkitsemista johdetaan, ja miten eri palkitsemiselementit liittyvät yhtiön strategiaan.

Yhtiön hallitus esittelee keväällä 2023 kokoontuvalle varsinaiselle yhtiökokoukselle (jäljempänä "yhtiökokous") päivitettyt hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisperiaatteet joilla varmistetaan, että Stockmann Oyj Abp:n palkitsemispolitiikka edistää yhtiön nykyisiä strategioita ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä. Palkitsemispolitiikan on laatinut henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta ja hyväksynyt hallitus. Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella. Hallitus tarkastelee toimitusjohtajan palkitsemisen vuosittain. Kaikkia palkitsemiseen liittyviä tekijöitä verrataan samankokoisten ja -tyyppisten yritysten toimitusjohtajaroilien markkinakäytäntöihin.

Palkitsemisen tavoitteena on edistää lyhyen ja pitkän aikavälin taloudellista menestystä, omistaja-arvoa ja suorituskulttuuria Stockmannilla sekä parantaa Stockmannin kilpailukykyä tarvittavien osaajien houkuttelemisessa, palkkaamisessa ja sitouttamisessa. Palkitsemisemme tarkoituksena on

- Tukea liiketoimintastrategian tavoitteiden saavuttamisessa, edistää osakkeenomistajiemme etujen mukaisia toimia ja tukea arvojemme mukaista käyttäytymistä. Palkitsemistamme kehitetään liiketoiminnan tarpeiden ja strategisten prioriteettien perusteella.
- Palkita tavoitteiden mukaisesta suorituksesta ja parantaa keskittymistä liiketoimintatavoitteisiimme ja strategiamme toteuttamiseen.
- Houkutella, sitouttaa ja motivoida palkitsemalla suorituksesta liiketoiminnan tulosten aikaansaamiseksi. Rahallinen korvausemme on riittävän kilpailukykyinen voidaksemme kilpailla osaajista.
- Olla avoimia, johdonmukaisia, helposti ymmärrettäviä, syrjimättömiä, vastuullisia ja hyvän hallintotavan mukaisia.

Keskeiset muutokset esitettyssä palkitsemispolitiikassa ovat:

- Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannuste on rajattu enintään perusvuosipalkkaa vastaavaan määrään. Tavoitetaso on 50 % maksimista.
- Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannuste kullakin suoritusjaksolla on rajattu määrään, joka on enintään kaksi kertaa myöntöhetken perusvuosipalkka. Tavoitetaso on 50 % maksimista.
- Lakisääteisen eläkkeen lisäksi toimitusjohtajalla voi olla maksuperusteisia lisäeläkejärjestelyjä.
- Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajan palvelussuhteen, toimitusjohtajan erorahaksi voidaan sopia yhteensä enintään 12 kuukauden peruspalkka, irtisanomisajalta maksettavan kuuden kuukauden palkan lisäksi.

Politiikka on laadittu Suomen hallinnointikoodin 2020 ja EU:n osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin SRD II mukaisesti.

Politiikka tarkastellaan ja esitetään yhtiökokoukselle 4 vuoden välein tai aina, kun siihen tehdään olennaisia muutoksia. Arvostamme avointa vuoropuhelua ja osakkeenomistajiemme palautetta palkitsemispolitiikasta ja Stockmannin palkitsemiskäytännöistä.

Jos tämän käytännön ja paikallisen lainsäädännön välillä on eroja, sovelletaan paikallista lainsäädäntöä. Stockmann noudattaa voimassa olevia työsopimuksia ja -ehtoja hallintoelimissään. Lisätietoa palkitsemis- ja kannustejärjestelmistä löytyy osoitteesta www.stockmanngroup.com.



PERIAATTEET

Yhdenmukaisuus liiketoimintastrategian kanssa / Suoritus / Kilpailukyky / Läpinäkyvyys

PERUSPALKKA

Heijastaa roolin syvyyttä ja vaativuutta. On riippuvainen siitä kokemuksesta, tietämyksestä ja suorituskyvystä, jota rooli edellyttää

Kilpailukykyisyys asiaankuuluvilla markkinoilla

KANNUSTEET

Lyhyen aikavälin kannusteet edistävät lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman saavuttamista

Pitkän aikavälin kannusteet edistävät omistaja-arvon kasvattamista ja sitoutumista

ELÄKE

Linjassa paikallisten käytäntöjen kanssa

EDUT

Kilpailukykyinen paikallisilla markkinoilla, keskittyen hyvinvointiin ja erinomaiseen työntekijäkokemukseen

PERUSTA

tehtävä rakenne / vaativuusluokittelu / yleinen suorituksen arviointi / tavoitteiden asettaminen/ markkinavertailu

Kuva 1 Stockmannin palkitsemisstrategia

2 PALKITSEMISEN PERIAATTEET

Stockmannin palkitsemisperiaatteet koskevat kaikkia yhtiön työntekijöitä kaikissa maissa. Nämä periaatteet ohjaavat palkitsemista ja siihen liittyvien toimintatapojen kehittämistä, myös toimitusjohtajan osalta.

Stockmannin keskeiset palkitsemisperiaatteet ovat yhdenmukaisuus liiketoimintastrategian kanssa, suorituskyyky, kilpailukyky ja läpinäkyvyys – nämä periaatteet ohjaavat myös kannustejärjestelmien kehittämistä.



Teema	Palkitsemisemme tarkoituksena on...
Yhdenmukaisuus liiketoimintastrategian kanssa	tukea liiketoimintastrategian tavoitteiden saavuttamisessa, edistää osakkeenomistajiemme etujen mukaisia toimia ja tukea arvojemme mukaista käyttäytymistä. Palkitsemistamme kehitetään liiketoiminnan tarpeiden ja strategisten prioriteettien perusteella.
Suorituskyky	Palkita tavoitteiden mukaisesta suorituksesta ja parantaa keskittymistä liiketoimintatavoitteisiimme ja strategiamme toteuttamiseen.
Kilpailukyky	Houkutella, sitouttaa ja motivoida palkitsemalla suorituksesta liiketoiminnan tulosten aikaansaamiseksi. Rahallinen korvauksemme on riittävän kilpailukykyinen voidaksemme kilpailla osaajista.
Läpinäkyvyys	olla avoin, johdonmukainen, helposti ymmärrettävä, syrjimätön, vastuullinen ja hyvän hallintotavan mukainen.

Stockmann käyttää johdon tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää arvioidakseen ja varmistaakseen kilpailukykyisen palkitsemisen ja sisäisen johdonmukaisuuden. Stockmannin arviointijärjestelmät liittyvät kansainvälisillä markkinoilla laajalti käytettyihin työn vaativuuden arviointijärjestelmiin. Näin voidaan seurata ja varmistaa sekä sisäinen johdonmukaisuus että ulkoinen kilpailukyky.

3 PALKITSEMISEN HALLINNOINTI

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiseen liittyvien päätösten yhdenmukaisuuden ja läpinäkyvyyden varmistamiseksi kyseisen hallintoelimen nimittämisestä vastaava hallintoelin antaa hyväksynnän palkitsemiseen liittyvissä asioissa, ja tavoitteet linjataan organisaatiossa Stockmannin kaikilla tasoilla. Tällä prosessilla estetään eturistiriidat, ja ettei kukaan osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoprosessiin.



Kuva 2 Päätöksentekoprosessi palkitsemiseen liittyvissä asioissa

3.1 Hallituksen palkitsemista koskeva päätöksentekoprosessi

Yhtiökokous päättää hallituksen palkitsemisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan valmisteleman ehdotuksen perusteella. Valmistelutyössä osakkeenomistajien nimitystoimikunta voi käyttää myös ulkopuolisia asiantuntijoita palkitsemisen tason määrittämiseen.

Eturistiriitojen välttämiseksi osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsenenä toimiva hallituksen puheenjohtaja ei osallistu hallituksen palkitsemisen valmisteluun tai päätöksentekoon tai muutoin osallistu näiden asioiden käsittelyyn osakkeenomistajien nimitystoimikunnassa.

Nämä päätöksentekoprosessit takaavat, että päätökset ovat oikeudenmukaisia ja puolueettomia.



3.2 Toimitusjohtajan palkitsemisen päätöksentekoprosessi

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmisteleman ehdotuksen pohjalta.

Eturistiriitojen välttämiseksi henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta koostuu ainoastaan toimivaan johtoon kuulumattomista hallituksen jäsenistä. Valiokunnalla on myös valta oman harkintansa mukaan palkata ulkopuolisia neuvonantajia avustamaan valiokuntaa johdon palkkioiden arvioinnissa.

Hallitus tarkastelee toimitusjohtajan palkitsemisen vuosittain. Kaikkia palkitsemiseen liittyviä tekijöitä verrataan samankokoisten ja -tyyppisten yritysten toimitusjohtajaroolien markkinakäytäntöihin.

Päätökset kannustejärjestelmien rakenteesta sekä tavoitteiden ja maksimien asettamisesta tekee hallitus. Muista kaikkien työntekijöiden palkitsemiseen liittyvistä päätöksistä vastaa johtoryhmä. Hallitus kuitenkin seuraa säännöllisesti yhtiön henkilöstöasioita ja palkitsemista.

Osakkeiden, optio-oikeuksien tai osakeoikeuksien jakamisesta päättää yhtiökokous. Yhtiökokous voi valtuuttaa hallituksen päättämään osakeannista palkitsemistarkoituksessa.

Kaikki poikkeamat politiikasta katsotaan poikkeukseksi, ja hallituksen on hyväksyttävä ne.

4 HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Yhtiökokous vastaa viime kädessä hallituksen palkitsemisasiosta ja päättää seuraavan vuoden palkitsemisesta jokaisessa yhtiökokouksessa osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella.

Ennen ehdotuksensa tekemistä osakkeenomistajien nimitystoimikunta analysoi, arvioi ja vertaa vuosittain hallituksen puheenjohtajan ja -jäsenten palkitsemista vaativuudeltaan ja kooltaan Stockmannin kanssa samankaltaisten yhtiöiden palkitsemiseen, varmistaakseen, että hallituksen palkitseminen ovat kilpailukykyisellä markkinatasolla, ja että Stockmann pystyy houkuttelemaan ja sitouttamaan hallituksen jäsenet, joilla on haluttu osaaminen, alan tuntemus ja kansainvälinen kokemus yrityksen strategian ohjaamiseksi ja omistaja-arvon maksimoimiseksi.

Hallituksen palkitseminen suunnitellaan tukemaan tätä tavoitetta ja linjataan Stockmannin palkitsemisperiaatteiden kanssa.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee ehdotuksen yhtiökokoukselle, edellä mainitut seikat huomioon ottaen.

Stockmannin hallituksen palkitsemista koskevan tarkastelun ja ehdotuksen keskeiset periaatteet ovat:

- olla **kilpailukykyinen** houkutellakseen ja sitouttaakseen ammattilaisia, jotka edustavat monipuolista ja asianmukaista osaamisen ja kokemuksen yhdistelmää
- olla **avoin** hallituksen palkitsemisen viestinnässä
- **Linjata** hallituksen edut osakkeenomistajien etujen kanssa
- Tarjota palkkioita, jotka vastaavat markkinakäytäntöjä, aikasitoumusta ja roolien vastuita.



Stockmannin hallituksen jäsenten palkitsemiseen käytettävät elementit:

Elementti	Kuvaus	Politiikka
Vuosipalkkio	Vuosipalkkion on oltava riittävä kyvykkäiden henkilöiden houkuttelemiseksi ja sitouttamiseksi.	Vuosipalkkiot voidaan maksaa Stockmannin osakkeiden ja käteisen yhdistelmänä. Kokouspalkkiot maksetaan rahana.
Kokouspalkkiot	Hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkiot jokaisesta hallituksen ja valiokuntien kokouksesta, johon he osallistuvat.	Hallituksen palkitsemisessa noudatetaan markkinakäytäntöä. Palkkiot voivat vaihdella aseman, työmäärän, vastuun ja tarvittavien matkojen mukaan.

Hallituksen jäsenille korvataan välttämättömät matkat Stockmannin matkustussäännön mukaisesti. Puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle korvataan heidän tehtävänsä liittyvät kohtuulliset hallintokulut.

Kukaan hallituksen jäsenistä ei saa olla yhtiön tai minkään konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa eikä toimia niiden neuvonantajana. Hallituksen jäsenillä ei siis ole oikeutta työsuhteeseen liittyviin palkkoihin, palkitsemiseen tai taloudellisiin tai muihin etuuksiin, jotka eivät liity heidän asemaansa hallituksen jäsenenä, eivätkä he ole oikeutettuja mihinkään eläkejärjestelmään. Hallituksen riippumattomuuden varmistamiseksi hallituksen jäsenet eivät saa osallistua samoihin palkitsemisjärjestelyihin ylimmän johdon tai muun henkilöstön kanssa eivätkä myöskään mihinkään kannustejärjestelmiin.

Hallituksen palkkioita tarkastellaan vuosittain kansainvälisten vähittäiskauppayhtiöiden ja suomalaisten verrokkiryhmien kannalta asianmukaisten vertailuarvojen perusteella, ottaen huomioon hallituksen ja sen valiokuntien tehtävät ja vastuut. Palkkiot tarkastellaan vuosittain, mutta niitä ei välttämättä ehdoteta korotettaviksi vuosittain.

Palkkiot ehdotetaan asetettavaksi markkinoiden mukaisesti Stockmannin koko ja vaativuus huomioiden. Palkkioiden tulee vastata vaadittuja pätevyyksiä ja vastuita sekä aikaa, jota hallituksen jäsenten odotetaan käyttävän täyttääkseen velvollisuutensa hallituksen jäsenenä.

Palkkiot voivat vaihdella aseman, työmäärän ja vastuun mukaan.

Yhtiökokous voi harkintansa mukaan päättää muiden palkkioiden, tai osakkeina ja/tai rahana suoritettavien palkkioiden käyttämisestä.

5 TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä palkitsemisesta ja muuttuvasta suoritukseen liittyvästä palkitsemisesta, jotka on esitetty alla. Tavoitteena on palkitsemiselementtien hyvä tasapaino sekä markkinaehtoisien kilpailukykyisen kiinteän palkitsemisen tason takaaminen. Tätä tuetaan lyhyen ("STI") ja pitkän aikavälin ("LTI") kannustejärjestelmillä, joiden tarkoituksena on edistää yrityksen suorituskkyä ja tarjota asianmukainen palkkio.



Kuvio 3 Toimitusjohtajan palkitsemisen elementit

Muuttuva palkitseminen määritetään ennalta määritettyjen suorituskriteerien perusteella. Myös muuttuvien palkitsemiselementtien enimmäistasot on ennalta määritetty. Kun suorituskriteerit täyttyvät tavoitetasolla, palkkio on puolet maksimista. Hallitus voi myös halutessaan asettaa ylärajan varsinaisille kannustepalkkioille.

Peruspalkka		
Tavoite Tarvittavan kokemuksen houkuttelevuus ja sitouttaminen markkinaehtoisella peruspalkalla.	Kuvaus Peruspalkka heijastaa roolin syvyyttä sekä vaativuutta ja riippuu roolin kokemus-, osaamis- ja suoritusodotuksista	Palkitsemisen suoritusperusteisuus Palkan kilpailukykyä tarkastellaan vuosittain, ottaen huomioon yksilöiden suorituskyky ja markkinaolosuhteet. Peruspalkka tarkastellaan samoilla periaatteilla, kuin kaikille työntekijöille.
Edut		
Tavoite Sitouttaminen ja rekrytoinnin tukeminen eduilla, jotka vastaavat markkinakäytäntöjä.	Kuvaus Toimitusjohtajalla voi olla oikeus henki-, tapaturma-, matka- ja johdon vastuuvakuutuksiin tai vastaaviin vakuutuksiin. Toimitusjohtajalla on oikeus tyypillisiin etuihin, kuten autoon ja matkapuhelimeen.	Palkitsemisen suoritusperusteisuus Ei sovellettavissa
Eläke		
Tavoite Sitouttaminen ja rekrytoinnin tukeminen eläkejärjestelyllä, joka	Kuvaus Toimitusjohtajalla voi olla paikallisia lakisääteisiä ja lisämaksuperusteisia eläkejärjestelyjä.	Palkitsemisen suoritusperusteisuus Maksetut lyhyen aikavälin kannusteet voivat vaikuttaa



vastaa markkinakäytäntöjä	Toimitusjohtajan eläkeikä noudattaa paikallista lakisääteistä käytäntöä ellei Stockmannin kanssa tehdyssä sopimuksessa ole toisin sovittu.	lakisääteisiin eläkejärjestelmiin suoritettaviin maksuihin.
Lyhyen aikavälin kannuste (STI)		
Tavoite Palkkio lyhyen aikavälin strategisten, taloudellisten ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta ja ylittämisestä.	Kuvaus Kannuste maksetaan rahana ennalta määriteltyjen tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Tavoitteet asetetaan, ja niitä tarkastellaan Stockmannin suorituksenjohtamisen mukaisesti. Lyhyen aikavälin kannusteen mittarit voivat koostua, mutta ei näihin rajoittuen, yhdistelmästä joko konserni- tai divisioonatasojen taloudellisista mittareista (kuten liikevoitto, liikevaihto), sekä esimerkiksi operatiivisista, turvallisuuteen ja vastuullisuuteen liittyvistä mittareista, keskeisistä kehityshankkeista ja muista hallituksen asianmukaisiksi katsomista tavoitteista. Lyhyen aikavälin kannusteessa sovelletaan tarvittaessa palkitsemispolitiikan palkitsemisen lykkäämis- ja takaisinperintäehtoja.	Palkitsemisen suoritusperusteisuus Hallitus päättää vuosittain lyhyen aikavälin kannustejärjestelmän painotuksista ja tavoitteista. Ansaintajakso on yleensä yksi tilikausi. Tavoitteet on johdettu Stockmannin pitkän aikavälin tavoitteista.
Pitkän aikavälin kannustejärjestelmä (LTI)		
Tavoite Palkkio pitkän aikavälin strategisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta ja ylittämisestä.	Kuvaus Kannuste maksetaan osakkeina ennalta määriteltyjen tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Hallitus asettaa ja arvioi tavoitteet Stockmannin suorituksen johtamisen käytäntöjen mukaisesti. Pitkän aikavälin kannusteohtelman tavoitemittarit voivat koostua mm. taloudellisista ja osakkeen kehitykseen liittyvistä mittareista. Keskeiset tulostulomittarit voivat koostua konsernin tai divisioonien liiketoimintatavoitteista, sekä sisältää esimerkiksi vastuullisuuteen liittyviä mittareita tai muita hallituksen olennaisiksi katsomia tavoitteita. Pitkän aikavälin kannusteeseen sovelletaan tarvittaessa palkitsemispolitiikan lykkäämis- ja takaisinperintäehtoja.	Palkitsemisen suoritusperusteisuus Hallitus päättää vuosittain pitkän aikavälin kannustejärjestelmän painotuksista ja tavoitteista. Ansaintajakso on yleensä kolme vuotta. Tavoitteet on johdettu Stockmannin pitkän aikavälin tavoitteista.
Eroraha		
Tavoite Hyvän hallintotavan ja markkinakäytännön mukaisesti	Kuvaus Toimitusjohtajalla on oikeus erorahaan alla kuvatulla tavalla, jos päättäminen ei ole johdettu yksinomaan toimitusjohtajasopimuksesta.	Palkitsemisen suoritusperusteisuus Ei sovellettavissa

Peruspalkka määritellään tehtävän vaatimustason ja henkilön asiaankuuluvan kokemuksen ja osaamistason perusteella. Peruspalkka on määritelty kilpailukykyiseksi asiaankuuluvilla markkinoilla. Peruspalkka tarkastellaan vuosittain, ottaen huomioon yrityksen ja yksilön suorituskyky sekä nykyiset markkinaolosuhteet. Arvio ei välttämättä johda palkankorotukseen. Lakisääteisiä korotuksia käytetään sovellettavan sääntelyn edellyttämällä tavalla.

Toimitusjohtaja voi olla osa kotimaisia lakisääteisiä ja maksuperusteisia lisäeläkejärjestelyjä. Eläkeikä perustuu sen kansallisen sosiaaliturvajärjestelmän eläkejärjestelmään, johon kyseinen henkilö kuuluu.

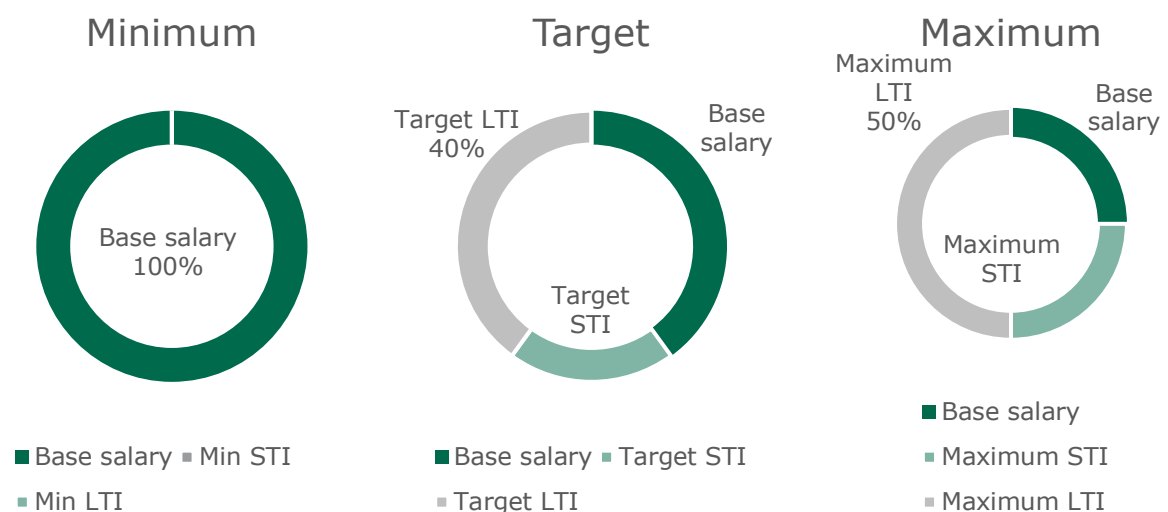
Stockmannin **etuusjärjestelyillä** pyritään varmistamaan henkilöstömme terveys. Erilaisia vakuutuksia, kuten sairaus-, tapaturma-, henki- ja matkavakuutuksia tarjotaan ennalta-arvaamattomien elämäntilanteiden aiheuttamien riskien vähentämiseksi. Stockmann voi tarjota toimitusjohtajalle työsuhteauton – vähäpäästöisiä autoja suositellaan, ottaen huomioon yrityksen ympäristövastuun ja sen pyrkimyksen ympäristöystävällisempiin ratkaisuihin.

Tilanteessa, jossa toimitusjohtaja rekrytoidaan muualta kuin työskentelymaasta, Stockmann voi tarjota lisäetuja, kuten majoitusta, muuttotukea, perhe-etuuksia ja verotuspalveluja, jotka ovat välttämättömiä asiaankuuluvilla markkinoilla.

Lyhyen aikavälin kannustejärjestelmän tarkoitus on tarjota kannusteita ja palkita saavutuksista lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman toteuttamisessa. Lyhyen aikavälin kannustejärjestelmän tavoitteet asetetaan liukuvalla asteikolla (min/tavoite/max) tai on/off. Maksimitason palkkion maksu vaatii poikkeuksellista suoritusta koko yritykseltä. Lyhyen aikavälin kannuste on rajattu enintään perusvuosipalkkaa vastaavaan määrään.

Pitkän **aikavälin kannustejärjestelmän** tarkoituksena on yhdenmukaistaa osallistujien edut Stockmannin osakkeenomistajien etujen kanssa. Pitkän aikavälin kannustejärjestelmä päätetään vuosittain ja niillä on kolmen vuoden ansaintajakso. Maksaminen perustuu hallituksen asettamien strategisten prioriteettien ja avaintavoitteiden saavuttamiseen. Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustemahdollisuus kullekin suoritustasolle on rajattu määrään, joka on enintään kaksi kertaa myöntöhetken perusvuosipalkka.

Toimitusjohtajalla on oikeus vähintään peruspalkkaan, jos kannustetavoitteita ei ole saavutettu. Toimitusjohtajan kannustemahdollisuus on kolme kertaa perusvuosipalkka (ks. kuva alla). Hallitus arvioi ja päättää kannusteiden tuloksista ennen kannustepalkkion maksamista. Ansaitut kannusteet maksetaan vuosittain tilinpäätöksen hyväksymisen jälkeen.



Toimitusjohtajalle ei makseta kannustepalkkioita, jos ennalta määriteltyjä tavoitteita ei ole saavutettu.

Toimitusjohtaja saa tavoitetason mukaiset kannustepalkkiot, jos ennalta määriteltyt tavoitteet saavutetaan.

Toimitusjohtaja saa maksimitason mukaiset kannustepalkkiot, jos ennalta määriteltyt tavoitteet on ylitetty selvästi.



5.1 Irtisanomisaika ja eroraha

Toimitusjohtajan palvelussuhde on toistaiseksi voimassa oleva. Hallitus päättää mahdollisesta irtisanomisajasta ja erorahasta. Toimitusjohtajasopimuksen irtisanomisaika määräytyy siten, että se on linjassa sopimuksen tekohetkellä voimassa olevien markkinakäytäntöjen kanssa.

Sopimus päättyy ilman irtisanomisaikaa toimitusjohtajan jäädessä eläkkeelle. Kumpi tahansa osapuoli voi irtisanoa sopimuksen. Sekä Stockmannin että toimitusjohtajan irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Irtisanomisaikana toimitusjohtajalla on oikeus normaaliin palkanmaksuun. Yhtiö irtisanoessa toimitusjohtajan palvelussuhteen, toimitusjohtajan erorahaksi voidaan sopia yhteensä enintään 12 kuukauden peruspalkka, irtisanomisajalta maksettavan kuuden kuukauden palkan lisäksi.

Eroraha maksetaan kertakorvauksena sopimuksen päättyessä. Erorahan lisäksi toimitusjohtajalla on oikeus vuosilomakorvaukseen ja korvaukseen käyttämättömistä lomapäivistä, jotka ovat kertyneet yhtiön politiikan perusteella.

6 HARKINNANVARAISET MUUTOKSET JA TAKAISINPERINTÄ

Hallitus voi tehdä palkitsemismalliin harkinnanvaraisia muutoksia ilmoitetuissa poikkeustilanteissa. Harkinnanvaraisia muutoksia sovelletaan varoen. Kun niitä tehdään, ne esitetään palkitsemisraportissa.

Seuraaviin tilanteisiin liittyvät poikkeukset mahdollistavat suunnitellun kannustepalkkion peruuttamisen osittain tai kokonaan, tai maksettujen kannusteiden takaisinperinnän:

- Kannusteohjelmien mittareiden tai tavoitetasojen manipulointi
- Aiheeseen liittyvien lakien rikkominen, Stockmannin käytäntöjen rikkominen tai muu epäeettinen toiminta
- Kannusteiden määrään vaikuttava Stockmannin vuosikertomuksen revisio

Kannustepalkkiota voidaan nostaa tai laskea sovellettavien ehtojen perusteella, jos ne kuvastavat täysin odottamatonta tilannetta tai hallitus katsoo, että kannustepalkkiot eivät vastaa suoriutumista.

7 PALKITSEMISPOLITIIKASTA TILAPÄISESTI POIKKEAMISEN EDELLYTYKSET

Tilapäisiä poikkeamia voidaan tehdä, jos ne ovat yrityksen pitkän aikavälin menestyksen edun mukaisia. Tilapäisen poikkeaman syyt harkitaan huolellisesti ja valmistellaan henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnassa ja hyväksyen hallituksessa. Väliaikaisen poikkeama-ajan katsotaan olevan enintään 18 kuukautta. Seuraavassa yhtiökokouksessa esitetään uusi palkitsemispolitiikka, jos poikkeama on jatkunut siten ettei sitä voida pitää tilapäisenä. Mahdolliset hyväksyttävät tilanteet väliaikaiselle poikkeamiselle:

- toimitusjohtajan rekrytointi ja väliaikaisen toimitusjohtajan nimittäminen
- omistajan tai yritysrakenteen muutos
- merkittävä muutos liiketoimintastrategiassa, taloudellisessa asemassa tai markkinaolosuhteissa;
- muutokset sääntelyssä
- muut yhtiöön vaikuttavat poikkeukselliset olosuhteet, joissa poikkeama on tarpeen yhtiön pitkän aikavälin edun ja jatkuvuuden palvelemiseksi

Stockmannin palkitsemiskäytäntöjen tavoitteena on luoda kannustava kokonaispalkitseminen, jonka avulla voidaan houkutella, motivoida ja sitouttaa osaavia johtajia tarvittaviin rooleihin. Hallitus ottaa kaikissa uuden johdon palkitsemista koskevilla päätöksissään huomioon yhtiön ja sen osakkeenomistajien edut, vallitsevan markkinakäytännön ja palkitsemisen kilpailukykyisyyden.



Siltä osin kuin poikkeama koskee toimitusjohtajaa, hallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtaja valmistelevat poikkeamaehdotuksen ja hallitus hyväksyy sen. Siltä osin kuin poikkeaminen koskee hallitusta, hallitus valmistelee henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta ehdotuksen poikkeamisesta ja yhtiökokouksen täytyy hyväksyä poikkeama. Palkitsemispolitiikkaan voidaan tehdä pieniä teknisiä muutoksia ilman muutetun palkitsemispolitiikan esittämistä yhtiökokoukselle.