

# REDOGÖRELSE ÖVER ARVODEN

## STYRELSENS ARVODEN

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

Ordinarie bolagsstämma år 2012 beslöt om följande årliga arvoden för styrelsemedlemmarna.

- Styrelseordförande: 80 000 euro
- Vice ordförande: 55 000 euro
- Styrelsemedlemmarna: 40 000 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 2012 till 516 000 euro. Styrelsemedlemmarna omfattas inte av Fiskars incitamentsprogram och står inte i arbets- eller tjänsteförhållande till företaget.

## Styrelsemedlemmarnas arvoden för år 2012

Namn	Årsarvode (EUR)	Mötesarvode (EUR)	Totalt (EUR)
Kaj-Gustaf Bergh, ordförande	77 500	20 900	98 400
Alexander Ehrnrooth, vice ordförande	53 750	10 200	63 950
Paul Ehrnrooth, vice ordförande	53 750	9 600	63 350
Ralf Böer	38 750	10 200	48 950
Louise Fromond	38 750	8 400	47 150
Gustaf Gripenberg, ordförande, Audit Committee	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
<b>Totalt</b>	<b>417 500</b>	<b>98 500</b>	<b>516 000</b>

## Av styrelsen beslutat konsulteringsarvode åt styrelsens ordförande under Q2 2012

Styrelsen beslöt under andra kvartalet 2012 att betala ett skönmässigt engångskonsulteringsarvode på 200 000 euro till styrelseordföranden för konsultarbete i anslutning till förhandlingar och genomförande av samarbetet mellan Fiskarskoncernen och Investor AB gällande det långsiktiga ägarskapet av Wärtsilä.

## 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 bara 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 en frivillig avgiftsbaserad tilläggsförsäkring. Det finns för närvarande inget optionsprogram inom Fiskars Oyj Abp.

## Incitamentsprogrammets utformning

Både Fiskars årliga bonusplan och långsiktiga incitamentsprogram 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 "programmätt". Programmåtten 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 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 2012 knutna till företagets konsoliderade omsättning och kassaflöde.

Intjäningsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet är ett år och därpå följer en bindningsperiod på två år. Bonusarvodet utbetalas under det kvartal som följer på bindningsperioden. De första långsiktiga incitamentsbonu-

## Villkoren för verkställande direktörens incitamentsprogram 2012

	Minimum	Mål	Maximalt	Maximal slutlig utbetalning efter bindningsperioden*
Årlig bonusplan, % av den årliga grundlönen	0	60 %	80 %	N/A
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 2012

	Minimum	Mål	Maximalt	Maximal slutlig utbetalning efter bindningsperioden*
Årlig bonusplan, % av den årliga grundlönen	0	20–60 %	30–90 %	N/A
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.

sarna, som hänförde sig till resultatet år 2009, betalades ut under det första kvartalet 2012. Bonusarna för 2012 års resultat kommer att betalas ut under det första kvartalet 2015.

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 %.

## VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS ARVODEN

Verkställande direktörens kompensation består av grundlön, årlig bonus och det långsiktiga incitamentsprogrammet. Verkställande direktörens målbonus motsvarar 60 % av hans årslön. År 2012 var de finansiella målen för den årliga bonusplanen relaterade till omsättningsökningen, EBT exklusive Wärtsilä samt bruttovinstmarginalen och kassaflödet. 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 uppsägningsslön på 6 månader.

Verkställande direktör Kari Kauniskangas lön med förmåner och bonusarvoden var 1 047 598 euro år 2012. Av den summan utgjorde den fasta årslönens andel 403 744 euro medan bonusar för 2011 års resultat uppgick till 234 354 euro och bonusar för 2009 från det långsiktiga incitamentsprogrammet uppgick till 409 500 euro.

Under räkenskapsåret 2012 uppgick bonusarvodena i det långsiktiga incitamentsprogrammet, exklusive eventuella ökning till följd av förändringar i aktiens värde, till 95 256 euro för den verkställande direktören. Detta långsiktiga bonusarvode för 2012 kommer att betalas ut under det första kvartalet 2015.

## 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 ut-

betalningen 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.

## KONCERNLEDNINGENS ARVODEN

Koncernledningens årliga bonusplan var 2012 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 2012 var de finansiella målen i huvudsak knutna till omsättningsökning, EBT exklusive Wärtsilä och bruttovinstmarginalen. Medlemmarna i koncernledningen kan också ingå i det långsiktiga incitamentsprogrammet.

Medlemmarna i koncernledningen omfattas 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 2012 uppgick löner med förmåner och bonusarvoden för medlemmarna i koncernledningen (exklusive verkställande direktören) till 1 392 330 euro. Av den summan utgjorde den fasta årslönens andel 722 586 euro medan bonusar för 2011 års resultat uppgick till 255 740 euro och bonusar för 2009 från det långsiktiga incitamentsprogrammet uppgick till 414 005 euro. Under räkenskapsåret 2012 uppgick bonusarvodena i det långsiktiga incitamentsprogrammet, exklusive eventuella ökning till följd av förändringar i aktiens värde, till 70 936 euro för koncernledningen (exklusive verkställande direktören). Dessa bonusarvoden kommer att betalas ut under det första kvartalet 2015.

## Arvoden till den nya ekonomidirektören

Fiskars utsåg Ilkka Pitkänen till koncernens nya ekonomidirektör från september 2012. När han började arbeta i företaget samtyckte han till att köpa aktier i bolaget motsvarande nettosumman av hans anställningsbonus, som var 72 750 euro. Dessa aktier är låsta fram till 2015.

## Verkställande direktörens arvoden för 2012

	2012	2011
Grundlön (EUR)	403 744	389 816
Årlig bonus för föregående år (EUR)	234 354	256 648
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram (EUR)	409 500	n/a
<b>Totalt (EUR)</b>	<b>1 047 598</b>	<b>646 464</b>
Frivillig pensionsavgift betalad av företaget (EUR)	77 963	76 042

## De andra koncernledningsmedlemmarnas\* arvoden år 2012

	2012	2011
Grundlön (EUR)	722 586	753 631
Årlig bonus för föregående år (EUR)	255 740	284 732
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram (EUR)	414 005	n/a
<b>Totalt (EUR)</b>	<b>1 392 330</b>	<b>1 038 363</b>
Frivillig pensionsavgift betalad av företaget (EUR)	98 736	133 750

\* Inklusive Teemu Kangas-Kärki till 2 mars 2012, den tillförordnade ekonomidirektören Jyri Virrantuomi från 2 mars till 30 augusti 2012, Ilkka Pitkänen från 1 september 2012, Hille Korhonen till 31 oktober 2012 och Risto Gaggl från 20 november 2012.

## Bonusarvoden som intjänats och ackumulerats genom det långsiktiga incitamentsprogrammet

Intjäningsperiod	2010	2011	2012
Att utbetala*	2013	2014	2015
VD (EUR)	271 740	286 230	95 256
Koncernledning (EUR)	211 142	220 942	70 936

\* efter justering per aktiekursmultipel.