

**Making the everyday
extraordinary.**

Fiskars, Gerber, Iittala,
Royal Copenhagen, Waterford,
Wedgwood, Arabia, Gilmour,
Royal Albert, Royal Doulton,
Rörstrand

Redogörelse över arvoden

FISKARS KOMPENSATIONSFILOSOFI

Fiskars kompensationsfilosofi och kompensationsstrukturer är utformade för att vara marknadsrelevanta och prestationsbaserade så att enastående prestationer belönas bättre än genomsnittliga prestationer. För de flesta anställda på Fiskars består kompensationen av grundlön, bonus och förmåner. Den totala kompensationen inklusive bonus ska vara konkurrenskraftig på relevant marknad. För samtliga anställda baseras lönen på den allmänna lönenivån i landet, ansvar, bidrag till verksamheten, erfarenhet och prestation. Bonuspraxisen stöder filosofin om prestationsbaserad belöning.

STYRELSENS ARVODEN

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

Den ordinarie bolagsstämman 2017 beslutade om följande årliga arvoden 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 granskningskommitténs ordförande. Dessutom ersätts styrelseledamöternas resekostnader och andra utgifter som uppkommit i anslutning till skötandet av bolagets ärenden. Arvoden som utbetalats till styrelseledamöterna uppgick 2017 till 819 250 euro. Styrelseledamöterna omfattas inte av Fiskars incitamentsplan och står inte i anställningsförhållande till företaget.

STYRELSELEDAMÖTERNAS
ARVODEN 2017

	Årsarvode	Mötesarvode	Sammanlagt
Namn	euro	euro	euro
Paul Ehrnrooth, ordförande	90 000	45 000	135 000
Alexander Ehrnrooth, vice ordförande	60 000	18 250	78 250
Louise Fromond	45 000	16 000	61 000
Gustaf Gripenberg	45 000	16 000	61 000
Ingrid Jonasson Blank	45 000	48 000	93 000
Jyri Luomakoski, ordförande för granskningskommittén	45 000	22 750	67 750
Inka Mero	45 000	20 250	65 250
Fabian Månsson	45 000	34 000	79 000
Ritva Sotamaa	45 000	35 000	80 000
Peter Sjölander	45 000	54 000	99 000
Sammanlagt	510 000	309 250	819 250

PRINCIPER FÖR VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS
INCITAMENTSPROGRAM 2017

	Minimum	Mål	Maximalt
Årlig bonusplan, % av den årliga grundlönen	0	50–75 %	75–102,5 %
Långsiktig incitamentsplan, % av den årliga grundlönen	0	80–125 %	160–250 %

PRINCIPER FÖR KONCERNLEDNINGENS
INCITAMENTSPROGRAM 2017

	Minimum	Mål	Maximalt
Årlig bonusplan, % av den årliga grundlönen	0	30–75 %	45–150 %
Långsiktig incitamentsplan, % av den årliga grundlönen	0	30–100 %	60–200 %

LEDNINGSGRUPPENS ARVODEN 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 kompensationsystem. 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 de ledningsgruppsmedlemmar som är baserade i Finland och Storbritannien en frivillig avgiftsbaserad pensionsförsäkring.

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 från den årliga bonusplanen kommer att ske på grundval av prestation i förhållande till "programmått". Programmåtten 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. Den maximala nivån för verkställande direktören och övriga direktörer i ledningsgruppen är 1,5 gånger målnivån med undantag för direktören för SBU Functional, 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 2017 till 2019 är rent finansiella och knutna till koncernens konsoliderade omsättning och det kumulativa rörelseresultatet för perioden i slutet av 2019. För verkställande direktören och operativa direktören är 50 % av målen desamma som för övriga koncernledningen medan 50 % av målen är bundna till den kumulativa totala avkastningen för aktieägare inklusive en minimigräns för det kumulativa rörelseresultat som måste nås.

Intjäningsperioden för den långsiktiga incitamentsplanen är tre år. Bonusarvodet utbetalas under det kvartal som följer på intjäningsperioden. Bonusarna för 2017–2019 kommer att betalas ut under det första kvartalet 2020.

**VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS
ARVODEN**

Verkställande direktörens kompensation består av grundlön, årlig bonus och den långsiktiga incitamentsplanen. Verkställande direktörens målbonus motsvarar 50–75 % av hans/hennes fasta årslön. År 2017 var de finansiella målen för den årliga bonusplanen relaterade till nettoomsättningstillväxten, det justerade

rörelseresultatet och kassaflödet. De finansiella målen för den långsiktiga incitamentsplanen 2016–2018 var kopplade till omsättningen, det kumulativa rörelseresultatet och den totala avkastningen för aktieägare. Verkställande direktörens målbonus för den långsiktiga incitamentsplanen motsvarar 80–125 % av årslönen.

	Årlig målbonus och maximum %	Långsiktigt incitamentsmål och maximum %
Kari Kauniskangas, verkställande direktör, 1.1–15.2.2017	75 % och 102,5 %	125 % och 250 %
Teemu Kangas-Kärki, tillförordnad verkställande direktör, 15.2–8.10.2017	50 % och 75 %	80 % och 160 %
Jaana Tuominen, verkställande direktör, från och med den 9.10.2017	75 % och 90 %	100 % och 200 %

**VERKSTÄLLANDE DIREKTÖR
JAANA TUOMINEN FRÅN OCH MED DEN
9.10.2017**

Verkställande direktörens kompensation består av en fast årslön (grundlön), en årlig bonusplan och den långsiktiga incitamentsplanen. Den fasta årslönen är 500 000 euro, inklusive förmåner (bil och mobiltelefon). Den årliga bonusmålsättningen motsvarar 75 % av den fasta årslönen och den maximala bonusen motsvarar 90 % av den fasta årslönen.

Verkställande direktören deltar i den pågående aktiebaserade långsiktiga incitamentsplanen proportionellt i förhållande till avtalsförhållandets längd. Incitamentsplanen består av treåriga intjäningsperioder för kalenderåren 2015–2017, 2016–2018 och 2017–2019. Verkställande direktörens bonusmålsättning för den långsiktiga incitamentsplanen motsvarar 100 % av den fasta årslönen och den maximala bonusen motsvarar 200 % av den fasta årslönen. Verkställande direktören är förpliktigad att förvärva aktier i bolaget tills värdet av aktieinnehavet motsvarar minst 100 % av den årliga bruttolönen.

År 2017 är de finansiella målen för den årliga bonusplanen relaterade till omsättningsökning, justerat rörelseresultat och kassaflöde. De finansiella målen

för den långsiktiga incitamentsplanen är kopplade till koncernens konsoliderade omsättning, kumulativa rörelseresultat och aktiens totalavkastning.

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

Verkställande direktören är berättigad till en anställningsbonus på 250 000 euro som utbetalas under det första kvartalet 2018. Ifall verkställande direktören avgår innan två (2) år i bolagets tjänst, skall bonusen återbetalas till bolaget i sin helhet.

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 2017 till sammanlagt 120 292 euro.

**Verkställande direktören Jaana Tuominens
arvoden 2017**

	2017
Grundlön, euro	120 292
Årlig bonus för föregående år, euro	0
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram, euro	0
Sammanlagt, euro	120 292
Frivillig pensionsavgift betalad av företaget, euro	23 947

**TILLFÖRORDNAD VERKSTÄLLANDE
DIREKTÖR, TEEMU KANGAS-KÄRKI
DEN 15.2–8.10.2017**

Verkställande direktörens kompensation består av en fast årslön (grundlön), en årlig bonusplan och den långsiktiga incitamentsplanen. Verkställande direktörens målbonus motsvarar 50 % av hans/hennes fasta årslön. År 2016 var de finansiella målen för den årliga bonusplanen relaterade till nettoomsättningstillväxten, det justerade rörelseresultatet och kassaflödet. De finansiella målen för den långsiktiga incitamentsplanen 2016–2018 var kopplade till omsättningen, det kumulativa rörelseresultatet och den totala avkastningen för aktieägare. Verkställande direktörens målbonus för den långsiktiga incitamentsplanen motsvarar 80 % av årslönen.

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 verkställande direktören och bolaget 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 den tillförordnade verkställande direktören Teemu Kangas-Kärki uppgick 2017 till sammanlagt 616 474 euro. Av den summan utgjorde den fasta årslönen 328 290 euro medan bonusar för 2016 års resultat uppgick till 165 783 euro och bonusar för 2014–2016 från den långsiktiga incitamentsplanen uppgick till 122 400 euro.

**Tillförordnad verkställande direktören
Teemu Kangas-Kärkis arvoden 2017**

	2017
Grundlön, euro	328 290
Årlig bonus för föregående år, euro	165 783
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram, euro	122 400
Sammanlagt, euro	616 474
Frivillig pensionsavgift betalad av företaget, euro	62 492

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN
KARI KAUNISKANGAS DEN 1.1–15.2.2017

Verkställande direktörens kompensation består av en fast årslön (grundlön), en årlig bonusplan och den långsiktiga incitamentsplanen. Verkställande direktörens målbonus motsvarar 75 % av hans/hennes fasta årslön. År 2016 var de finansiella målen för den årliga bonusplanen relaterade till nettoomsättningstillväxten, det justerade rörelseresultatet och kassaflödet. De finansiella målen för den långsiktiga incitamentsplanen 2016–2018 var kopplade till omsättningen, den kumulativa rörelseresultatet och den totala avkastningen för aktieägare. Verkställande direktörens målbonus för den långsiktiga incitamentsplanen motsvarar 125 % av årslönen.

Den verkställande direktören erhåller en frivillig avgiftsbaserad pension, enligt vilken bolaget bidrar med 20 % av det föregående årets årslön exklusive bonusarvoden.

Den verkställande direktörens kontrakt upphör då han/hon 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 623 827 euro år 2017. Av den summan utgjorde den fasta årslönen 300 977 euro medan bonusar för 2016 års resultat uppgick till 322 850 euro och bonusar för 2014–2016 från den långsiktiga incitamentsplanen uppgick till 0 euro.

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 2017.

Verkställande direktören Kari Kauniskangas arvoden 2017

	2017	2016	2015
Grundlön, euro	300 977	490 769	517 366*
Årlig bonus för föregående år, euro	322 850	367 526	163 539
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram, euro	0	349 705	129 276
Sammanlagt, euro	623 827	1 208 000	810 181
Frivillig pensionsavgift betald av företaget, euro	98 154	94 490**	80 399

* Inkluderar en tilläggsbonus på 100 000 euro och övriga förmåner på 3 135 euro

** Inklusive en justering för 2015

LEDNINGSGRUPPENS ARVODEN

Ledningsgruppens årliga bonusplan var år 2017 utformad så att den gav en målnivå som var 30–75 % av årslönen. Förtjänstvillkoren var sammankopplade med koncernens finansiella mål och, i andra hand, med personliga mål i anknytning till det egna ansvarsområdet. År 2017 var de finansiella målen i huvudsak bundna till omsättningstillväxten, det justerade rörelseresultatet och kassaflödet. Medlemmarna i ledningsgruppen ingår i den långsiktiga incitamentsplanen.

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. Deras pensionsålder varierar mellan 60 och 68 år.

År 2017 uppgick löner, förmåner och bonusarvoden till ledningsgruppens medlemmar (exklusive verkställande direktören) till sammanlagt 2 343 071 euro. Av den summan utgjorde den fasta årslönen 1 663 397 euro. Bonusar för 2016 års resultat uppgick till 308 218 euro och bonusar från den långsiktiga incitamentsplanen för 2014–2016 uppgick till 371 455 euro.

De andra ledningsgruppsmedlemmarnas arvoden 2017

	2017	2016	2015
Grundlön, euro	1 663 397	2 773 060	2 097 270
Årlig bonus för föregående år, euro	308 218	1 005 364	554 907
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram, euro	371 455	352 447	380 047
Sammanlagt, euro	2 343 071	4 130 872	3 032 224
Frivillig pensionsavgift betald av företaget, euro	82 482	221 517	169 377

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 2017.

Ledningsgruppsmedlemmar:

- Teemu Kangas-Kärki den 1.1–15.2.2017 och den 9.10–31.12.2017
- Nina Ariluoma, fr.o.m. den 1.1.2017
- Ulrik Garde Due, fr.o.m. den 1.1.2017
- Sari Pohjonen, fr.o.m. den 10.2.2017
- Paul Tonnesen, fr.o.m. den 31.3.2017

Fiskars Oyj Abp

FISKARS OYJ ABP
Tavastvägen 135 A, PB 130,
FI-00561 Helsingfors, Finland

Tfn +358 204 3910

info@fiskars.fi
fiskarsgroup.com

