

2019

Redogörelse över
arvoden



Innehåll

FISKARSKONCERNENS KOMPENSATIONSFILOSOFI	3
STYRELSENS ERSÄTTNING	4
LEDNINGSGRUPPENS ERSÄTTNING I HUVUDDRAG	5
VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS ERSÄTTNING	8
LEDNINGSGRUPPENS ERSÄTTNING	9

Fiskarskoncernen rapporterar ersättningar för år 2019 i enlighet med Bolagsstyrningskod 2015. För år 2020 rapporteras ersättningar i enlighet med Bolagsstyrningskod 2020 i början av år 2021.

Fiskarskoncernens kompensationsfilosofi

Fiskarskoncernens syn på ersättningar bygger på skapandet av långsiktigt värde för aktieägarna som underliggande fokus för ersättningsstrategin. Fiskarskoncernens incitamentsprogram är anpassade till företagets verksamhetsstrategi. Målet är att belöna konkreta prestationer i förverkligandet av Fiskarskoncernens strategier och uppnåendet av företagets verksamhetsmål. Ersättningsstrukturerna vid Fiskarskoncernen är utformade för att vara konkurrenskraftiga på relevanta marknader. Koncernens incitamentsprogram bygger på prestationsbaserad ersättning och fokuserar på prestationer för att säkerställa att ledningen når de uppställda målen. Enastående prestationer bör belönas högre än genomsnittliga prestationer.

Styrelsens ersättning

Den huvudsakliga compensationen till medlemmarna i bolagsstyrelsen för Fiskarskoncernen utgörs av en årlig ersättning som godkänns vid koncernens årliga bolagsstämma. Den årliga ersättningen ska vara tillräckligt konkurrenskraftig för att attrahera och behålla ett team bestående av högt kvalificerade styrelsemedlemmar. Avsikten är att stödja förverkligandet av styrelsens huvudsakliga ansvarsområden, vilka är att ange en strategi och långsiktiga mål för Fiskarskoncernen och övervaka implementeringen av dem. Genom att bidra till uppnåendet av de strategiska målen för Fiskarskoncernen bidrar ersättningspolicyn för styrelsen samtidigt till ett långsiktigt ekonomiskt resultat och framgång för Fiskarskoncernen. Syftet med den årliga ersättningen är samtidigt att utgöra en relevant compensation för den tid som styrelsens medlemmar avsätter till sitt arbete.

Styrelseledamöternas arvoden fastställs av ordinarie bolagsstämma. Styrelsens nomineringskommitté ansvarar för beredningen av förslag om styrelseledamöternas arvoden för bolagsstämman.

Den ordinarie bolagsstämman 2019 beslutade om följande årliga ersättningar för styrelseledamöterna:

- Styrelseordförande: 90 000 euro
- Vice ordförande: 60 000 euro
- Styrelseledamöterna: 45 000 euro

Dessutom betalas för styrelse- och kommittémöten, förutom granskningskommitténs möten, ett mötesarvode på 750 euro per möte till de styrelseledamöter som bor i Finland, ett mötesarvode på 2 000 euro per möte till de styrelseledamöter som bor utomlands och ett mötesarvode på 1 500 euro per möte till styrelseordförande och kommittéernas ordförande. För granskningskommitténs möten betalas ett mötesarvode på 1 000 euro per möte till kommittémedlemmar som bor i Finland, ett mötesarvode på 2 250 euro per möte till kommittémedlemmar som bor utomlands och ett mötesarvode på 2 500 euro per möte till revisiionskommitténs ordförande. Dessutom ersätts styrelseledamöternas resekostnader och andra utgifter som uppkommit i anslutning till skötandet av bolagets ärenden. Ersättningar som utbetalats till styrelseledamöterna uppgick 2019 till 664 000 euro. Styrelseledamöterna omfattas inte av Fiskarskoncernens incitamentsplan och står inte i anställningsförhållande till företaget.

STYRELSELEDAMÖTERNAS ERSÄTTNINGAR 2019	ÅRSER- SÄTTNING	MÖTES- ARVODE	SAMMAN- LAGT
Namn	EURO	EURO	EURO
Paul Ehrnrooth, ordförande	90 000	37 500	127 500
Jyri Luomakoski, vice ordförande	60 000	21 500	81 500
Albert Ehrnrooth	45 000	14 000	59 000
Alexander Ehrnrooth	-	4 500	4 500
Louise Fromond	45 000	13 750	58 750
Gustaf Gripenberg	11 250	3 750	15 000
Ingrid Jonasson Blank	11 250	8 000	19 250
Inka Mero	45 000	13 500	58 500
Fabian Månsson	45 000	36 000	81 000
Ritva Sotamaa	45 000	35 000	80 000
Peter Sjölander	45 000	34 000	79 000
Sammanlagt	442 500	221 500	664 000

Ledningsgruppens ersättning i huvuddrag

Styrelsen utnämner verkställande direktör och godkänner villkoren för dennas direktörsavtal och övrig kompensation. Styrelsen ansvarar också för utnämning av medlemmar till ledningsgruppen, godkännande av deras löneförmåner och annan kompensation samt beslut om principerna för koncernens kompensationssystem. Kompensationskommittén ansvarar för beredningen av frågor i anslutning till dessa ärenden.

Utöver grundlönen erbjuder Fiskarskoncernen sina direktörer rörliga löneprogram för att ytterligare främja en hög prestationsnivå. Företaget har fastställt både ett kortsiktigt och ett långsiktigt incitamentsprogram. Därtill har ledningsgruppsmedlemmarna en frivillig avgiftsbaserad pensionsförsäkring.

Incitamentsplanens utformning

Både Fiskarskoncernens kortsiktiga och långsiktiga incitamentsprogram är utformade för att belöna prestationer enligt på förhand uppställda mål. Deltagarna i incitamentsprogrammen tilldelas en målnivå som avgör incitamentsutbetalningen som en procentandel av grundlönen. Detta är inte en garanti för att utbetalning kommer att ske.

Kortsiktigt incitamentsplan

Utbetalningarna från det kortsiktiga incitamentsprogrammet kommer att ske på grundval av prestation i förhållande till programmålet. Programmåten kan bestå av en kombination av finansiella nyckeltal, operativa mått och andra personliga mål. Potentiell utbetalning ligger mellan ingenting och en maximal procent av årslönen. Under 2019 varierade målnivåerna för utbetalningar mellan 40 och 75 % för medlemmarna i Fiskars Groups ledningsgrupp. Den maximala nivån för verkställande direktören och övriga direktörer i ledningsgruppen är 1,5 gånger målnivån.

Långsiktigt incitamentsprogram

Fiskarskoncernens styrelse har godkänt långsiktiga incitamentsprogram som en del av Fiskars arvodesprogram för nyckelanställda. Incitamentsprogrammets syfte är att stöda förverkligandet av bolagets strategi samt att förena nyckelpersonernas målsättningar med aktieägarnas om att öka bolagets värde. Det långsiktiga incitamentsprogrammet innefattar prestationsperioder på tre kalenderår. Beloppet på belöningen som utbetalas åt en nyckelperson är beroende av om de på förhand fastställda målsättningarna uppnås. Ingen belöning utbetalas om målsättningarna inte uppnås eller om deltagarens arbets- eller anställningsförhållande upphör innan belöningen utbetalas.

För prestationsperioderna 2016–2018 och 2017–2019 har programmen implementerats huvudsakligen som kontantbaserade program, med undantag för vissa toppchefer vars långsiktiga incitamentsprogram består av både ett kontantbaserat program och ett aktiebaserat program. Sedan 2018 har alla nya långsiktiga incitamentsprogram varit aktiebaserade program.

Prestationsbaserat aktieprogram 2018–2022

I februari 2018 godkände styrelsen ett nytt prestationsbaserat aktieprogram för perioden 2018–2022. Det långsiktiga incitamentsprogrammet innefattar tre prestationsperioder på tre kalenderår: 2018–2020, 2019–2021 och 2020–2022. Styrelsen fattar skilt beslut för respektive prestationsperiod om deltagande nyckelpersoner och belöningens minimi-, mål- och maximibelopp för den enskilda deltagaren, samt prestationskriterierna och de målsättningar som hänför sig till dessa.

Om de målsättningar som ställts för incitamentsprogrammet uppnås, utbetalas belöningen efter utgången av varje enskild prestationsperiod. Belöningen utbetalas i form av bolagets aktier, efter att ett belopp avdragits för att täcka belöningens skatter och skatterelaterade kostnader. Bolaget har dock rätt att betala belöningen kontant i sin helhet under vissa omständigheter. Som utgångspunkt betalas de aktier som ges åt nyckelpersoner med bolagets existerande aktier och därmed förväntas det prestationsbaserade aktieprogrammet inte ha någon utspädande effekt på aktieägarnas innehav i bolaget.

För medlemmar i Fiskarskoncernens ledningsgrupp (eller motsvarande efterträdare) ska medlemmen, så länge avtalet gällande anställning, tjänst eller annat avtalsenligt förhållande mellan en medlem i ledningsgruppen och koncernen är giltigt, bygga upp sin andel av aktierna till minst en nivå där värdet för aktierna som innehas av medlemmen vid varje tillfälle motsvarar minst hundra (100 %) av den årliga bruttolönen av verkställande direktören och femtio procent (50 %) av den andra medlemmens årliga bruttogrundlön. Tills detta krav uppfylls måste medlemmen i ledningsgruppen inneha minst femtio procent (50 %) av de nettoaktier som tilldelas honom/henne inom ramen för det prestationsbaserade aktieprogrammet. Inga aktieägarkrav gäller för de andra deltagarna i programmet.

EN SAMMANFATTNING AV PÅGÅENDE LÅNGSIKTIGA INCITAMENTSPROGRAM, STATUS DEN 31 DECEMBER 2019

PRESTATIONSBASERADE AKTIEPROGRAM (PSP)	2017–2019	2018–2020	2019–2021
Antal deltagare	2	31	41
Maximalt antal aktier brutto ¹			
VD	22 452	43 554	58 460
Andra medlemmar lednings-gruppen	6 698	53 072	70 560
Andra deltagare	-	88 256	166 580
Totalt maximalt antal aktier brutto	29 150	184,882	295 600
Intjäningskriterier	Total avkastning för aktieägare	Total avkastning för aktieägare, omsättningstillväxt och ackumulerad EBITA. Därtill har en begränsning på EBITA lagts till kriteriet på omsättningstillväxt	Total avkastning för aktieägare, omsättningstillväxt och netto-rörelsekapital. Därtill har en begränsning på EBITA lagts till kriteriet på omsättningstillväxt och netto-rörelsekapital
Andelsleverans år	2020	2021	2022

¹ Det maximala antalet aktier brutto (inklusive skatt) om de angivna intjäningskriterierna uppnås till fullo. Antalet aktier inkluderar inte justeringar av de ursprungliga aktieallokeringarna som beslutades av styrelsen i december 2019 på grund av utdelningen av Wärtsiläs aktier till aktieägarna. Det justerade antalet aktier finns tillgängligt på bolagets webbplats.

KONTANTBASERADE LÅNGSIKTIGA INCITAMENTSPROGRAM	2017–2019
Antal deltagare	29
Storlek på arvodet, i % av den årliga grundlönen	
VD ²	50 %
Andra deltagare	20–50 %
Intjäningskriterier	Omsättning och EBIT
Utbetalningsår	2020

² Betalas ut på pro rata-basis. Verkställande direktörens långsiktiga incitamentsprogram för åren 2017–2019 är delvis kontantbaserat (50 % av den totala belöningen) och delvis aktiebaserat (50 % av den totala belöningen).

Verkställande direktörens ersättning

Verkställande direktörens kompensation består av en fast årslön (grundlön) och kort- och långsiktiga incitamentsprogram. Den fasta årslönen är 500 000 euro, exklusive förmåner (bil, mobiltelefon och försäkringar). Den årliga bonusmålsättningen 2019 motsvarar 75 % av den fasta årslönen och den maximala bonusen motsvarar 90 % av den fasta årslönen. De finansiella målen relaterade till omsättningsökning, justerat rörelseresultat och kassaflöde.

Verkställande direktören deltar i det pågående aktiebaserade långsiktiga incitamentsprogrammet proportionellt i förhållande till avtalsförhållandets längd. Incitamentsprogrammet består intjäningsperioder för kalenderåren 2017–2019, 2018–2020 och 2019–2021. Verkställande direktören är förpliktad att förvärva aktier i bolaget tills värdet av aktieinnehavet motsvarar minst 100 % av den årliga bruttolönen

Verkställande direktören har en frivillig pensionsförsäkring, till vilken betalas 20 % av den fasta årslönen.

Verkställande direktörens direktörsavtal upphör då han/hon når den lagstadgade pensionsåldern. Både bolaget och verkställande direktören har en uppsägningstid på sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida betalas

i samband med uppsägningen utöver lönen för den sex månader långa uppsägningstiden ett belopp som motsvarar ett års fast årslön.

Löner, förmåner och bonusarvoden som utbetalats till verkställande direktören Jaana Tuominen uppgick 2019 till sammanlagt 923 398 euro.

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS INCITAMENTS- PROGRAMS, STATUS 31.12.2019	MÅL- BELOPP	MAXIMI- BELOPP	ENHET	UTBETAL- NINGÅR
Kortsiktigt incitamentsprogram	75	90	% av grundlön	2020
PSP 2017–2019 ¹	11 226	22 452	Aktier brutto	2020
Kontantbaserat program 2017–2019	211 152	422 304	Euro	2020
PSP 2018–2020 ¹	21 777	43 554	Aktier brutto	2021
PSP 2019–2021 ¹	29 230	58 460	Aktier brutto	2022

¹ Antalet aktier inkluderar inte justeringar av de ursprungliga aktieallokeringarna som beslutades av styrelsen i december 2019 på grund av utdelningen av Wärtsiläs aktier till aktieägarna. Det justerade antalet aktier finns tillgängligt på bolagets webbplats

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN JAANA TUOMINENS ERSÄTTNING	2019	2018	2017
Grundlön och förmåner, euro	524 916	559 055	120 292
Kortsiktigt incitaments, euro	270 857	297 600	0
Bonus som utbetalas genom långsiktigt incitamentsprogram, euro	127 625	149 586	0
Sammanlagt, euro	923 398	1 006 241	120 292
Frivillig pensionsavgift betald av företaget	109 520	108 819	23 947

Ledningsgruppens ersättning

Ledningsgruppens kortsiktiga incitamentsprogram var år 2019 utformat så att det gav en målnivå som var 40–75 % av årslönen. Förtjänstvillkoren var sammankopplade med koncernens finansiella mål och, i andra hand, med personliga mål i anknytning till det egna ansvarsområdet. År 2019 var de finansiella målen i huvudsak bundna till omsättningstillväxten, det justerade rörelseresultatet och kassaflödet.

Medlemmar i koncernens ledningsgrupp som är baserade i Finland omfattas av en frivillig, avgiftsbaserad pensionsförsäkring till vilken koncernen betalar 16–20 % av medlemmarnas lön föregående år exklusive bonusarvode. Pensionsåldern för koncernledningens medlemmar fastställs enligt arbetspensionslagstiftning.

År 2019 uppgick löner, förmåner och bonusarvoden till ledningsgruppens medlemmar (exklusive verkställande direktören) till sammanlagt 2 642 604 euro.

DE ANDRA LEDNINGSGRUPPS- MEDLEMMARNAS ERSÄTTNING	2019	2018	2017
Grundlön, euro	1 833 723	1 580 686	1 663 397
Kortsiktig bonus, euro	472 921	922 577	308 218
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram, euro	335 960	795 883	371 455
Sammanlagt, euro	2 642 604	3 299 146	2 343 070
Frivillig pensionsavgift betald av företaget, euro	226 851	251 261	82 482

Ledningsgruppsmedlemmar 2019:

- Sari Pohjonen
- Ulla Lettijeffer, till och med 5.8.2019
- Risto Gaggl
- Päivi Timonen
- Maija Taimi
- Niklas Lindholm
- Tuomas Hyyryläinen
- Michael Halak 1.3–1.12.2019
- Christian Bachler, fr.o.m. den 4.12.2019
- Johan Hedberg, fr.o.m. den 4.12.2019

Värden i denna redogörelse rapporteras enligt betalningsprincipen. Löner och arvoden betalda till verkställande direktören och den övriga ledningsgruppen rapporteras enligt prestationsprincipen i noter till Fiskars koncernbokslut 2019.