



Palkitsemis- raportti 2021

Tämä palkitsemisraportti 2021 kuvaa sitä, miten Marimekko on soveltanut palkitsemispolitiikkaansa tilikaudella 2021. Raportti kertoo Marimekon hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisesta 1.1.–31.12.2021. Raportti noudattaa hallinnointikoodia 2020 ja muuta soveltuvaa lainsäädäntöä.

Marimekon hallituksen tarkastus- ja palkitsemisvaliokunta on valmistellut palkitsemisraportin hallituksen arvioitavaksi, ja hallitus on hyväksynyt sen esitettäväksi yhtiökokoukselle. Osakkeenomistajat tekevät neuvoo-antavan päätöksen raportista vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa.

JOHDANTO

Yhteenveto palkitsemisesta tilikaudella 2021

Marimekon palkitsemispolitiikka muodostaa perustan Marimekon hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemiselle. Palkitsemispolitiikka on saatavilla Marimekon verkkosivuilla osoitteessa company.marimekko.com kohdasta Sijoittajat/Hallinto/Hallinnointiperiaatteet/Palkitseminen. Palkitsemispolitiikkaa sovelletaan vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti, ellei hallitus päättää esittävä päivitettyä palkitsemispolitiikkaa tätä aikaisemmin yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa päätöksentekoa varten.

Vuonna 2021 Marimekon liikevaihto kasvoi 23 prosenttia ja oli 152 227 tuhatta euroa (123 568). Liikevaihto Suomessa kasvoi 30 prosenttia ja kansainvälinen myynti nousi 14 prosenttia. Liikevaihtoa kasvattivat erityisesti Suomen tukku- ja vähittäismyynnin hyvä kehitys. Myös tukkumyynti Aasian-Tyynenmeren

alueella ja Skandinaviassa sekä vähittäismyynti Pohjois-Amerikassa kasvoivat vahvasti. Tukkumyynnin hyvää kehitystä Suomessa tukivat kertaluonteiset kampanjatoimitukset, joiden kokonaisarvo oli edellisvuotta merkittävästi suurempi. Liikevaihtoa puolestaan heikensivät tukkumyynnin lasku EMEA:n alueella sekä alemmat lisenssituotot Aasian-Tyynenmeren alueella. Lähes kaikki Marimekko-myymlät olivat avoimia vuonna 2021 toisin kuin vertailuvuonna, jolloin suuri osa Marimekko-myymläistä eri puolilla maailmaa oli pandemian vuoksi tilapäisesti suljettuna ensimmäisellä tai toisella neljänneksellä.

Marimekon liikevoitto nousi 31 249 tuhanteen euroon (18 772). Vertailukelpoinen liikevoitto kasvoi 59 prosenttia ja oli 31 249 tuhatta euroa (19 600). Tulosta paransi erityisesti liikevaihdon kasvu, mutta myös suhteellisen myyntikatteen vahvistuminen. Liikevoittoa puolestaan laski kiinteiden kulujen nousu.

Avaintekijöitä hyvän kehityksen taustalla ovat olleet pitkäjänteiset panostukset brändin ja lifestyle-mallistojen modernisoimiseksi, digitaalisen liiketoiminnan ja monikanavaisen asiakaskokemuksen vahvistaminen sekä kansainvälisen tunnettuuden kasvattaminen vuosi vuodelta, mutta myös pandemia-aikana omaksutut uudet toimintatavat ja ketteryys reagoida jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä.

Tilikaudella 2021 yhtiön palkitsemista koskevassa päätöksenteossa on noudatettu palkitsemispolitiikassa määriteltäviä päätöksentekoprosessia. Palkitsemispolitiikasta ei ole poikettu, eikä hallitus ole havainnut tarvetta soveltaa takaisinperintäehtoja maksettuihin muuttuviin palkkioihin.

Palkitsemispolitiikan mukaisesti palkitseminen on vuonna 2021 tukenut Marimekon taloudellisia ja strategian mukaisia tavoitteita ja päämääriä sekä yhtiön vastuullisuusstrategiaa ja arvoja. Palkitsemisella on luotu vahva yhteys toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressien välille kytkemällä toimitusjohtajan kokonaisansaintamahdollisuus suurelta osin yhtiön taloudellisista tavoitteista ja operatiivisista mittareista johdettuihin suorituspohjaisiin kannustimiin. Merkittävä osa toimitusjohtajan ansaintamahdollisuuksista perustuu pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin.

Vuonna 2021 Marimekolla oli käytössä lyhyen aikavälin ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät toimitusjohtajalle. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä käynnissä olivat tilikauden 2021 aikana ansaintajaksot 1.4.2018–30.9.2021 ja 1.4.2018–31.1.2022, joilta molemmilta ansaittava palkkio perustuu yhtiön osakkeen kokonaistuottoon osingot mukaan lukien. Palkkio maksetaan puoliksi yhtiön osakkeina ja puoliksi rahana. Vuonna 2021 toimitusjohtajalle maksettiin palkkio ensimmäiseltä, 30.9.2021 päättyneeltä ansaintajaksolta. Osakkeina maksettuaan osuuteen liittyy kahden vuoden pituinen luovutusrajoitus.

Lyhyen aikavälin kannustimen tarkoitus on edistää yhtiön strategiaa vuosittaisten tavoitteiden saavuttamisen kautta. Vuonna 2021 ansaintakriteerit perustuivat yhtiön liikevaihdon ja liikevoiton kehittymiseen tukien yhtiön kasvustrategiaa. Lisäksi toimitusjohtajalla oli henkilökohtaisia yhtiön strategiaan projekteihin liittyviä tavoitteita, joihin sisältyi myös vastuullisuuteen liittyviä mittareita. Hallituksen asettamat tavoitteet saavutettiin 100-prosenttisesti.



Toimitusjohtajalle maksettiin tilikaudella 2021 palkkaa ja palkkioita yhteensä 1 015 879 euroa (2020: 442 796).

Marimekon taloudellisen suoriutumisen ja palkitsemisen kehitys

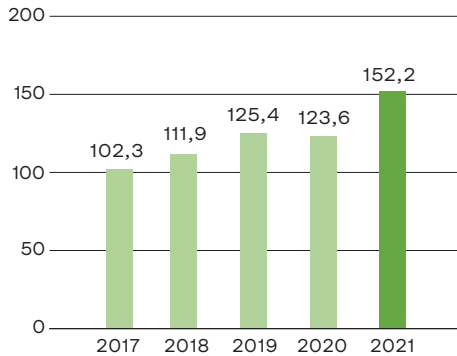
Yhtiö on viimeisen viiden vuoden aikana strategiansa mukaisesti kehittänyt brändiään ja mallistojaan laajempaa asiakaskuntaa puhutteleviksi ja jatkanut kansainvälistä kasvustrategiaansa. Sitä on lähestytty suurimpien kaupunkien kautta keskittyen Aasian partnerimarkkinoihin, digitaaliseen liiketoimintaan ja monikanavaisuuteen.

Kaupallisia konsepteja ja markkinointia on kehitetty johdonmukaisesti vastuullisuuden ollessa vuosi vuodelta keskeisemmässä roolissa. Yhtiön kansainvälisen kasvustrategian määrätietoinen toteuttaminen heijastuukin yhtiön taloudellisen suoriutumisen kehityksessä.

Toimitusjohtajan toteutuneen palkitsemisen kehitys, mukaan lukien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet, on linjassa yhtiön taloudellisen suoriutumisen kanssa, mikä on nähtävissä alla olevista kaavioista.

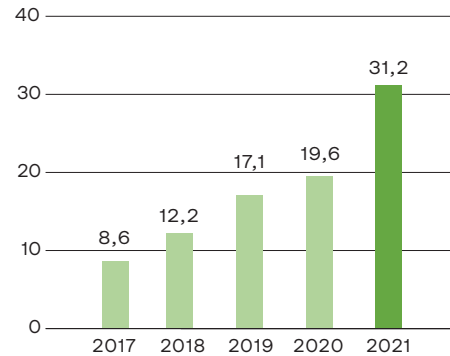
Liikevaihto

Milj. euroa



Vertailukelpoinen liikevoitto

Milj. euroa



Toimitusjohtajan palkitseminen

(1 000 euroa)	2017	2018	2019	2020	2021
Kiinteä palkka + edut	252	292	321	341	364
Lyhyen aikavälin kannustin	63	38	92	101	100
Pitkän aikavälin kannustin	-	73	-	-	552
Kokonaispalkitseminen	316	403	413	443	1 016

Muutos edellisvuodesta, %

Kiinteä palkka + edut	9	16	10	6	6
Kokonaispalkitseminen	38	28	2	7	129

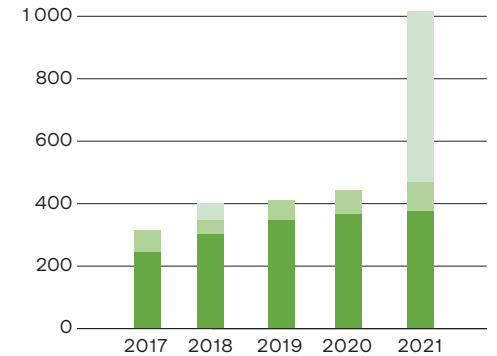
Osakekurssin kehitys 2017–2021

Euroa



Toimitusjohtajan palkitseminen elementeittään

1 000 euroa



■ Kiinteä palkka
■ Lyhyen aikavälin kannustin
■ Pitkän aikavälin kannustin

Hallituksen vuosipalkkiot

	2017	2018	2019	2020	2021
Puheenjohtajan palkkio ¹ , 1 000 euroa	40	40	48	48	48
Muutos edellisvuodesta, %	0	0	20	0	0
Varapuheenjohtajan palkkio, 1 000 euroa	30	30	35	35	35
Muutos edellisvuodesta, %	0	0	17	0	0
Jäsenen palkkio, 1 000 euroa	22	22	26	26	26
Muutos edellisvuodesta, %	0	0	18	0	0

Keskimääräinen työntekijöiden palkitseminen

	2017	2018	2019	2020	2021
Vuotuisen palkkakehityksen keskiarvo,					
muutos edellisvuodesta, %	0,6	4,0	1,7	4,8	1,7

Työntekijän keskimääräisen palkitsemisen kehitys perustuu kuukausipalkkaa saavien työntekijöiden sekä tuntipalkkaa saavien työntekijöiden palkkojen keskiarvoon ottaen huomioon näiden työntekijäryhmien henkilömäärät.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN 2021

Marimekon varsinainen yhtiökokous 14.4.2021 päätti, että valittaville hallituksen jäsenille maksetaan alka-valta toimikaudelta seuraavat vuosipalkkiot: hallituksen puheenjohtajalle 48 000 euroa, varapuheenjohtajalle 35 000 euroa ja muille hallituksen jäsenille 26 000 euroa. Vuosipalkkiosta noin 40 prosenttia maksetaan markkinoilta hankittavina Marimekon osakkeina ja loput rahana. Palkkio maksetaan kokonaan rahana, mikäli hallituksen jäsenellä on yhtiökokouspäivänä 14.4.2021 ollut hallussaan yli 1 000 000 euron arvosta yhtiön osakkeita.

Hallituksen jäsenille vuonna 2021 maksetut palkkiot noudattivat yhtiökokouksen päätöstä ja olivat yhteensä 203 000 euroa.

Yhtiökokouksen päätöksen mukaan osakkeet on hankittu suoraan hallituksen jäsenten lukuun kahden viikon kuluessa siitä, kun osavuositarkastus ajalta 1.1.–31.3.2021 on julkistettu, tai mikäli tämä ei ole sisäpiirisäännökset huomioiden ollut mahdollista, ensimmäisenä mahdollisena ajankohtana tämän jälkeen. Hallituksen palkkioina saamien osakkeiden omistamiseen ei liity erityisiä rajoituksia tai sääntöjä.

Yhtiökokous päätti myös, että hallituksen jäsenille ei makseta erillistä palkkiota kokouksiin osallistumisesta. Valiokunnan jäsenille päätettiin maksaa valiokuntatyöstä erillistä kokouskohtaista palkkiota seuraavanlaisesti: puheenjohtajalle 2 000 euroa ja jäsenille 1 000 euroa. Hallituksen jäsenyydestä ei makseta muita taloudellisia etuja.

Hallituksen puheenjohtajalle Mika Ihmuotilalle on varsinaisen yhtiökokouksen päättämän hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkion lisäksi maksettu erillisen johtajasopimuksen nojalla kuukausipalkkiota 4 400 euroa puolipäiväisestä toimesta. Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkion ja erillisen johtajasopimuksen nojalla maksettavan kuukausipalkkion lisäksi Mika Ihmuotilalle ei ole maksettu muita palkkioita. Eläke-etuudet määrättyvät työntekijän eläkelain mukaan. Yhtiön tarkastus- ja palkitsemisvaliokunta käsittelee ja valmistelee erillisen johtajasopimuksen ehtoihin ja palkitsemiseen liittyvät asiat.

¹ Mika Ihmuotilalle on maksettu vuosipalkkion lisäksi vuosina 2017–2018 palkkiota puheenjohtajan päätoimisuuteen ja vuodesta 2019 lähtien puolipäiväisyyteen pohjautuvan erillisen sopimuksen nojalla.

Marimekon hallitukselle tilikaudella 2021 maksetut palkkiot

Hallituksen jäsen	Rooli/ valiokuntajäsenyys	Vuosipalkkio, euroa	Vuosipalkkiosta maksettu osakkeina, kpl	Valiokunta- palkkio, euroa	Muut palkkiot, euroa	Yhteensä, euroa
Elina Björklund	Hallituksen varapuheenjohtaja					
	Tarkastus- ja palkitsemis- valiokunnan puheenjohtaja	35 000	199	8 000	-	43 000
Carol Chen		26 000	148	-	-	26 000
Mika Ihmuotila	Hallituksen puheenjohtaja	48 000	-	-	53 040 ¹	101 040
Mikko-Heikki Inkeroinen	Tarkastus- ja palkitsemis- valiokunnan jäsen	26 000	148	4 000	-	30 000
Catharina Stackelberg-Hammarén	Tarkastus- ja palkitsemis- valiokunnan jäsen	26 000	148	4 000	-	30 000
Tomoki Takebayashi		26 000	148	-	-	26 000

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN 2021

Toimitusjohtaja Tiina Alahuhta-Kaskon kiinteä peruspalkka, etuudet mukaan lukien, oli 363 637,69 euroa vuonna 2021.

Vuonna 2021 Marimekolla oli käytössä lyhyen aikavälin ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät toimitusjohtajalle. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoitus on toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressien yhtenäistäminen pitkällä aikavälillä. Lyhyen aikavälin kannustimen tarkoitus on edistää yhtiön strategiaa vuosittaisten tavoitteiden saavuttamisen kautta.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä käynnissä olivat tilikauden 2021 aikana ansaintajaksot 1.4.2018–30.9.2021 ja 1.4.2018–31.1.2022, joilta molemmilta ansaittava palkkio perustuu yhtiön osakkeen kokonaistuottoon osingot mukaan lukien. Palkkio maksetaan puoliksi yhtiön osakkeina ja puoliksi rahana. Osakkeina maksettavaan osuuteen liittyy kahden vuoden pituinen luovutusrajoitus. Palkkion saaminen edellyttää, että toimitusjohtaja on maksuhetkellä yhtiön palveluksessa. Toimitusjohtajan enimmäispalkkio kummaltakin ansaintajaksolta vastaa vuositasolla noin hänen kiinteää bruttovuosipalkkaansa. Vuonna 2021 toimitusjohtajalle maksettiin palkkio ensimmäiseltä, 30.9.2021 päättyneeltä ansaintajaksolta. Palkkio maksettiin osakkeina (1 734 kappaletta) ja rahana (419 086,13 euroa). Palkkio ansaintajaksolta 1.4.2018–31.1.2022 maksettiin helmikuussa 2022.

¹ Mika Ihmuotilan erillisen johtajasopimuksen nojalla maksettu palkkio puolipäiväisestä toimesta.

Lyhyen aikavälin kannustimen ansaintakriteerit vuodelle 2021 perustuivat yhtiön liikevaihdon ja liikevoiton kehittymiseen. Yhteensä näillä molemmilla oli 80 prosentin painotus tukien yhtiön kannattavan kasvun strategiaa. Lisäksi toimitusjohtajalla oli henkilökohtaisia yhtiön strategiaan projekteihin liittyviä tavoitteita, joihin sisältyi myös vastuullisuuteen liittyviä mittareita. Toimitusjohtajan enimmäispalkkio lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä vastaa hänen neljän kuukauden kiinteää bruttopalkkaansa. Hallituksen asettamat tavoitteet saavutettiin 100-prosenttisesti, ja toimitusjohtajan tilikaudelta 2021 ansaitsema lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukainen palkkio oli 115 000 euroa. Palkkio maksetaan keväällä 2022.

Vuonna 2021 toimitusjohtajalle maksettu palkkio koostui 36-prosenttisesti kiinteistä (etuudet mukaan lukien) ja 64-prosenttisesti muuttuvista palkanosista. Toimitusjohtaja kuuluu Suomen lakisääteisen eläkejärjestelmän piiriin.

Toimitusjohtajan irtisanoutuessa irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Yhtiön irtisanoessa sopimuksen irtisanomisaika on kuusi kuukautta ja toimitusjohtaja on irtisanomisajan palkan lisäksi oikeutettu irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa kuuden kuukauden normaalia palkkaa. Irtisanomiseen liittyvä korvaus on sidottu määräaikaiseen kilpailukieltovelvoitteeseen.

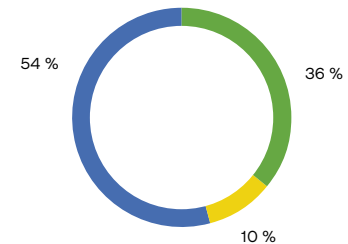
Tilikaudella 2021 käytössä ollut pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Ansaintajakso	Hallituksen päätöksen päivämäärä	Osakekurssi päätöspäivänä euroa	Ansaintakriteerit	Kriteerien toteuma enimmäistasosta	Maksettu osakkeina, kpl	Maksettu rahana, euroa	Maksupäivä	Osakekurssi maksuhetkellä, euroa
1.4.2018–30.9.2021	14.2.2018	10,10	Osakkeen	100 %	1 734	419 086,13	5.11.2021	76,65
kokonaistuotto sisältäen osingot								
1.4.2018–31.1.2022	14.2.2018	10,10	Osakkeen	100 %	2 005	405 217,76	18.2.2022	73,21
kokonaistuotto sisältäen osingot								

Toimitusjohtajalle tilikaudella 2021 maksetut palkkiot, euroa

Kiinteä palkka + edut Euroa	Lyhyen aikavälin kannustin ¹	Pitkän aikavälin kannustin	Muut palkkiot	Palkitseminen yhteensä
363 637,69	100 241,00	552 000,00	-	1 015 878,69

Toimitusjohtajan palkitsemisen rakenne vuonna 2021



- Kiinteä palkka
- Lyhyen aikavälin kannustin
- Pitkän aikavälin kannustin

¹ Ansaittu tilikauden 2020 suorituksen perusteella, maksettu 2021.