

Fiskars redogörelse över arvoden

Fiskars Oyj Abp tillämpar Finsk kod för bolagsstyrning som har godkänts av Värdepappersmarknadsföreningen och som trädde i kraft den 1.10.2010. Koden är tillgänglig på www.cgfinland.fi. Den här redogörelsen bygger på bolagsstyrningskodens rekommendation om arvoden för styrelse, verkställande direktör och övrig ledning.

STYRELSENS ARVODEN

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

Ordinarie bolagsstämman år 2011 beslöt att bibehålla styrelsemedlemmarnas arvoden oförändrade. Årsarvodena utbetalas enligt följande:

- Styrelseordförande: 70 000 euro
- Vice ordförande: 50 000 euro
- Styrelsemedlemmarna: 35 000 euro

Därtill utbetalas ett mötesarvode om 600 euro per styrelse- eller kommittémöte till styrelsemedlemmarna, 1 100 euro per styrelse- och kommittémöte till styrelsens ordförande och 1 100 euro per Audit Committee-möte till Audit Committees ordförande. Därtill betalas rese- och andra kostnader föranledda av deras verksamhet i företags ärenden.

Arvoden som utbetalats till styrelsemedlemmarna uppgick för år 2011 till 487 400 euro.

Styrelsemedlemmarna omfattas inte av Fiskars incitamentsprogram och står inte i arbets- eller tjänsteförhållande till företaget.

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 en frivillig avgiftsbaserad tilläggspensionsförsäkring.

Det finns för närvarande inget optionsprogram inom Fiskars Oyj Abp.

INCITAMENTSPROGRAMMETS UTFORMNING

Både Fiskars årliga bonusplan och långsiktiga incitamentsprogram är utformade för att belöna direktörer för prestationer mot 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 incitamentutbetalningarna kommer att ske på grundval av prestation i förhållande till "programmått". Programmåtten utgörs av en kombination av finansiella nyckeltal, operativa mått och personliga mål. Den potentiella utbetalningen varierar mellan 0 – Mål – Maximalt % av årslönen. Den maximala nivån för verkställande direktör och övriga direktörer i koncernledningen är 1,5 gånger målnivån.

STYRELSEMEDLEMMARNAS ARVODEN FÖR ÅR 2011

Namn	Årsarvode	Mötesarvoden	Totalt
Kaj-Gustaf Bergh, ordförande	70 000	22 000	92 000
Alexander Ehrnrooth, vice ordförande	50 000	12 600	62 600
Paul Ehrnrooth, vice ordförande	50 000	12 000	62 000
Ralf Böer	35 000	9 000	44 000
Louise Fromond	35 000	10 200	45 200
Gustaf Gripenberg, ordförande, Audit Committee	35 000	12 200	47 200
Ingrid Jonasson Blank	35 000	9 600	44 600
Karsten Slotte	35 000	10 200	45 200
Jukka Suominen	35 000	9 600	44 600
Totalt	380 000	107 400	487 400

LÅNGSIKTIGT INCITAMENTSPROGRAM

Fiskars har ett långsiktigt incitamentsprogram för nyckelpersoner. Deltagarna väljs ut av styrelsen på årsbasis. Styrelsen fastslår också årligen förtjänstvillkoren baserade på finansiella mål. Målen i det långsiktiga incitamentsprogrammet är rent finansiella och förknippade med nivån på koncernens omsättning och kassaflöde.

Intjäningsperioden är ett år och därpå följer en bindningsperiod på två år. Bonusarvodet utbetalas under det kvartal som följer på bindningsperioden. De första långsiktiga incitamentsbonusarna hänförs till resultatet år 2009 och kommer att betalas ut under det första kvartalet 2012.

Målnivån i det långsiktiga incitamentsprogrammet motsvarar målnivån för det årliga bonusarvodet för personerna inom incitamentsprogrammet. Dessutom kan en positiv förändring i värdet på bolagets aktier relaterade till den egna verksamheten (exklusive effekten av Wärtsilä på aktiekursen) under bindningsperioden öka den slutliga utbetalningen med upp till 50 %.

Förtjänstvillkoren år 2011 var relaterade till koncernens omsättning och operativa kassaflöde. Resultatarvodet för 2011 kommer att betalas ut under det första kvartalet 2014.

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS ARVODEN

Till verkställande direktören utbetalas utöver grundlönen ett årligt bonusarvode, som till sin målnivå är 60 % av årslönen. Utbetalningen bestäms i enlighet med de finansiella målen och andra mål som fastställs årligen av styrelsen. År 2011 var de finansiella målen relaterade till omsättningen, EBT exklusive Wärtsilä och bruttovinst.

Verkställande direktören ingår också i det långsiktiga incitamentsprogrammet med en målbonus på 60 % av årslönen.

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

Verkställande direktörs 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 naturaförmåner och bonusarvoden var 646 464 euro år 2011. Av den summan utgjorde den fasta årslönens andel 389 816 euro medan resultatarvodena

för år 2010 uppgick till 256 648 euro.

Under räkenskapsåret 2011 uppgick bonusarvodena i det långsiktiga incitamentsprogrammet, exklusive eventuella ökning till följd av förändringar i aktiens värde, till 286 020 euro för den verkställande direktören. Detta långsiktiga bonusarvode för 2011 kommer att betalas ut under det första kvartalet 2014.

När den verkställande direktören började arbeta i företaget i januari 2008 samtyckte han till att köpa aktier i bolaget motsvarande värdet på det avtalade bonusavtalet, totalt 15 397 aktier. Dessa aktier var låsta fram till den 1 mars 2011.

KONCERNLEDNINGENS ARVODEN

Medlemmarna i koncernledningen har utöver grundlönen en årlig bonusplan, som till sin målnivå är 20–40 % av årslönen. Bonusarvodets storlek bestäms i enlighet med de ekonomiska kriterier som slagits fast av styrelsen, som i huvudsak är sammankopplade med koncernens finansiella mål och i andra hand med personliga mål i anknytning till det egna ansvarsområdet. År 2011 var de finansiella målen i huvudsak relaterade till tillväxten av omsättningen, EBT exklusive Wärtsilä och bruttovinst.

Medlemmarna i koncernledningen kan också ingå i det långsiktiga incitamentsprogrammet som till sin målnivå motsvarar det årliga bonusarvodet.

Medlemmarna i koncernledningen omfattas ytterligare 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 2011 uppgick lönerna till koncernledningens medlemmar (exklusive verkställande direktören) löner med naturaförmåner och bonusarvoden till sammanlagt 1 038 363 euro. Av den summan utgjorde de fasta årslönernas andel 753 631 euro medan resultatarvodena för år 2010 uppgick till 284 732 euro.

Under räkenskapsåret 2011 uppgick bonusarvodena i det långsiktiga incitamentsprogrammet, exklusive eventuella ökning till följd av förändringar i aktiens värde, till 288 276 euro för koncernledningen (exklusive verkställande direktören). Dessa bonusarvoden kommer att betalas ut under det första kvartalet 2014.

VILLKOREN FÖR VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS INCITAMENTSPROGRAM 2011

	Minimum	Mål	Maximalt	Maximal slutlig utbetalning efter bindningsperioden *
Årlig bonusplan, % av den årliga grundlönen	0	60 %	80 %	-
Långsiktig incitamentsplan, % av den årliga grundlönen	0	60 %	90 %	135 %

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

VILLKOREN FÖR KONCERNLEDNINGENS INCITAMENTSPROGRAM 2011

	Minimum	Mål	Maximalt	Maximal slutlig utbetalning efter bindningsperioden *
Årlig bonusplan, % av den årliga grundlönen	0	20–40 %	30–60 %	-
Långsiktig incitamentsplan, % av den årliga grundlönen	0	20–40 %	30–60 %	45–90 %

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

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS OCH KONCERNLEDNINGENS ARVODEN ÅR 2011

Euro	Grundlön	Bonusarvoden för 2010	Bonusarvoden som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram	Totalt 2011	Totalt 2010	Frivillig pensionsavgift betald av företaget 2011	Bonusarvoden som intjänats genom det långsiktiga incitamentsprogrammet 2011
Verkställande direktör	389 816	256 648	-	646 464	684 162	76 042	286 020
Övriga medlemmar i koncernledningen	753 631	284 732	-	1 038 363	1 011 907	133 750	288 276
Totalt	1 143 448	541 380	0	1 684 828	1 696 069	209 792	574 296

*Utbetalas under det första kvartalet 2014, efter justering per aktiekursmultipel