

FISKARS REDOGÖRELSE ÖVER ARVODEN 2015

Fiskars kompensationsfilosofi

Fiskars kompensationsfilosofi är baserad på vår kärnvärdering att allting, även det enklaste, kan göras bättre och smartare genom vår ständiga strävan efter förbättringar. Våra kompensationsstrukturer är utformade för att vara marknadsrelevanta och prestationsbaserade. Enastående prestationer belönas bättre än genomsnittliga prestationer. För de flesta anställda på Fiskars består kompensationen av grundlön, bonus och förmåner. Målsättningen är att den totala kompensationen inklusive bonus ska vara konkurrenskraftig på relevant marknad. För samtliga anställda baseras lönen på hemland, ansvar, bidrag till verksamheten, erfarenhet och prestation. Bonuspraxisen stöder Fiskars filosofi om prestationsbaserad belöning.

Styrelsens arvoden

Styrelsemedlemmarnas arvoden fastställs av ordinarie bolagsstämma. Styrelsens nominerings- och strategikommitté ansvarar för beredningen av förslag om styrelsemedlemmarnas arvoden för bolagsstämman.

Ordinarie bolagsstämma år 2015 beslöt om följande årliga arvoden för styrelsemedlemmarna.

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

Därtill betalas för styrelse- och kommittémöten ett mötesarvode om 750 euro per möte till de styrelseledamöter som bor i Finland, ett mötesarvode om 2 000 euro per möte till de styrelseledamöter som bor utomlands och ett mötesarvode om 1 500 euro per möte till styrelseordförande och kommittéernas ordföranden. Ytterligare ersätts till styrelseledamöterna de rese- och andra kostnader som uppkommit i anslutning till skötandet av bolagets ärenden. Arvoden som utbetalats till styrelsemedlemmarna uppgick för år 2015 till 726 750 euro. Styrelsemedlemmarna omfattas inte av Fiskars incitamentsplan och står inte i arbets- eller tjänsteförhållande till företaget.

Styrelsemedlemmarnas arvoden för år 2015

Namn	Årsarvode (EUR)	Mötesarvode (EUR)	Totalt (EUR)
Paul Ehrnrooth, ordförande från och med 12.3.2014	90 000	34 500	124 500
Alexander Ehrnrooth, viceordförande	60 000	17 250	77 250
Kaj-Gustaf Bergh, ordförande fram till 12.3.2015	11 250	3 000	14 250
Ralf Böer, fram till 12.3.2015	11 250	4 500	15 750
Louise Fromond	45 000	13 500	58 500
Gustaf Gripenberg, ordförande granskningskommittén	45 000	17 250	62 250
Ingrid Jonasson Blank	45 000	32 500	77 500
Karsten Slotte	45 000	17 250	62 250
Christine Mondollot, från och med 12.3.2014, fram till 12.3.2015	11 250	4 500	15 750
Inka Mero, från och med 12.3.2015	33 750	9 750	43 500
Ritva Sotamaa, från och med 12.3.2015	33 750	26 000	59 750
Peter Sjölander, från och med 12.3.2015	33 750	24 000	57 750
Fabian Månsson, från och med 12.3.2015	33 750	24 000	57 750
Total	498 750	228 000	726 750

Ledningsgruppens arvoden i huvuddrag

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

Utöver grundlönen erbjuder Fiskars sina direktörer rörliga löneprogram för att ytterligare främja en hög prestationsnivå. Företaget har fastställt en årlig bonusplan och en långsiktig incitamentsplan. Därtill har direktörerna i ledningsgruppen som är baserade i Finland en frivillig avgiftsbaserad tilläggspensionsförsäkring.

Incitamentsplanens utformning

Både Fiskars årliga bonusplan och långsiktiga incitamentsplan är utformade för att belöna prestationer enligt på förhand uppställda mål. Deltagarna i incitamentsplanen tilldelas en "målnivå" som avgör incitamentsutbetalningen som en procentandel av grundlönen. Incitamentsmålen står för en övergripande möjlighet att uppnå uppställda mål och är inte en garanti för att utbetalning kommer att ske.

Utbetalningarna för den årliga bonusplanen kommer att ske på grundval av prestation i förhållande till "programmätt". Programmåten kan bestå av en kombination av finansiella nyckeltal, operativa mått och övriga personliga mål. Potentiell utbetalning ligger mellan ingenting och en maximal procentandel av årslönen. Den maximala nivån för verkställande direktören och övriga direktörer i koncernledningen är maximalt 1,5 gånger målnivån med undantag för direktörerna för Fiskars Amerika och Gerber Amerika, vars maximala nivå är 2 gånger målnivån.

Deltagarna i den långsiktiga incitamentsplanen väljs ut av styrelsen på årsbasis. Styrelsen fastslår också årligen förtjänstvillkoren baserade på finansiella mål. Målen i den långsiktiga incitamentsplanen för perioden 2015 till 2017 är rent finansiella och är knutna till företagets konsoliderade omsättning och det kumulativa rörelseresultatet för perioden fram vid slutet av 2017. För verkställande direktören och operativa direktören är 50 % av målen de samma som för övriga koncernledningen och 50 % är bundna till den kumulativa totala avkastningen för aktieägare inklusive en minimigräns för det kumulativa rörelseresultatet som måste nås.

Intjäningsperioden för den långsiktiga incitamentsplanen är tre år. Bonusarvodet utbetalas under det kvartal som följer intjäningsperioden. Bonusarna för 2015--2017 kommer att betalas ut under det första kvartalet 2018.

Villkoren för verkställande direktörens incitamentsprogram 2015

	Minimum	Mål	Maximalt
Årlig bonusplan, % av den årliga grundlönen	0	75 %	102,5 %
Långsiktig incitamentsplan, % av den årliga grundlönen	0	125 %	250 %

Villkoren för koncernledningens incitamentsprogram 2015

	Minimum	Mål	Maximalt
Årlig bonusplan, % av den årliga grundlönen	0	20—60 %	30—90 %
Långsiktig incitamentsplan, % av den årliga grundlönen	0	30—80 %	60—160 %

Verkställande direktörens arvoden

Verkställande direktörens kompensation består av grundlön, årlig bonus och den långsiktiga incitamentsplanen. Verkställande direktörens målbonus motsvarar 75 % av hans årslön. År 2015 var de finansiella målen för den årliga bonusplanen relaterade till omsättningsökningen, EBIT exklusive poster av engångskaraktär samt bruttovinstmarginalen och kassaflödet. De finansiella målen för den långsiktiga incitamentsplanen 2015—2017 var kopplade till omsättningen, kumulativ EBIT och totalavkastning för aktieägare. Verkställande direktörens målbonus för den långsiktiga incitamentsplanen motsvarar 125 % av hans årslön.

Den verkställande direktören erhåller en frivillig avgiftsbaserad tilläggspension, enligt vilken bolaget bidrar med 20 % av årslönen exklusive bonusarvoden.

Den verkställande direktörens kontrakt upphör då han fyller 60 år. Både bolaget och verkställande direktören har en uppsägningstid på 6 månader. Vid uppsägning från bolagets sida utgörs avgångsvederlaget av 12 månaders lön utöver en uppsägningslön på 6 månader.

Verkställande direktör Kari Kauniskangas lön med förmåner och bonusarvoden var 810 181 euro år 2015. Av den summan utgjorde den fasta årslönens andel 417 366 euro medan bonusar för 2014 års resultat uppgick till 163 539 euro och bonusar för 2012—2014 från det långsiktiga incitamentsprogrammet uppgick till 129 276 euro.

Verkställande direktörens arvoden för 2015

	2015	2014	2013
Grundlön, euro	517 366*	416 995	404 736
Årlig bonus för föregående år, euro	163 539	229 176	247 542
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram, euro	129 276	388 500	361 414
Totalt, euro	810 181	1 034 671	1 013 692
Frivillig pensionsavgift betalad av företaget, euro	83 399	80 947	80 749

* Inkluderar en tilläggsbonus om 100 000 euro

Värden i denna redogörelse rapporteras enligt betalningsprincipen. Lönen och arvoden betalt till verkställande direktören och ledningen rapporteras enligt prestationsprincipen i noter till Fiskars koncernbokslut 2015.

Koncernledningens arvoden

Koncernledningens årliga bonusplan var 2015 utformad så att den gav en målnivå som var 20–60 % av årslönen. Förtjänstvillkoren var sammankopplade med koncernens finansiella mål och i andra hand med personliga mål i anknytning till det egna ansvarsområdet. År 2015 var de finansiella målen i huvudsak bundna till omsättningsökning, EBIT exklusive poster av engångskaraktär och bruttovinstmarginalen. Medlemmarna i koncernledningen ingår också i det långsiktiga incitamentsprogrammet.

Medlemmarna i koncernledningen som är baserade i Finland omfattas av en frivillig, avgiftsbaserad tilläggspensionsförsäkring till vilken koncernen betalar 14–20 % av medlemmarnas årslön exklusive bonusarvode. Pensionsåldern för medlemmarna i ledningsgruppen är 60–68 år.

År 2015 uppgick löner med förmåner och bonusarvoden för medlemmarna i koncernledningen (exklusive verkställande direktören) till 3 032 224 euro. Av den summan utgjorde den fasta årslönens andel 1 997 270 euro medan bonusar för 2014 års resultat uppgick till 554 907 euro och bonusar för 2012 från det långsiktiga incitamentsprogrammet uppgick till 380 047 euro.

De andra koncernledningsmedlemmarnas* arvoden år 2014

	2015	2014	2013
Grundlön, euro	2 097 270**	953 514	888 068
Årlig bonus för föregående år, euro	554 907	734 833	184 856
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram, euro	380 047	729 593	120 350
Totalt, euro	3 032 224	2 417 940	1 193 274
Frivillig pensionsavgift betalad av företaget, euro	169 377	221 995	142 461

* Inkluderar Alexander Matt från och med 15.9.2015

** Inkluderar tilläggsbonusar om totalt 100 000 euro

Värden i denna redogörelse rapporteras enligt betalningsprincipen. Lönen och arvoden betalt till verkställande direktören och ledningen rapporteras enligt prestationsprincipen i noter till Fiskars koncernbokslut 2015.