

FISKARS

REDOGÖRELSE
ÖVER ARVODEN

16

FISKARS REDOGÖRELSE ÖVER ARVODEN 2016

Fiskars kompensationsfilosofi

Fiskars kompensationsfilosofi och kompensationsstruktur 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. Målsättningen är att den totala kompensationen inklusive bonus ska vara konkurrenskraftig på relevant marknad. För samtliga anställda baseras lönen på hemland, ansvar, bidrag till verksamheten, erfarenhet och prestation. Bonuspraxisen stöder Fiskars filosofi om prestationsbaserad belöning.

Styrelsens arvoden

Styrelsemedlemmarnas arvoden fastställs av ordinarie bolagsstämma. Styrelsens nominerings- och strategikommitté ansvarar för beredningen av förslag om styrelsemedlemmarnas arvoden för bolagsstämman.

Ordinarie bolagsstämma år 2016 beslöt om följande årliga arvoden för styrelsemedlemmarna.

- Styrelseordförande: 90 000 euro
- Vice ordförande: 60 000 euro
- Styrelsemedlemmarna: 45 000 euro

Därtill betalas för styrelse- och kommittémöten ett mötesarvode om 750 euro per möte till de styrelseledamöter som bor i Finland, ett mötesarvode om 2 000 euro per möte till de styrelseledamöter som bor utomlands och ett mötesarvode om 1 500 euro per möte till styrelseordförande och kommittéernas ordföranden. Ytterligare ersätts till styrelseledamöterna de rese- och andra kostnader som uppkommit i anslutning till skötandet av bolagets ärenden. Arvoden som utbetalats till styrelsemedlemmarna uppgick för år 2016 till 730 750 euro. Styrelsemedlemmarna omfattas inte av Fiskars incitamentsplan och står inte i arbets- eller tjänsteförhållande till företaget.

Styrelsemedlemmarnas arvoden för år 2016

Namn	Årsarvode euro	Mötesarvode euro	Sammanlagt euro
Paul Ehrnrooth, ordförande från och med 12.3.2014	90 000	30 000	120 000
Alexander Ehrnrooth, viceordförande	60 000	15 000	75 000
Louise Fromond	45 000	12 000	57 000
Gustaf Gripenberg	45 000	12 750	57 750
Ingrid Jonasson Blank	45 000	32 000	77 000
Karsten Slotte, fram till 9.3.2016	11 250	2 250	13 500
Jyri Luomakoski, från och med 8.3.2016, ordförande granskningskommittén	33 750	13 500	47 250
Inka Mero	45 000	11 250	56 250
Fabian Månsson	45 000	30 000	75 000
Ritva Sotamaa	45 000	32 000	77 000
Peter Sjölander	45 000	30 000	75 000
Sammanlagt	510 000	220 750	730 750

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 belöningssystem. 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 direktörerna i ledningsgruppen som är baserade i Finland en frivillig avgiftsbaserad tilläggsförsäkring.

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 "mål nivå" 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 för den årliga bonusplanen kommer att ske på grundval av prestation i förhållande till "programmål". Programmåten kan bestå av en kombination av finansiella nyckeltal, operativa mått och övriga personliga mål. Potentiell utbetalning ligger mellan ingenting och en maximal procentandel av årslönen. Den maximala nivån för verkställande direktören och övriga direktörer i koncernledningen är maximalt 1,5 gånger målnivån med undantag för direktörerna för Fiskars Amerika och Gerber Amerika, 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 2016 till 2018 är rent finansiella och är knutna till företagets konsoliderade omsättning och det kumulativa rörelseresultatet för perioden fram vid slutet av 2018. För verkställande direktören och operativa direktören är 50 % av målen de samma som för övriga koncernledningen och 50 % är bundna till den kumulativa totala avkastningen för aktieägare inklusive en minimigräns för det kumulativa rörelseresultatet som måste nås.

Intjäningsperioden för den långsiktiga incitamentsplanen är tre år. Bonusarvodet utbetalas under det kvartal som följer intjäningsperioden. Bonusarna för 2016–2018 kommer att betalas ut under det första kvartalet 2019.

Villkoren för verkställande direktörens incitamentsprogram 2016

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

Villkoren för koncernledningens incitamentsprogram 2016

	Minimum	Mål	Maximalt
Årlig bonusplan, % av den årliga grundlönen	0	30–60 %	45–120 %
Långsiktig incitamentsplan, % av den årliga grundlönen	0	30–80 %	60–160 %

Verkställande direktörens arvoden

Verkställande direktörens kompensation består av grundlön, årlig bonus och den långsiktiga incitamentsplanen. Verkställande direktörens målbonus motsvarar 75 % av hans årslön. År 2016 var de finansiella målen för den årliga bonusplanen relaterade till omsättningsökningen, det justerade rörelseresultatet och kassaflödet. De finansiella målen för den långsiktiga incitamentsplanen 2016–2018 var kopplade till omsättningen, kumulativa rörelseresultatet och totalavkastning för aktieägare. Verkställande direktörens målbonus för den långsiktiga incitamentsplanen motsvarar 125 % av hans årslön

Den verkställande direktören erhåller en frivillig avgiftsbaserad tilläggspension, enligt vilken bolaget bidrar med 20 % av det föregående årets årslön 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 uppsägningstid på 6 månader.

Verkställande direktör Kari Kauniskangas lön med förmåner och bonusarvoden var 1 208 000 euro år 2016. Av den summan utgjorde den fasta årslönens andel 490 769 euro medan bonusar för 2015 års resultat uppgick till 367 526 euro och bonusar för 2013–2015 från det långsiktiga incitamentsprogrammet uppgick till 349 705 euro.

Verkställande direktörens arvoden för 2016

	2016	2015	2014
Grundlön, euro	490 769	517 366*	416 995
Årlig bonus för föregående år, euro	367 526	163 539	229 176
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram, euro	349 705	129 276	388 500
Sammanlagt, euro	1 208 000	810 181	1 034 671
Frivillig pensionsavgift betalad av företaget, euro	94 490**	83 399	80 947

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

** Inkluderar en justering relaterad till grundlönen och frivillig pensionsavgiften för år 2015

Värden i denna redogörelse rapporteras enligt betalningsprincipen. Lönen och arvoden betalt till verkställande direktören och ledningen rapporteras enligt prestationsprincipen i noter till Fiskars koncernbokslut 2016.

Koncernledningens arvoden

Koncernledningens årliga bonusplan var 2016 utformad så att den gav en målnivå som var 30–60 % av årslönen. Förtjänstvillkoren var sammankopplade med koncernens finansiella mål och i andra hand med personliga mål i anknytning till det egna ansvarsområdet. År 2015 var de finansiella målen i huvudsak bundna till omsättningsökningen, det justerade rörelseresultatet och kassaflödet. Medlemmarna i koncernledningen ingår också i det långsiktiga incitamentsprogrammet.

Medlemmarna i koncernledningen som är baserade i Finland omfattas av en frivillig, avgiftsbaserad tilläggspensionsförsäkring till vilken

koncernen betalar 16–20 % av medlemmarnas föregående årets årslön exklusive bonusarvode. Pensionsåldern för medlemmarna i ledningsgruppen är 60–68 år.

År 2016 uppgick löner med förmåner och bonusarvoden för medlemmarna i koncernledningen (exklusive verkställande direktören) till 4 130 872 euro. Av den summan utgjorde den fasta årslönens andel 2 773 060 euro medan bonusar för 2015 års resultat uppgick till 1 005 364 euro och bonusar för 2013 från det långsiktiga incitamentsprogrammet uppgick till 352 447 euro.

De andra koncernledningsmedlemmarnas* arvoden år 2016

	2016	2015	2014
Grundlön, euro	2 773 060	2 097 270	953 514
Årlig bonus för föregående år, euro	1 005 364	554 907	734 833
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram, euro	352 447	380 047	729 593
Sammanlagt, euro	4 130 872	3 032 224	2 417 940
Frivillig pensionsavgift betalad av företaget, euro	221 517	169 377	221 995

* Inkluderar Ulrik Garde Due från och med 18.1.2016, exkluderar Matteo Gaeta från och med 7.10.2016

Värden i denna redogörelse rapporteras enligt betalningsprincipen. Lönen och arvoden betalt till verkställande direktören och ledningen rapporteras enligt prestationsprincipen i noter till Fiskars koncernbokslut 2016.

