
Ersättnings- rapport



Ersättningsrapport

Bästa läsare,

Jag är glad över att kunna presentera Lindexkoncernens ersättningsrapport för räkenskapsperioden 2024. Rapporten har godkänts av styrelsen och kommer att bli föremål för en rådgivande omröstning vid Lindexkoncernens ordinarie bolagsstämma 2025. Personal- och belöningskommittén har under 2024 stött ledningen och följt upp genomförandet av personalstrategin och dess prioriteringar. Därutöver har kommittén för sin del säkerställt att bolagets ersättningspolicy följs och genomförs.

I linje med vår policy är syftet med ersättningen att främja Lindexkoncernens ekonomiska framgång på kort och lång sikt, aktieägarvärde och prestationskultur, samt att stärka koncernens konkurrenskraft i fråga om att attrahera, anställa och behålla nödvändiga talanger. Genom ersättningen strävar vi efter att stödja uppnåendet av affärsstrategiska mål, främja åtgärder som är i linje med våra aktieägares intressen samt stödja ett beteende som överensstämmer med våra värderingar.

Vi utvecklar vår ersättning på basis av verksamhetens behov och strategiska prioriteringar. Vi skall fortsätta att utveckla våra ersättningsprinciper vidare för att stödja implementationen av vår långsiktiga strategi. Vi vill att ersättningen skall vara transparent, konsekvent, lätt att förstå, icke-diskriminerande, hållbar och i linje med god förvaltning.

Under år 2024 fortsatte Lindexkoncernens team att implementera divisionsstrategierna och arbeta mot våra hållbarhetsmål med engagemang, uthållighet och god kvalitet, trots de utmaningar som verksamhetsmiljön presenterade. Lindexkoncernen fortsatte att utreda strategiska alternativ för Stockmanns varuhusverksamhet. Också omstruktureringsprogrammet framskred väl. I slutet av december fanns endast ett bestritt yrkande kvar, och alla fastställda obestridda skulder har vederbörligen återbetalats.

År 2024 fortsatte Lindexkoncernens personal- och belöningskommitté att stödja och följa upp ledningens planer och åtgärder gällande personal- och talangbedömningar, successionsplanering samt att främja mångfald, jämlikhet och inkludering. Dessutom fokuserade kommittén på årliga ersättningsgranskningar samt på resultaten av medarbetarundersökningar och de utvecklingsåtgärder som baserar sig på dem.

Jag vill tacka alla medarbetare i Lindexkoncernen för den utveckling och de resultat vi tillsammans har uppnått under år 2024. Vi vill vara en arbetsplats där var och en kan växa, uppfylla sin potential och delta i att bygga vår hållbara framtid. Detta gör det möjligt för oss att på bästa sätt uppnå våra strategiska mål, betjäna våra kunder och stödja förverkligandet av långsiktiga aktieägarintressen.

Stefan Björkman

Ordförande för personal- och belöningskommittén

INLEDNING

Om denna ersättningsrapport

Denna ersättningsrapport beskriver ersättningen till Lindex Group Abp:s organ i enlighet med kraven i Finlands värdepappersmarknadslag, Finlands aktiebolagslag och Finsk kod för bolagsstyrning 2025 publicerad av Värdepappersmarknadsförningen rf.

I rapporten presenteras information om ersättningar till verkställande direktören och styrelsemedlemmarna för räkenskapsåret 2024. Den är baserad på Lindexkoncernens ersättningspolicy för styrande organ, som godkändes av den ordinarie bolagsstämman den 22 mars 2023. Rapporten beskriver också utvecklingen av medarbetarnas medellön och bolagets resultat under de fem senaste åren jämfört med ersättningarna till verkställande direktören och styrelsemedlemmarna.

Under räkenskapsperioden 2024 har ersättningarna till styrelsemedlemmarna och verkställande direktören varit i enlighet med bolagets godkända ersättningspolicy. Ersättningarna har främjat bolagets långsiktiga ekonomiska framgång.

Lindexkoncernens styrelse har godkänt ersättningsrapporten. Rapporten kommer att presenteras på Lindexkoncernens ordinarie bolagsstämma 2025 med en rådgivande omröstning.

Kort om ersättningspolicyn

De ersättningsprinciper som definieras i Lindexkoncernens ersättningspolicy gäller i alla länder för alla anställda i bolaget. Dessa principer styr ersättningen och utvecklingen av relaterad praxis. Enligt ersättningspolicyn är syftet med ersättningen att främja Lindexkoncernens ekonomiska framgång på kort och lång sikt, aktieägarvärde och prestationskultur samt att förbättra Lindexkoncernens konkurrenskraft i fråga om att attrahera, anställa och behålla nödvändiga talanger.

Ersättningen till Lindexkoncernens styrelsemedlemmar är organiserad separat från de ersättningssystem som tillämpas för verkställande direktören, ledningsgruppen eller personalen. För att garantera styrelsemedlemmarnas oberoende deltar de inte i incitamentsprogrammen för anställda i Lindexkoncernen.

Ordinarie bolagsstämman fastställer arvodena till styrelsen. Förslagen till bolagsstämman om ersättning till styrelsemedlemmarna bereds av aktieägarnas nomineringsutskott, som består av representanter för de största aktieägarna och styrelsens ordförande i egenskap av expertmedlem. Ordinarie bolagsstämman fastställer ersättningarna till styrelsemedlemmarna på basis av nomineringsutskottets förslag för en period i taget fram till nästa ordinarie bolagsstämman. De representanter för styrelsen som är medlemmar i aktieägarnas nomineringsutskott deltar inte i beslutsfattandet om ersättningar till styrelsen eller kommittéerna.

Styrelsen beslutar om verkställande direktörens lön och övriga förmåner på basis av förslag från personal- och belöningskommittén. Det kortsiktiga incitamentet är begränsat till ett maximalt belopp som motsvarar den årliga grundlönen och den långsiktiga incitamentsmöjligheten är högst dubbel årslön vid beviljandetidpunkten för varje prestationsperiod. Verkställande direktören kan omfattas av lagstadgade och avgiftsbestämda planer för tjänstepension.

Den fullständiga ersättningspolicyn finns på adressen lindex-group.com.

Ersättning och prestationer vid bolaget under fem år

Marknaden för Lindexkoncernen var fortsatt utmanande under 2024. Den makroekonomiska situationen i Europa var fortsatt osäker på grund av geopolitisk instabilitet. Höga räntor och inflation tyngde den ekonomiska tillväxten och detaljhandelssektorn drabbades av svagare konsumentefterfrågan. Inom Lindexkoncernens viktigaste marknadsområden präglades modemarknaden av volatilitet och negativ utveckling, särskilt under andra halvåret. Inflationen minskade från toppnivåerna under året men nådde inte målnivån. Dessutom påverkades koncernens prestation av störningar i leveranskedjorna och den internationella logistiken.

Syftet med det kortsiktiga incitamentsprogrammet (STI) är att uppmuntra genomförandet av den kortsiktiga affärsplanen och belöna därefter. Under de senaste åren har det kortsiktiga incitamentsprogrammet baserat sig på bolagets lönsamhet och andra relevanta ekonomiska och prestationsmässiga mål.

Målet med det långsiktiga incitamentsprogrammet är att bidra till att strategiska och ekonomiska mål uppnås samt att anpassa deltagarnas intressen med Lindexkoncernens aktieägares intressen. Styrelsen fastställer långsiktiga incitamentsprogram (PSP), på basis av vilka ett aktiebaserat incitamentsprogram med en treårig prestationsperiod lanseras årligen. De långsiktiga incitamentsprogrammen för år 2022, 2023 och 2024 baserade sig på totalavkastning, omsättning och rörelseresultat samt minskning av klimatutsläpp.

Informationen om medarbetarnas medellön baserar sig på personalkostnaderna för hela Lindexkoncernen, det vill säga uppgifterna för alla anställda. Ersättningarna till medarbetarna varierar inte lika mycket som verkställande direktörens, då en mindre del av deras totala ersättningar baserar sig på rörliga lönedelar. Men eftersom alla kortsiktiga incitamentsprogram är i varierande grad kopplade till samma nyckeltal påverkar bolagets prestation även ersättningarna till de anställda. Under år 2024 påverkades medarbetarnas medellön främst av löneöversyn i linje med marknadsutvecklingen. Också förändringar i organisationens struktur påverkade medellönen.

Tabellen på följande sida visar utvecklingen av Lindexkoncernens ersättning och prestation under de senaste fem åren.

Utveckling av ersättningen och bolagets prestation under fem senaste åren

Euro om inget annat anges	2020	2021	2022	2023	2024
Styrelsen					
Styrelseordförande	87 700	96 100	96 000	114 200	123 600
Styrelsemedlemmar, genomsnittliga årsersättningar	45 147	56 250	52 383	61 149	67 120
Total ersättning till styrelsen	333 300	433 600	410 300	433 400	459 200
Förändring från året innan, %	-27	30	-5	6	6
Verkställande direktör					
Susanne Ehnåge (12.5.2023–), total ersättning	-	-	-	342 831	760 807
Förändring från året innan, % *)	-	-	-	-	122
Jari Latvanen (19.8.2019–12.5.2023), total ersättning, inklusive ersättningar under uppsägningstiden	528 270	604 252	604 315	662 961	408 870
Förändring från året innan, %	227	14	0	10	-38
Medarbetare					
Medarbetarnas medellön	32 257	33 356	35 309	35 053	34 762
Förändring från året innan, %	6	3	6	-1	-1
Justerat rörelseresultat, milj. euro	-12,3	68,3	79,8	80,0	74,9
Total aktieägaravkastning, %	-43,36	85,57	-8,70	47,06	-7,23

*) Påverkad av anställningstidpunkten för verkställande direktören, den 12 maj 2023.
Den jämförbara förändringen av den fasta lönen från föregående år var 10 %.

Personal- och belöningskommittén har granskat ersättningskriterierna för verkställande direktören för 2024. Personal- och belöningskommittén granskade ersättningen till verkställande direktören i jämförelse med bolag av samma storlek och struktur. Verkställande direktörens ersättningsnivå har förändrats under de senaste fem åren på grund av personbyten.

Undantag och återkrav

Bolaget har inte utnyttjat sina rättigheter att återkräva eller annullera utbetalda eller obetalda incitament år 2024.

Innan Susanne Ehnåge utsågs som verkställande direktör beviljades hon i mars 2023 en retention-bonus som utbetalades under 2024. Detta kan betraktas som en temporär avvikelse från ersättningspolicyn. För mer information se avsnittet Ersättning till verkställande direktören år 2024.

ERSÄTTNING TILL
STYRELSEMEDLEMMAR

Enligt ersättningspolicyn kan styrelsemedlemmarnas årsarvoden utbetalas som en kombination av Lindexkoncernens aktier och kontanter. Mötesarvoden betalas kontant. I styrelsearvodena ingår års- och mötesarvode för styrelse- och kommittéarbete. Dessutom ersätts styrelsemedlemmarna för rese- och logikostnader i enlighet med bolagets allmänna resepolicy. De aktier som förvärvats till styrelsemedlemmarna kan inte överlåtas förrän två år har förflutit från inköpsdagen eller tills styrelsemedlemskapet för personen i fråga har upphört, beroende på vilket som inträffar först.

Styrelsemedlemmarna omfattas inte av incitamentsprogram eller prestationsbaserade ersättningar och har inte någon tilläggspension arrangerad av Lindexkoncernen.

I enlighet med bolagsstämmans beslut förblev de arvoden som godkänts för styrelsemedlemmarna för 2024 oförändrade jämfört med 2023. Under räkenskapsperioden 2024 betalades styrelsemedlemmarna sammanlagt 459 200 euro. Styrelsens ersättning utbetalades i sin helhet i kontanter på grund av en orsak avseende till bolaget och i enlighet med bolagsstämmans beslut.

Samtliga utbetalningar till styrelsemedlemmarna under räkenskapsperioden 2024 var i enlighet med den ersättningspolicy som godkändes av den ordinarie bolagsstämman den 22.3.2023.

Ersättning till styrelsen 2024

	tusen euro
Fast årsarvode	
Ordförande	85
Vice ordförande	60
Medlemmar	42.5
Fasta kommittéarvoden	
Ordförande för revisionskommittén	10
Medlemmar i revisionskommittén	5
Mötesarvoden (per möte)	
Ordförande för styrelse/kommitté	1,2
Medlemmar	0,6
Om mötet hålls fysiskt utanför det land där ordföranden eller medlemmen är bosatt, skall mötesarvudet fördubblas.	

Ersättning till styrelsemedlemmar 2024

	Årsarvoden, euro	Mötes- arvoden, euro	Arvoden totalt, euro
Sari Pohjonen, ordförande	90 000	33 600	123 600
Roland Neuwald, viceordförande	65 000	19 800	84 800
Stefan Björkman	42 500	15 000	57 500
Timo Karppinen	52 500	21 000	73 500
Tracy Stone	42 500	19 800	62 300
Harriet Williams	42 500	15 000	57 500
Totalt	335 000	124 200	459 200

ERSÄTTNING TILL VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN

Ersättningen till verkställande direktören består av en fast lön och en prestationsbaserad rörlig ersättning. I ersättningen ingår monetär lön, rätt till bil- och telefonförmåner samt ett tilläggs pensionsupplägg. I den prestationsbaserade rörliga ersättningen ingår kort- och långsiktiga prestationsbaserade incitamentsprogram. Prestationsbonusar är knutna till ekonomiska och strategiska implementeringskriterier. Intjänandeperioden för den kortsiktiga prestationsbonusen är ett kalenderår.

År 2024 fokuserade nyckeltalen för det kortsiktiga incitamentsprogrammet (STI) på koncernens ekonomiska och affärsmål. Villkoren för incitamentsprogrammet för 2024 uppfylldes delvis och prestationsbonusen betalas ut 2025.

Prestationsmålen för utbetalning av eventuell belöning inom det aktiebaserade incitamentsprogrammet (PSP) är aktieägarnas totalavkastning, rörelseresultat, omsättning och minskning av klimatutsläpp. Det första långsiktiga incitamentsprogrammet inrättades 2022 (PSP 2022–2024), det andra 2023 (PSP 2023–2025) och det tredje 2024 (PSP 2024–2026). Potentiella belöningar från dessa planer kommer att utbetalas år 2025, 2026 och 2027.

Kortsiktigt incitament – Susanne Ehnbåge (för perioden 1.1.–31.12.2024)

STI 2024 – intjänat (utbetalat 2025)		
Mätare	Viktning	Resultat
Lindexdivisionen	70 %	Under målet
Stockmandndivisionen		Under målet
	30 %	Tröskeln uppnådd
Incitamentsbonus för verkställande direktören, euro		
	Ej tillämpligt	3 119
Incitamentbonus för maximalt bonustillfälle, %		
	Ej tillämpligt	0,8 %

Den maximala belöningen för verkställande direktören enligt det långsiktiga incitamentsprogrammet 2022–2024 var 168 000 aktier. Belöningen består av en kontantandel för att täcka skatter och skatterelaterade kostnader i anslutning till belöningen. Den potentiella belöningen kommer att utbetalas år 2025. Den maximala belöningen i programmet för 2023–2025 är 175 000 aktier. Den potentiella belöningen kommer att utbetalas år 2026. Den maximala belöningen enligt det tredje långsiktiga incitamentsprogrammet 2024–2026 är 212 000 aktier, och den potentiella belöningen kommer att utbetalas år 2027.

Om bolaget säger upp verkställande direktörens avtal, är uppsägningstiden 6 månader. Därutöver har verkställande direktören rätt till ett avgångsvederlag motsvarande 12 månadslöner. Från verkställande direktörens sida är uppsägningstiden 6 månader.

Sammanfattning av aktiebaserade incitamentsprogram som beviljats, intjänats och levererats till verkställande direktör Susanne Ehnbåge:

Period för långsiktigt incitament	PSP 2022–2024	PSP 2023–2025	PSP 2024–2026
Maximum number of shares issued			
(brutto)	168 000	175 000	212 000
Emissionsdatum	23.11.2022 150 000 aktier och 6.7.2023 18 000 aktier	6.7.2023	18.3.2024
Teckningskurs för aktier, euro	Slutpris 23.11.2022 1,924 euro och 6.7.2023 2,07 euro	Slutpris 6.7.2023 2,07 euro	Slutpris 18.3.2024 2,995 euro
Antal emitterade aktier (brutto)	168 000	175 000	212 000
Antal levererade aktier (brutto)	-	-	-
Aktiernas leveransdatum	-	-	-
Pris på aktiernas leveransdatum, euro	-	-	-
Krav på aktieäggande	Verkställande direktören och koncernens ledningsgruppsmedlemmar skall bygga upp sina aktieinnehav åtminstone till en nivå där värdet av aktierna som ägs av ledningsgruppsmedlemmen motsvarar hans/hennes årliga bruttogrundlön vid varje given tidpunkt. Tills innehavskravet uppfylls måste den relevanta ledningsgruppsmedlemmen hålla minst femtio procent (50 %) av de nettoaktier som han eller hon tilldelats under varje PSP-program.		

Ersättning till verkställande direktören år 2024

Susanne Ehnbåge var verkställande direktör för Lindex Group Oyj under hela räkenskapsperioden 2024.

År 2024 återspeglade verkställande direktörens kortsiktiga prestationsersättning resultaten i förhållande till Lindexkoncernens samt Lindex- och Stockmandndivisionernas finansiella och övriga affärsmål. Under perioden (1 januari–31 december 2024) utbetalades till verkställande direktör Susanne Ehnbåge totalt 482 650 euro. Fast monetär lön var 475 163 euro och förmåner 7 487 euro. Dessutom fick hon under 2024 en prestationsbonus på 159 627 euro på basis av det kortfristiga incitamentsprogrammet för 2023, såväl som en retention-bonus på 197 208 euro som utbetalades år 2024.

Under 2024 erhöll verkställande direktören ingen ersättning i form av aktier eller optionsrätter. Verkställande direktörens pensionsplan följer svensk marknadspraxis och pensionsavgiften för 2024 uppgick till 278 157 euro. Pensionsåldern överensstämmer med lagstiftningen i bosättningslandet.

Verkställande direktörens aktieinnehav uppfyller för tillfället inte det minimikrav på aktieinnehav som definieras i villkoren för det långsiktiga incitamentsprogrammet eftersom hon tillträdde sin tjänst i maj 2023.

Lindexkoncernens ersättningspolicy tillåter temporära avvikelser i ett antal situationer, såsom exceptionella

omständigheter, som tjänar bolagets långsiktiga intresse och motståndskraft. Styrelsen har efter noggrant övervägande beslutat om en temporär avvikelse från Lindexkoncernens ersättningspolicy. Baserat på denna avvikelse beviljades Susanne Ehnåge en retention-bonus om 197 208 EUR i mars 2023 innan hon utnämndes till verkställande direktör. Syftet med retention-bonusen var att säkerställa engagemanget för Lindex långsiktiga tillväxtplaner under en kritisk fas för koncernen. Utbetalningen av retention-bonusen var villkorad av fortsatt anställning och personliga prestationsmål. Retention-bonusen utbetalades i januari 2024.

Jari Latvanen agerade verkställande direktör fram till 12.5.2023, då Susanne Ehnåge utnämndes till verkställande direktör. Jari Latvanen hade rätt till 6 månaders uppsägningstid och ett avgångsvederlag motsvarande 9 månaders grundlön, som utbetalades som engångsersättning år 2024. Avgångsvederlaget uppgick till totalt 360 000 euro. Till Jari Latvanen utbetalades dessutom år 2024 kortsiktiga incitament från år 2023 på 48 870 euro.

Total ersättning – Susanne Ehnåge (för perioden 1 januari–31 december 2024)

Ersättningselement	Utbetalat	Beskrivning	Överensstämmelse med ersättningspolicy
Grundlön och förmåner (perioden 1.1.–31.12.2024)	Utbetalat: 482 650 euro	Vd har följande kortsiktiga förmåner: telefon och bil.	Överensstämmer med policyn
Kortsiktiga incitament (perioden 1.1.–31.12.2024)	Utbetalat: 3 119 euro Policymaximum: 100 % av årlig grundlön	Intjänat för räkenskapsperioden 2024, utbetalas år 2025.	Överensstämmer med policyn
Retention-bonus (perioden 28.2.2023–31.12.2023) Utbetalat i januari 2024	Utbetalat: 197 208 euro	Beviljat i tidigare befattning som vd för Lindex.	Temporär avvikelse från policyn
Långsiktiga incitament	Utbetalat: Ej tillämpligt Intjänat: 216 766 euro Utbetalning från perioden 2022–2024 förväntas, beloppet ej bekräftat Policymaximum: 200 % av den årliga grundlönen vid tilldelning	Pågående program: För intjänandeperioden 2022–2024 har vd:n tilldelats 168 000 aktier med ett värde på 325 860 euro vid tidpunkten för tilldelningen. För intjänandeperioden 2023–2025 har vd:n tilldelats 175 000 aktier med ett värde på 362 250 euro vid tidpunkten för tilldelningen. För intjänandeperioden 2024–2026 har vd:n tilldelats 212 000 aktier med ett värde på 634 940 euro vid tidpunkten för tilldelningen. Intjänandeperioden för samtliga långsiktiga incitamentsprogram är tre år. Potentiella belöningar är helt beroende av att prestationsmålen uppnås.	Överensstämmer med policyn
Pension (för perioden 1.1.–31.12.2024)	Intjänat: 278 157 euro	Vd:s avtalade pensionsålder är sextiofem (65) år. Pensionsavtalet består dels av en premiebestämd pension enligt ITP1-avtalet, dels en extra pensionsavsättning motsvarande 30 % av inkomst överstigande ITP1 inkomsttak.	Överensstämmer med policyn
Avgångsvederlag	Ej tillämpligt	Vid uppsägning från bolagets sida har vd:n avtalsenlig rätt till ersättning motsvarande tolv (12) månadslöner samt sex (6) månaders uppsägningslön.	Överensstämmer med policyn