

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen palkkioista. Hallituksen nimitysvaliokunta valmistelee yhtiökokoukselle tehtävät esitykset hallituksen jäsenten palkkioista.

Vuonna 2013 yhtiökokous päätti hallituksen jäsenten vuosipalkkioiksi:

- hallituksen puheenjohtaja: 80 000 euroa
- hallituksen varapuheenjohtaja: 55 000 euroa
- hallituksen jäsenet: 40 000 euroa.

Hallituksen ja valiokuntien kokoukseen osallistumisesta maksetaan hallituksen jäsenille 600 euroa kokoukselta,

hallituksen puheenjohtajalle 1 100 euroa hallituksen ja valiokuntien kokoukselta sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 1 100 euroa tarkastusvaliokunnan kokoukselta. Ulkomailla asuville hallituksen jäsenille maksetaan hallituksen ja valiokuntien kokouksista kokouspalkkiot kaksinkertaisina. Lisäksi hallituksen jäsenille korvataan matka- ja muut kulut, jotka ovat syntyneet heidän hoitaessaan yhtiön asioita.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot olivat yhteensä 516 000 euroa vuonna 2012. Hallituksen jäsenet eivät kuulu Fiskarsin kannustinjärjestelmiin, eivätkä he ole työ- ja toimisuhteessa yhtiöön.

Hallituksen jäsenten palkkiot vuodelta 2012

| Nimi | Vuosipalkkio (EUR) | Kokouspalkkio (EUR) | Yhteensä (EUR) |
|---|--------------------|---------------------|----------------|
| Kaj-Gustaf Bergh, Puheenjohtaja | 77 500 | 20 900 | 98 400 |
| Alexander Ehrnrooth, Varapuheenjohtaja | 53 750 | 10 200 | 63 950 |
| Paul Ehrnrooth, Varapuheenjohtaja | 53 750 | 9 600 | 63 350 |
| Ralf Böer | 38 750 | 10 200 | 48 950 |
| Louise Fromond | 38 750 | 8 400 | 47 150 |
| Gustaf Gripenberg, Tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja | 38 750 | 11 000 | 49 750 |
| Ingrid Jonasson Blank | 38 750 | 10 200 | 48 950 |
| Karsten Slotte | 38 750 | 7 800 | 46 550 |
| Jukka Suominen | 38 750 | 10 200 | 48 950 |
| Yhteensä | 417 500 | 98 500 | 516 000 |

Hallituksen päättämä konsultointipalkkio puheenjohtajalle

Hallitus päätti vuoden 2012 toisella vuosineljänneksellä maksaa puheenjohtajalle kertaluonteisen 200 000 euron harkinnanvaraisen konsultointipalkkion, joka liittyi Fiskars-konsernin ja Investor AB:n välisen, pitkäaikaista Wärtsilä-omistusta koskevan yhteistyön neuvotteluihin ja loppuunsaattamiseen.

FISKARSIN PALKITSEMISFILOSOFIA

Fiskarsin palkitsemisfilosofia perustuu ydinvakaumukseen me että kaiken, pienimmätkin asiat, voi tehdä paremmin ja fiksummin. Palkitsemisrakenteemme on suunniteltu markkina-relevanteiksi ja suoritukseen perustuviksi; poikkeuksellisesti suorituksesta palkitaan enemmän kuin keskivertosuorituksesta. Useimpien Fiskarsin työntekijöiden – tehtaan lattialta ylimpään johtoon - palkitseminen koostuu peruspalkasta, bonuksesta ja eduista. Kokonaispalkitsemisessa tähtäämme kilpailukykyyn kyseisellä markkinalla. Kunkin työntekijän palkka perustuu kotimaahan, vastuu-alueeseen, kokemukseen ja suoritukseen. Bonuskäytäntö perustuu jatkuvan kehittymisen filosofiaan, mikä tarkoittaa että Fiskars maksaa bonuksia vain, kun liiketoiminta kehittyy edellisvuotta paremmin.

JOHTORYHMÄN PALKITSEMISEN PÄÄPIIRTEET

Hallitus valitsee toimitusjohtajan ja hyväksyy hänen johtajasopimuksensa ehdot sekä palkitsemisen. Hallitus valitsee myös konsernin johtoryhmän jäsenet, hyväksyy heidän palkkansa ja muun palkitsemisen sekä päättää konsernin palkitsemisjärjestelmän perusteista. Hallituksen palkitsemisvaliokunta vastaa näiden asioiden valmistelusta.

Peruspalkan lisäksi Fiskars tarjoaa yhtiön ylimmälle johdolle erilaisia suorituksen parantamiseen tähtääviä palkkio-ohjelmia. Tällaisia ovat vuotuinen bonuspalkkio-ohjelma ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä. Johtoryhmällä on myös vapaaehtoinen maksuperusteinen lisäeläkevakuutus. Fiskars Oyj Abp:llä ei ole voimassa olevia osakkeen kurssiin sidottuja optio-ohjelmia.

Kannustinohjelman rakenne

Sekä vuotuisen bonuspalkkio-ohjelman että pitkän aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on palkita ylintä johtoa ennalta vahvistettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Kannustinohjelmaan kuuluville määritetään tavoitetaso, jonka perusteella kannustinpalkkio määräytyy prosentiosuutena peruspalkasta. Kannustintavoitteet ovat tavoitemahdollisuus, eivätkä ne takaa palkkion maksamista. Todelliset kannustinpalkkiot maksetaan vertaamalla suoritusta ohjelman mittareihin. Mittarit voivat koostua taloudellisista ja toiminnallisista mittareista sekä henkilökohtaisista tavoitteista. Mahdollisen palkkion suuruus vaihtelee nolasta maksimiprosenttiin vuosipalkasta. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten enimmäistaso on 1,5 kertaa tavoitetaso.

Fiskarsilla on pitkän aikavälin kannustinohjelma, johon kuuluvat avainhenkilöt hallitus valitsee vuosittain. Ansaintakriteereinä ovat yksinomaan taloudelliset tavoitteet, joista hallitus päättää vuosittain. Vuonna 2012 tavoitteet oli sidottu yhtiön liikevaihtoon ja liiketoiminnan kassavirtaan.

Pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajakso on kalenterivuosi, jota seuraa kahden vuoden sitouttamisjakso. Palkkio maksetaan sitouttamisjaksoa seuraavan vuosineljänneksen aikana. Ensimmäiset, vuoden 2009 suoritukseen perustuvat pitkän aikavälin kannustinpalkkiot maksettiin vuoden 2012 ensimmäisellä neljänneksellä. Vuoden 2012 suoritukseen perustuvat pitkän aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan vuoden 2015 ensimmäisellä neljänneksellä.

Yhtiön omaan liiketoimintaan liittyvä osakkeen arvonnousu (pois lukien Wärtsilän vaikutus osakekurssiin) sitouttamisjakson aikana voi nostaa lopullista maksettavaa palkkiota enintään 50 %.

Toimitusjohtajan kannustinjärjestelmän periaatteet vuonna 2012

| | Minimi | Tavoite | Maksimi | Lopullinen maksimipalkkio sitouttamisjakson jälkeen* |
|--|--------|---------|---------|--|
| Vuotuinen bonuspalkkio-ohjelma, % vuosipalkasta | 0 | 60 % | 80 % | N/A |
| Pitkän aikavälin kannustinohjelma, % vuosipalkasta | 0 | 60 % | 90 % | 135 % |

* Riippuu yhtiön omaan liiketoimintaan liittyvästä osakkeen arvon kehityksestä, pois lukien Wärtsilän vaikutus osakekurssiin.

Johtoryhmän kannustinjärjestelmän periaatteet vuonna 2012

| | Minimi | Tavoite | Maksimi | Lopullinen maksimipalkkio sitouttamisjakson jälkeen* |
|--|--------|---------|---------|--|
| Vuotuinen bonuspalkkio-ohjelma, % vuosipalkasta | 0 | 20–60 % | 30–90 % | N/A |
| Pitkän aikavälin kannustinohjelma, % vuosipalkasta | 0 | 20–40 % | 30–60 % | 45–90 % |

* Riippuu yhtiön omaan liiketoimintaan liittyvästä osakkeen arvon kehityksestä, pois lukien Wärtsilän vaikutus osakekurssiin.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu palkasta, vuotuisesta bonuspalkkiosta ja pitkän aikavälin kannustinohjelmasta. Toimitusjohtajan kannustinohjelmien tavoitetaso on 60 % vuosipalkasta. Vuonna 2012 vuotuisen bonuspalkkion taloudelliset tavoitteet liittyivät liikevaihdon kasvuun, konsernin tulokseen ennen veroja ilman Wärtsilää, bruttokatteeseen ja kassavirtaan. Pitkän aikavälin kannustinohjelman taloudelliset tavoitteet liittyivät liikevaihtoon ja liikevoittoon.

Toimitusjohtajan vapaaehtoiseen lisäeläkevakuutukseen maksetaan 20 % hänen vuosipalkastaan ilman bonuspalkkioita.

Toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimus päättyy hänen täytettyään 60 vuotta. Sekä yhtiöllä että toimitusjohtajalla on kuuden kuukauden irtisanomisaika. Yhtiön toimesta tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä maksettavan korvauksen määrä vastaa yhden vuoden palkkaa kuuden kuukauden irtisanomispalkan lisäksi.

Toimitusjohtaja Kari Kauniskankaan palkka luontoisetuineen ja bonuspalkkioineen oli vuonna 2012 yhteensä 1 047 598 euroa. Kiinteän vuosipalkan osuus oli 403 744 euroa, vuodelta 2011 maksettujen bonuspalkkioiden osuus 234 354 euroa ja vuodelta 2009 maksettujen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkioiden osuus 409 500 euroa.

Vuoden 2012 ansaintajaksolla pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaiset bonuspalkkiot ilman osakkeen mahdollisesta arvonnoususta johtuvaa korotusta olivat toimitusjohtajan osalta yhteensä 95 256 euroa. Vuoden 2012 suoritukseen perustuvat pitkän aikavälin palkkiot maksetaan vuoden 2015 ensimmäisellä neljänneksellä.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2013–2014

Hallitus päätti elokuussa 2012 toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän uudistamisesta ja asetti tavoitteet vuosille 2013 ja 2014 edistääkseen kannattavaa kasvua ja palkitakseen jatkuvasta kehityksestä.

Toimitusjohtajan kannustinpalkkiotasoa on vuonna 2014 30–270 % vuosipalkasta. Lopullinen maksettava kannustinpalkkio riippuu kuitenkin osakkeen arvonkehityksestä (pois lukien Wärtsilän vaikutus osakekurssiin) sitouttamisjakson aikana. Yhtiön omaan liiketoimintaan liittyvä osakkeen arvonnousu voi nostaa lopullista maksettavaa kannustinpalkkiota enintään 200 % ja arvonnousu pienentää lopullista maksettavaa kannustinpalkkiota enintään 50 %.

Ansaintajakso on kalenterivuosi, jota seuraa puolelle kannustinpalkkiosta vuoden sitouttamisjakso ja puolelle kannustinpalkkiosta kahden vuoden sitouttamisjakso. Palkkio maksetaan sitouttamisjaksoa seuraavan vuosineljänneksen aikana.

JOHTORYHMÄN PALKITSEMINEN

Konsernin johtoryhmän jäsenien vuotuisen bonuspalkkio-ohjelman tavoitetaso oli vuonna 2012 20–60 % vuosipalkasta. Ansaintakriteerit liittyvät pääosin konsernin taloudellisiin ja osin henkilökohtaisiin, omaan vastuualueeseen liittyviin tavoitteisiin. Vuonna 2012 taloudelliset tavoitteet liittyivät pääasiassa liikevaihdon kasvuun, konsernin tulokseen ennen veroja ilman Wärtsilää ja bruttokatteeseen.

Johtoryhmän jäsenet voivat kuulua myös yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään, jonka tavoitetaso vastaa vuotuisen bonuspalkkion tavoitetasoa.

Konsernin johtoryhmän jäsenillä on vapaaehtoinen maksuperusteinen lisäeläkevakuutus, johon maksetaan 14–20 % johtajien vuosipalkasta ilman bonuspalkkioita. Johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 60–68 vuotta.

Johtoryhmän jäsenten (toimitusjohtajaa lukuun ottamatta) palkat luontoisetuineen ja bonuspalkkioineen olivat vuonna 2012 yhteensä 1 392 330 euroa. Kiinteiden vuosipalkkojen osuus oli 753 631 euroa, vuodelta 2011 maksettujen bonuspalkkioiden osuus 255 740 euroa ja vuodelta 2009 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksetut bonuspalkkiot 414 005 euroa.

Vuoden 2012 ansaintajaksolla pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaiset bonuspalkkiot ilman osakkeen mahdollisesta arvonnoususta johtuvaa korotusta olivat johtoryhmän osalta (toimitusjohtajaa lukuun ottamatta) yhteensä 70 936 euroa. Nämä palkkiot maksetaan vuoden 2015 ensimmäisellä neljänneksellä.

Uuden talousjohtajan palkitseminen

Fiskars nimitti Ilkka Pitkäsen konsernin uudeksi talousjohtajaksi syyskuusta 2012 alkaen. Tullessaan yhtiön palvelukseen hän sitoutui ostamaan yhtiön osakkeita allekirjoitusbonuksensa, 72 750 euron, nettosummalla. Hän sitoutuu pitämään osakkeet vuoteen 2015 asti.

Toimitusjohtajan palkat ja palkkiot vuonna 2012

| | 2012 | 2011 |
|---|------------------|----------------|
| Peruspalkka (EUR) | 403 744 | 389 816 |
| Bonuspalkkio edelliseltä vuodelta (EUR) | 234 354 | 256 648 |
| Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksetut bonuspalkkiot (EUR) | 409 500 | n/a |
| Yhteensä (EUR) | 1 047 598 | 646 464 |
| Maksut vapaaehtoiseen eläkevakuutukseen (EUR) | 77 963 | 76 042 |

Muiden johtoryhmän jäsenten* palkat ja palkkiot 2012

| | 2012 | 2011 |
|---|------------------|------------------|
| Peruspalkka (EUR) | 722 586 | 753 631 |
| Bonuspalkkio edelliseltä vuodelta (EUR) | 255 740 | 284 732 |
| Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksetut bonuspalkkiot (EUR) | 414 005 | n/a |
| Yhteensä (EUR) | 1 392 330 | 1 038 363 |
| Maksut vapaaehtoiseen eläkevakuutukseen (EUR) | 98 736 | 133 750 |

* Sis. Teemu Kangas-Kärki 2.3.2012 asti, vt. talousjohtaja Jyri Virrantuomi 2.3.–30.8., 2012, Ilkka Pitkänen 1.9.2012 alkaen, Hille Korhonen 31.10.2012 asti ja Risto Gaggl 20.11.2012 alkaen.

Pitkän aikavälin kannustinohjelman kautta ansaitut bonuspalkkiot

| Ansaintakausi | 2010 | 2011 | 2012 |
|--------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Maksetaan* | 2013 | 2014 | 2015 |
| Toimitusjohtaja (EUR) | 271 740 | 286 230 | 95 256 |
| Muut johtoryhmän jäsenet (EUR) | 211 142 | 220 942 | 70 936 |

* Maksetaan osakekurssin kertoimella tarkistettuna.