

FISKARS REDOGÖRELSE ÖVER ARVODEN 2014

Styrelsens arvoden

Styrelsemedlemmarnas arvoden fastställs av ordinarie bolagsstämma. Styrelsens Nomination Committee ansvarar för beredningen av förslag om styrelsemedlemmarnas arvoden för bolagsstämman.

Ordinarie bolagsstämma år 2014 beslöt om följande årliga arvoden för styrelsemedlemmarna.

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

Därtill utbetalas ett mötesarvode om 750 euro per styrelse- eller kommittémöte till styrelsemedlemmarna, 1 500 euro per styrelse- och kommittémöte till styrelsens ordförande och 1 500 euro per Audit Committee-möte till Audit Committees ordförande. Till de styrelseledamöter som bor utomlands betalas dubbelarvoden för styrelsemöten och kommittémöten. Därtill betalas rese- och andra kostnader föranledda av deras verksamhet i företags ärenden. För att handla specifika uppgifter kan styrelsen också tillsätta en tillfällig arbetsgrupp som består av styrelsemedlemmar. År 2014 tillsattes en tillfällig arbetsgrupp, styrelsens marknadsföringsgrupp.

Arvoden som utbetalats till styrelsemedlemmarna uppgick för år 2014 till 690 100 euro. Styrelsemedlemmarna omfattas inte av Fiskars incitamentsprogram och står inte i arbets- eller tjänsteförhållande till företaget.

Styrelsemedlemmarnas arvoden för år 2014

Namn	Årsarvode (EUR)	Mötesarvode (EUR)	Totalt (EUR)
Paul Ehrnrooth, ordförande från och med 12.3.2014	81 250	40 500	121 750
Alexander Ehrnrooth, viceordförande	58 750	20 250	79 000
Kaj-Gustaf Bergh, ordförande fram till 12.3.2014	53 750	18 650	72 400
Ralf Böer	43 750	30 600	74 350
Louise Fromond	43 750	14 400	58 150
Gustaf Gripenberg, ordförande Audit Committee	43 750	17 650	61 400
Ingrid Jonasson Blank	43 750	35 100	78 850
Karsten Slotte	43 750	21 900	65 650
Jukka Suominen, fram till 12.3.2014	10 000	1 800	11 800
Christine Mondollot, från och med 12.3.2014	33 750	33 000	66 750
Total	456 250	233 850	690 100

Fiskars kompensationsfilosofi

Fiskars kompensationsfilosofi är baserad på vår kärnvärdering att allting, även det enklaste, kan göras bättre och smartare samt 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, från fabriksgolvet till högsta ledningen, består kompensationen av grundlön, bonus och förmåner. Målsättningen är att den totala kompensationen inklusive bonus ska vara konkurrenskraftig på relevant marknad. För alla anställda baseras lönen på hemland, ansvar, bidrag till verksamheten, erfarenhet och prestation. Bonuspraxisen är baserad på en filosofi om ständiga förbättringar, vilket innebär att Fiskars huvudsakligen betalar ut bonusar när verksamhetens resultat förbättrats jämfört med föregående år.

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 belöningsystem. Compensation Committee 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 ett långsiktigt incitamentsprogram.

Därtill har direktörerna i ledningsgruppen som är baserade i Finland en frivillig avgiftsbaserad tilläggs pensionsförsäkring. År 2014 fanns det inget aktiebaserade incitamentsprogram inom Fiskars Oyj Abp.

Incitamentsprogrammets utformning fram till intjäningsperioden 2014

Både Fiskars årliga bonusplan och långsiktiga incitamentsprogram (LTI) är utformade för att belöna prestationer enligt på förhand uppställda mål. Deltagarna i incitamentsprogrammet 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.

De faktiska incitamentsutbetalningarna kommer att ske på grundval av prestation i förhållande till "programmått". Programmåten kan bestå av en kombination av finansiella nyckeltal, operativa mått och personliga mål. Potentiell utbetalning ligger mellan ingenting och en maximal procentandel av årslönen. Den maximala nivån för verkställande direktör och övriga direktörer i koncernledningen är maximalt 1,5 gånger målnivån.

Deltagarna i det långsiktiga incitamentsprogrammet väljs ut av styrelsen på årsbasis. Styrelsen fastslår också årligen förtjänstvillkoren baserade på finansiella mål. Målen i det långsiktiga incitamentsprogrammet är rent finansiella och var under 2014 knutna till företagets konsoliderade omsättning och kassaflöde. För verkställande direktören är målen för det långsiktiga incitamentsprogrammet bundna till omsättningen och EBIT.

Intjäningsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet är ett år för alla utom verkställande direktören och därpå följer en bindningsperiod på två år. Bonusarvodet utbetalas under det kvartal som följer på bindningsperioden. Bonusarna för 2014 års resultat kommer att betalas ut under det första kvartalet 2017. För verkställande direktören är bindningsperioden ett år för halva bonusen och två år för den andra halvan.

En positiv förändring i värdet på bolagets aktier relaterade till den egna verksamheten (exklusive effekten av Wärtsilä på aktiekursen) under bindningsperioden kan öka den slutliga utbetalningen med upp till 50 % och för verkställande direktören med upp till 100 %.

Villkoren för verkställande direktörens incitamentsprogram 2014

% av den årliga grundlönen	Minimum	Mål	Maximalt	Maximal slutlig utbetalning efter bindningsperioden*
Årlig bonusplan	0	75 %	102,5 %	N/A
Långsiktig incitamentsplan	0	75 %	270 %	540 %

* Beroende på utvecklingen av värdet på bolagets aktier relaterade till den egna verksamheten och exklusive effekten av Wärtsilä på aktiekursen.

Villkoren för koncernledningens incitamentsprogram 2014

% av den årliga grundlönen	Minimum	Mål	Maximalt	Maximal slutlig utbetalning efter bindningsperioden*
Årlig bonusplan	0	20-60 %	30-90 %	N/A
Långsiktig incitamentsplan	0	20-60 %	30-90 %	45-135 %

* Beroende på utvecklingen av värdet på bolagets aktier relaterade till den egna verksamheten och exklusive effekten av Wärtsilä på aktiekursen.

Bonusarvoden som intjänats och ackumulerats genom det långsiktiga incitamentsprogrammet

Intjäningsperiod	2012	2013	2014
	2015	2016	2017
Verkställande direktören	95 256	233 137	0
Koncernledning	70 936	181 209	458 019**

* efter justering per aktiekursmultiplikation

** inkluderar Thomas Enckell, Matteo Gaeta, Teemu Kangas-Kärki och Paul Tonnesen från och med 1.1.2014

Verkställande direktörens arvoden fram till intjäningsperioden 2014

Verkställande direktörens kompensation består av grundlön, årlig bonus och det långsiktiga incitamentsprogrammet. Verkställande direktörens målbonus motsvarar 75 % av hans årslön. År 2014 var de finansiella målen för den årliga bonusplanen relaterade till omsättningsökningen, EBT exklusive Wärtsilä samt bruttovinstmarginalen och kassaflödet. Hans personliga mål för året inkluderade även ett mål relaterat till personalens engagemang. De finansiella målen för det långsiktiga incitamentsprogrammet var kopplade till omsättningen och EBIT.

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 1 034 671 euro år 2014. Av den summan utgjorde den fasta årslönens andel 416 995 euro medan bonusar för 2013 års resultat uppgick till 229 176 euro och bonusar för 2011 från det långsiktiga incitamentsprogrammet uppgick till 388 500 euro.

Under räkenskapsåret 2014 förtjänade inte verkställande direktören bonusarvodena från det långsiktiga incitamentsprogrammet.

Villkoren för verkställande direktörens långsiktiga incitamentsprogram 2013–2014

I augusti 2012 bestämde styrelsen att införa ett omarbetat långsiktigt incitamentsprogram för verkställande direktören och ange verkställande direktörens mål för räkenskapsåren 2013 och 2014 så att man kompenserar för en påskyndad lönsam tillväxt och belönar ett ständigt förbättrat resultat.

Verkställande direktörens bonusnivå för 2014 angavs till 30–270 % av hans årslön. Den slutliga utbetalningen beror dock på utvecklingen hos bolagets aktiekurs under bindningsperioden. En positiv förändring i värdet på bolagets aktier relaterad till den egna verksamheten (exklusive effekten av Wärtsilä på aktiekursen) kan öka den slutliga utbetalningen med upp till 200 % och en negativ förändring kan minska den slutliga utbetalningen med upp till 50 %.

Intjäningsperioden för bonusen är ett år och därpå följer en bindningsperiod. Intjäningsperioden för halva bonusen är ett år och för den andra halvan är bindningsperioden två år. Den slutgiltiga bonusen utbetalas under det kvartal som följer på bindningsperioden.

Verkställande direktörens arvoden för 2014

EURO	2014	2013	2012
Grundlön	416 995	404 736	403 744
Årlig bonus för föregående år	229 176	247 542	234 354
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram	388 500	361 414	409 500
Totalt	1 034 671	1 013 692	1 047 598
Frivillig pensionsavgift betald av företaget	80 947	80 749	77 963

Datan i denna redogörelse rapporteras enligt betalningsprincipen. Lönen och arvoden betalt till verkställande direktören och ledningen rapporteras enligt prestationsprincipen i noter till Fiskars koncernbokslut 2014.

Koncernledningens arvoden fram till intjäningsperioden 2014

Koncernledningens årliga bonusplan var 2014 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 2013 var de finansiella målen i huvudsak knutna till omsättningsökning, EBT exklusive Wärtsilä och bruttovinstmarginalen. Medlemmarna i koncernledningen hade även personliga mål relaterade till personalens engagemang. Medlemmarna i koncernledningen ingår också i det långsiktiga incitamentsprogrammet.

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

År 2014 uppgick löner med förmåner och bonusarvoden för medlemmarna i koncernledningen (exklusive verkställande direktören) till 2 417 940 euro. Av den summan utgjorde den fasta årslönens andel 953 514 euro medan bonusar för 2013 års resultat uppgick till 734 833 euro och bonusar för 2011 från det långsiktiga incitamentsprogrammet uppgick till 729 593 euro.

Under räkenskapsåret 2014 uppgick bonusarvodena i det långsiktiga incitamentsprogrammet, exklusive eventuella ökningarna till följd av förändringar i aktiens värde, till 458 019 euro för koncernledningen (exklusive verkställande direktören). Dessa bonusarvoden kommer att betalas ut under det första kvartalet 2017.

De andra koncernledningsmedlemmarnas* arvoden år 2014

EURO	2014	2013	2012
Grundlön	953 514	888 068	722 586
Årlig bonus för föregående år	734 833**	184 856	255 740
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram	729 593**	120 350	414 005
Totalt	2 417 940	1 193 274	1 392 330
Frivillig pensionsavgift betald av företaget	388 239	142 461	98 736

* Inkluderar Jutta Karlsson fram till 30.4.2014, Ilkka Pitkänen tills 9.5.2014 och Max Alfthan fram till 14.11.2014. Teemu Kangas-Kärki från och med 12.9.2014, Thomas Enckell, Matteo Gaeta, Robert Kass och Paul Tonnesen, från och med 1.12.2014

** Inkluderar Teemu Kangas-Kärki, Thomas Enckell, Matteo Gaeta och Paul Tonnesen för hela året.

Datan i denna redogörelse rapporteras enligt betalningsprincipen. Lönen och arvoden betalt till verkställande direktören och ledningen rapporteras enligt prestationsprincipen i noter till Fiskars koncernbokslut 2014.

Ny långsiktig incitamentsplan 2015-2017

Fiskarskoncernens styrelse fattade i februari 2015 beslut om en ny långsiktig incitamentsplan för koncernens ledningsgrupp och andra nyckelpersoner. Planen ska utgöra en del av Fiskars ersättningsprogram för ledare i nyckelposition inom koncernen, och den påverkar inte grundlöner eller årliga bonusar.

Avsikten är att planen ska stöda förverkligandet av Fiskars tillväxtstrategi samt få målsättningarna för nyckelpersonerna att vara i linje med aktieägarna om att öka bolagets värde.

Den nya långsiktiga incitamentsplanen består av en aktiebaserad plan (Aktieplan) och en kontantbelöningsplan (Kontantplan) och till en början omfattar den en prestationsperiod på tre kalenderår: 2015-2017. Verkställande direktör Kari Kauniskangas och operativa direktören, ekonomidirektören Teemu Kangas-Kärki hör till Aktieplanen, medan de och ytterligare ett 30-tal andra nyckelpersoner, inklusive resten av ledningsgruppen, hör till Kontantplanen.

Hur stor belöning en nyckelperson får är kopplat till att på förhand uppsatta mål nås. Ingen belöning betalas om dessa mål inte uppnås eller om deltagarens anställning upphör före utbetalningen. Målen för Aktieplanen är baserade på koncernens totalavkastning för aktieägarna medan målen för Kontantplanen är baserade på ökningen i koncernens omsättning och rörelsevinst utan engångsposter.

Om målen inom planen uppnås betalas belöningarna ut till deltagarna efter utgången av prestationsperioden. I Kontantplanen betalas belöningen till deltagarna ut kontant. I Aktieplanen betalas belöningsbeloppet ut i form av aktier i bolaget tillsammans med en penningssumma som är tänkt att täcka skatter och skatterelaterade kostnader med anledning av aktiebelöningen. Om alla uppsatta mål nås uppgår det maximala beloppet som kan betalas ut i aktier på basis av prestationsperioden 2015-2017 till högst 22 000 aktier i företaget. De aktier som delas ut inom ramen för aktieplanen förvärfvas genom offentlig handel på Nasdaq Helsinki och aktieplanen väntas därmed inte ha någon utspädande effekt på aktieägarnas innehav i bolaget.

Deltagarna i aktieplanen omfattas av ett aktieägandekrav. Inga aktier som förtjänas in genom aktieplanen kan säljas av deltagaren i planen förrän en minimigräns för aktieäggande har nåtts. Kravet på aktieäggande är 100 % av den årliga grundbruttolönen för verkställande direktörens del och 50 % för övriga deltagare. I procenttalet inräknas även de Fiskarsaktier som deltagaren annars äger.

Bolagsstyrelsen kan enligt eget omdöme välja att förlänga den långsiktiga incitamentsplanen med två påföljande treårs prestationsperioder vilka skulle börja 2016 respektive 2017. I så fall kommer bolagsstyrelsen att separat för varje prestationsperiod fatta beslut om vilka personer som omfattas av incitamentsplanen och maximibelöningen för varje deltagare. Styrelsen avgör också separat för varje prestationsperiod vilka prestationskriterier och tillhörande mål som ingår i planen.