

Fiskarsin palkka- ja palkkioselvitys vuodelta 2013

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 lisäksi 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 540 800 euroa vuonna 2013. Hallituksen jäsenet eivät ole mukana Fiskarsin kannustinjärjestelmissä, eivätkä he ole työ- ja toimitushteessä yhtiöön.

Hallituksen jäsenten palkkiot vuodelta 2013

Nimi	Vuosipalkkiot (EUR)	Kokouspalkkiot (EUR)	Yhteensä (EUR)
Kaj-Gustaf Bergh, puheenjohtaja	80 000	24 200	104 200
Alexander Ehrnrooth, varapuheenjohtaja	55 000	13 800	68 800
Paul Ehrnrooth, varapuheenjohtaja	55 000	13 800	68 800
Ralf Böer	40 000	13 200	53 200
Louise Fromond	40 000	7 800	47 800
Gustaf Gripenberg, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	40 000	9 800	49 800
Ingrid Jonasson Blank	40 000	13 200	53 200
Karsten Slotte	40 000	7 200	47 200
Jukka Suominen	40 000	7 800	47 800
Yhteensä	430 000	110 800	540 800

Fiskarsin palkitsemisfilosofia

Fiskarsin palkitsemisfilosofia perustuu ydinvaakaumukseemme että kaiken, pienimmätkin asiat, voi tehdä paremmin ja fiksummin. Palkitsemisrakenteemme on suunniteltu markkinarelevantiksi ja suoritukseen perustuviksi; poikkeuksellisesta 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 kotimaan yleiseen palkkatasoon, vastuualueeseen, kokemukseen ja suoritukseen. Bonuskäytäntö perustuu jatkuvan kehittymisen filosofiaan, mikä tarkoittaa että Fiskars maksaa bonuksia vain, kun liiketoiminta kehittyi 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 tähtäviä 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 osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä.

Kannustinohjelman rakenne

Sekä vuotuisen bonuspalkkio-ohjelman että pitkän aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on palkita ylintä johtoa ennalta vahvistettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Kannustinojelmaan kuuluville määritetään tavoitetaso, jonka perusteella kannustinpalkkio määräytyy prosenttiosuutena 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 2013 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. Vuoden 2013 suoritukseen perustuvat pitkän aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan vuoden 2016 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 2013

% vuosipalkasta	Min.	Tavoite	Maks.	Lopullinen maksimipalkkio sitouttamisjakson jälkeen*
Vuotuinen bonuspalkkio-ohjelma	0	60 %	80 %	n/a
Pitkän aikavälin kannustinohjelma	0	60 %	90 %	135 %

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

Johtoryhmän kannustinjärjestelmän periaatteet vuonna 2013

% vuosipalkasta	Min.	Tavoite	Maks.	Lopullinen maksimipalkkio sitouttamisjakson jälkeen*
Vuotuinen bonuspalkkio-ohjelma	0	20—60%	30—90%	n/a
Pitkän aikavälin kannustinohjelma	0	20—40%	30—60%	45—90%

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

Pitkän aikavälin kannustinohjelman kautta ansaitut bonuspalkkiot

Ansaintakausi	2011	2012	2013
Maksetaan*, euroa	2014	2015	2016
Toimitusjohtaja	286 230	95 256	233 137
Muut johtoryhmän jäsenet	220 942	70 936	181 209

* Maksetaan osakekurssin kertoimella tarkistettuna.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu palkasta, vuotuisesta bonuspalkkiosta ja pitkän aikavälin kannustinohjelmasta. Toimitusjohtajan kannustinohjelmien tavoitetaso on 60 % vuosipalkasta. Vuonna 2013 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 täyttäessään 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 2013 yhteensä 1 013 692. Kiinteän vuosipalkan osuus oli 404 736 euroa, vuodelta 2012 maksettujen bonuspalkkioiden osuus 247 542 euroa ja vuodelta 2010 maksettujen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkioiden osuus 361 414 euroa.

Vuoden 2013 ansaintajaksolla pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaiset bonuspalkkiot ilman osakkeen mahdollisesta arvonnoususta johtuvaa korotusta olivat toimitusjohtajan osalta yhteensä 233 137 euroa. Vuoden 2013 suoritukseen perustuvat pitkän aikavälin palkkiot maksetaan vuoden 2016 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.

Vuonna 2014 toimitusjohtajan kannustinpalkkiotasoa on 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 arvonlasku 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.

Toimitusjohtajan palkat ja palkkiot vuonna 2013

Euroa	2013	2012
Peruspalkka	404 736	403 744
Bonuspalkkio edelliseltä vuodelta	247 542	234 354
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksetut bonuspalkkiot	361 414	409 500
Yhteensä	1 013 692	1 047 598
Maksut vapaaehtoiseen eläkevakuutukseen	80 749	77 963

Tämän palkka- ja palkkioselvityksen luvut ovat maksuperusteisia. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkat ja palkkiot on esitetty ansaintaperusteisesti Fiskarsin tilinpäätöksen 2013 liitetiedoissa.

Johtoryhmän palkitseminen

Konsernin johtoryhmän jäsenien vuotuisen bonuspalkkio-ohjelman tavoitetaso oli vuonna 2013 20–60 % vuosipalkasta. Ansaintakriteerit liittyvät pääosin konsernin taloudellisiin ja osin henkilökohtaisiin, omaan vastuualueeseen liittyviin tavoitteisiin. Vuonna 2013 taloudelliset tavoitteet liittyivät pääasiassa liikevaihdon kasvuun, konsernin tulokseen ennen veroja ilman Wärtsilää ja bruttokatteeseen.

Johtoryhmän jäsenet voivat kuulua myös yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään.

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 2013 yhteensä 1 193 274 euroa. Kiinteiden vuosipalkkojen osuus oli 888 068 euroa, vuodelta 2012 maksettujen bonuspalkkioiden osuus 184 856 euroa ja vuodelta 2010 pitkän aikavälin kannusjärjestelmän perusteella maksetut bonuspalkkiot 120 350 euroa.

Vuoden 2013 ansaintajaksolla pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaiset bonuspalkkiot, ilman osakkeen mahdollisesta arvonnoususta johtuvaa korotusta, olivat johtoryhmän osalta (toimitusjohtajaa lukuun ottamatta) yhteensä 181 209 euroa. Nämä palkkiot maksetaan vuoden 2016 ensimmäisellä neljänneksellä.

Muiden johtoryhmän jäsenten* palkat ja palkkiot 2013

	2013	2012
Peruspalkka	888 068	722 586
Bonuspalkkio edelliseltä vuodelta	184 856	255 740
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksetut bonuspalkkiot	120 350	414 005
Yhteensä	1 193 274	1 392 330
Maksut vapaaehtoiseen eläkevakuutukseen	142 461	98 736

* sis. Nina Ariluoma-Hämäläisen ja Frans Westerlundin 16.9.2013 alkaen.

Tämän palkka- ja palkkioselvityksen luvut ovat maksuperusteisia. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkat ja palkkiot on esitetty ansaintaperusteisesti Fiskarsin tilinpäätöksen 2013 liitetiedoissa.