

FISKARSIN PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS VUODELTA 2014

Hallituksen palkitseminen

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

Vuonna 2014 yhtiökokous päätti hallituksen jäsenten vuosipalkkioiksi:

- hallituksen puheenjohtaja: 90 000 euroa
- hallituksen varapuheenjohtaja: 60 000 euroa
- hallituksen jäsenet: 45 000 euroa.

Hallituksen ja valiokuntien kokoukseen osallistumisesta maksetaan lisäksi hallituksen jäsenille 750 euroa kokoukselta, hallituksen puheenjohtajalle 1 500 euroa hallituksen ja valiokuntien kokoukselta sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 1 500 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. Hallitus voi perustaa tiettyjen asioiden käsittelyä varten tilapäisiä työryhmiä, jotka koostuvat hallituksen jäsenistä. Vuonna 2014 perustettiin hallituksen tilapäinen markkinointityöryhmä.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot olivat yhteensä 690 100 euroa vuonna 2014. Hallituksen jäsenet eivät ole mukana Fiskarsin kannustinjärjestelmissä, eivätkä he ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön.

Hallituksen jäsenten palkkiot vuodelta 2014

Nimi	Vuosipalkkio (euroa)	Kokouspalkkio (euroa)	Yhteensä (euroa)
Paul Ehrnrooth, puheenjohtaja, 12.3.2014 alkaen	81 250	40 500	121 750
Alexander Ehrnrooth, varapuheenjohtaja	58 750	20 250	79 000
Kaj-Gustaf Bergh, puheenjohtaja, 12.3.2014 asti	53 750	18 650	72 400
Ralf Böer	43 750	30 600	74 350
Louise Fromond	43 750	14 400	58 150
Gustaf Gripenberg, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	43 750	17 650	61 400
Ingrid Jonasson Blank	43 750	35 100	78 850
Karsten Slotte	43 750	21 900	65 650
Jukka Suominen, 12.3.2014 asti	10 000	1 800	11 800
Christine Mondollot, 12.3.2014 alkaen	33 750	33 000	66 750
Yhteensä	456 250	233 850	690 100

Fiskarsin palkitsemisfilosofia

Fiskarsin palkitsemisfilosofia perustuu ydinvaakumukseemme että kaiken, pienimmätkin asiat, voi tehdä paremmin ja fiksummin. Palkitsemisrakenteemme on suunniteltu markkinarelevanteiksi ja suoritukseen perustuviksi; poikkeuksellisen hyvästä 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 pääasiassa, 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 tähtääviä palkkio-ohjelmia. Tällaisia ovat vuotuinen bonuspalkkio-ohjelma ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä.

Suomessa asuvilla johtoryhmän jäsenillä on myös vapaaehtoinen maksuperusteinen lisäeläkevakuutus. Vuonna 2014 Fiskars Oyj Abp:llä ei ollut voimassa olevia osakepohjaisia kannustinjärjestelmiä.

Kannustinohjelman rakenne ansaintakauteen 2014 asti

Sekä vuotuisen bonuspalkkio-ohjelman että pitkän aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on palkita ylintä johtoa ennalta vahvistettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Kannustinohjelman 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 2014 tavoitteet oli sidottu yhtiön liikevaihtoon ja liiketoiminnan kassavirtaan. Toimitusjohtajan pitkän aikavälin tavoitteet oli sidottu liikevaihtoon ja liiketulokseen (EBIT).

Pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajakso muulle johdolle, paitsi toimitusjohtajalle, on kalenterivuosi, jota seuraa kahden vuoden sitouttamisjakso. Palkkio maksetaan sitouttamisjaksoa seuraavan vuosineljänneksen aikana. Vuoden 2014 suoritukseen perustuvat pitkän aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan vuoden 2017 ensimmäisellä neljänneksellä. Toimitusjohtajan palkkiosta puolet maksetaan vuoden kuluttua ja toinen puolisko kahden vuoden kuluttua.

Yhtiön omaan liiketoimintaan liittyvä osakkeen arvonnousu (pois lukien Wärtsilän vaikutus osakekurssiin) sitouttamisjakson aikana voi nostaa lopullista maksettavaa palkkiota enintään 50 % ja toimitusjohtajan enintään 100 %.

Toimitusjohtajan kannustinjärjestelmän periaatteet vuonna 2014

% vuosipalkasta	Min.	Tavoite	Maks.	Lopullinen maksimipalkkio sitouttamisjakson jälkeen*
Vuotuinen bonuspalkkio-ohjelma	0	75 %	102.5 %	n/a
Pitkän aikavälin kannustinohjelma	0	75 %	270 %	540 %

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

Johtoryhmän kannustinjärjestelmän periaatteet vuonna 2014

% vuosipalkasta	Min.	Tavoite	Maks.	Lopullinen maksimipalkkio sitouttamisjakson jälkeen*
Vuotuinen bonuspalkkio-ohjelma	0	20-60 %	30-90 %	n/a
Pitkän aikavälin kannustinohjelma	0	20-60 %	30-90 %	45-135 %

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

Pitkän aikavälin kannustinohjelman kautta ansaitut bonuspalkkiot

Ansaintakausi	2012	2013	2014
Maksetaan*, euroa	2015	2016	2017
Toimitusjohtaja	95 256	233 137	0
Muut johtoryhmän jäsenet	70 936	181 209	458 019**

* Maksetaan osakekurssin kertoimella tarkistettuna

** Sis. Thomas Enckellin, Matteo Gaetan, Teemu Kangas-Kärjen ja Paul Tonnesenin 1.1.2014 alkaen

Toimitusjohtajan palkitseminen ansaintakauteen 2014 asti

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu palkasta, vuotuisesta bonuspalkkiosta ja pitkän aikavälin kannustinohjelmasta. Toimitusjohtajan kannustinohjelmien tavoitetaso on 75 % kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2014 vuotuisen bonuspalkkion taloudelliset tavoitteet liittyivät liikevaihdon kasvuun, konsernin tulokseen ennen veroja ilman Wärtsilää, bruttokatteeseen ja kassavirtaan. Hänen henkilökohtaisiin tavoitteisiinsa sisältyi henkilöstön sitoutumiseen liittyvä tavoite. Pitkän aikavälin kannustinohjelman taloudelliset tavoitteet liittyivät liikevaihtoon ja liikevoittoon.

Toimitusjohtajan vapaaehtoiseen lisäeläkevakuumukseen maksetaan 20 % hänen vuosipalkastaan ilman bonuspalkkioita.

Toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimus päättyy hänen täyttyessään 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 2014 yhteensä 1 034 671 euroa. Kiinteän vuosipalkan osuus oli 416 995 euroa, vuodelta 2013 maksettujen bonuspalkkioiden osuus 229 176 euroa ja vuodelta 2011 maksettujen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän palkkioiden osuus 338 500 euroa.

Vuoden 2014 ansaintajaksolla toimitusjohtaja ei ansainnut pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän kautta bonuspalkkioita.

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 bonuspalkkiotaso oli 30–270 % vuosipalkasta. Lopullinen maksettava palkkio 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 arvonalasku 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 2014

Euroa	2014	2013	2012
Peruspalkka	416 995	404 736	403 744
Bonuspalkkio edelliseltä vuodelta	229 176	247 542	234 354
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksetut bonuspalkkiot	388 500	361 414	409 500
Yhteensä	1 034 671	1 013 692	1 047 598
Maksut vapaaehtoiseen eläkevakuutukseen	80 947	80 749	77 963

Tämän palkka- ja palkkioselvityksen luvut ovat maksuperusteisia. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkat ja palkkiot on esitetty ansaintaperusteisesti Fiskarsin tilinpäätöksen 2014 liitetiedoissa.

Johtoryhmän palkitseminen ansaintakauteen 2014 asti

Vuonna 2014 konsernin johtoryhmän jäsenien vuotuisen bonuspalkkio-ohjelman tavoitetaso oli 20–60 % vuosipalkasta. Ansaintakriteerit liittyvät pääosin konsernin taloudellisiin ja osin henkilökohtaisiin, omaan vastuualueeseen liittyviin tavoitteisiin. Vuonna 2014 taloudelliset tavoitteet liittyivät pääasiassa liikevaihdon kasvuun, konsernin tulokseen ennen veroja ilman Wärtsilää ja bruttokatteeseen. Kaikilla johtoryhmän jäsenillä oli henkilökohtaiset tavoitteet liittyen henkilöstön sitouttamiseen. Johtoryhmän jäsenet voivat kuulua myös yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään.

Suomessa asuvilla 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 2014 yhteensä 2 417 940 euroa. Kiinteiden vuosipalkkojen osuus oli 953 514 euroa, vuodelta 2013 maksettujen bonuspalkkioiden osuus 734 833 euroa ja vuodelta 2011 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksetut bonuspalkkiot 729 593 euroa.

Vuoden 2014 ansaintajaksolla ansaitut pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaiset bonuspalkkiot ilman osakkeen mahdollisesta arvonnoususta johtuvaa korotusta olivat johtoryhmän osalta (toimitusjohtajaa lukuun ottamatta) yhteensä 458 019 euroa. Nämä palkkiot maksetaan vuoden 2017 ensimmäisellä neljänneksellä.

Muiden johtoryhmän jäsenten* palkat ja palkkiot 2014

Euroa	2014	2013	2012
Peruspalkka	953 514	888 068	722 586
Bonuspalkkio edelliseltä vuodelta	734 833**	184 856	255 740
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksetut bonuspalkkiot	729 593**	120 350	414 005
Yhteensä	2 417 940	1 193 274	1 392 330
Maksut vapaaehtoiseen eläkevakuutukseen	388 239	142 461	98 736

* Sis. Jutta Karlssonin 30.4.2014 asti, Ilkka Pitkäsén 9.5.2014 asti ja Max Alfthanin 14.11.2014 asti. Teemu Kangas-Kärki alkaen 12.9.2014 sekä Matteo Gaeta, Thomas Enckell, Robert Kass ja Paul Tonnesen ja 1.12.2014 alkaen.

** Sis. Teemu Kangas-Kärjen, Thomas Enckellin, Matteo Gaetan ja Paul Tonnesenin koko vuodelta

Tämän palkka- ja palkkioselvityksen luvut ovat maksuperusteisia. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkat ja palkkiot on esitetty ansaintaperusteisesti Fiskarsin tilinpäätöksen 2014 liitetiedoissa.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2015–2017

Fiskars Oyj Abp:n hallitus päätti helmikuussa 2015 uudesta konsernin johtoryhmälle ja muille avainhenkilöille suunnatusta pitkän aikavälin kannustinjärjestelmästä osana yhtiön avainhenkilöiden palkitsemisohjelmaa. Uusi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä ei vaikuta peruspalkkoihin tai vuotuisen bonuspalkkio-ohjelmaan.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tavoite on tukea yhtiön kasvustrategian toteutumista sekä yhdistää avainhenkilöiden ja yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet yhtiön arvonnousuksi.

Uusi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu sekä osakepohjaisesta ohjelmasta (Osakeohjelma) että käteispalkkio-ohjelmasta (Käteisohjelma). Kannustinjärjestelmässä on aluksi kolmivuotinen ansaintajakso, joka muodostuu kalenterivuosista 2015–2017. Osakeohjelmaan kuuluvat yhtiön toimitusjohtaja Kari Kauniskangas sekä operatiivinen johtaja, talousjohtaja Teemu Kangas-Kärki. Käteisohjelmaan kuuluvat toimitusjohtajan ja operatiivisen johtajan lisäksi noin 30 muuta avainhenkilöä, mukaan lukien konsernin johtoryhmä.

Avainhenkilölle maksettavan palkkion määrä riippuu ansaintakriteereille asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Palkkiota ei makseta, jos tavoitteita ei saavuteta, tai osallistujan työ- tai toimosuhde päättyy ennen palkkion maksamista. Osakeohjelman tavoitteet liittyvät yhtiön osakkeen kokonaistuottoon (Total Shareholder Return) ja Käteisohjelman tavoitteet yhtiön liikevaihdon kasvuun ja ilman kertaeriä lasketun liikevoiton kasvuun.

Jos ohjelman tavoitteet saavutetaan, palkkio maksetaan ansaintajakson päättyttyä. Käteisohjelmassa avainhenkilöiden palkkiot maksetaan rahana. Osakeohjelmassa avainhenkilön palkkio koostuu sekä yhtiön osakkeista että rahaosuudesta, jolla pyritään kattamaan avainhenkilölle osakepalkkiosta aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Ansaintajakson 2015-2017 perusteella osakkeina maksettava enimmäispalkkio vastaa yhteensä enintään 22 000 yhtiön osaketta.

Osakeohjelman kautta avainhenkilöille annettavat osakkeet on tarkoitus hankkia Helsingin Pörssin järjestämän julkisen kaupankäynnin välityksellä, joten ohjelmalla ei ennakoida olevan osakkeenomistajien omistusta laimentavaa vaikutusta.

Osakeohjelmaan kuuluvia avainhenkilöitä koskee yhtiön osakkeiden omistusvaatimus. Avainhenkilö ei voi myydä tai muuten luopua ohjelman kautta saamistaan osakkeista, ennen kuin omistuksen arvo vastaa omistusvaatimustasoa. Vaatimustaso, mukaan lukien muutoin omistetut Fiskarsin osakkeet, on toimitusjohtajalla 100 % ja muilla osallistujilla 50 % vuosittaisesta bruttopalkasta.

Yhtiön hallitus voi harkintansa mukaan päättää myöhemmin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän pidentämisestä kahdella myöhemmällä kolmivuotiskaudella, jotka alkaisivat vuosista 2016 ja 2017. Tällöin hallitus päättäisi erikseen kunkin ansaintajakson osalta kannustinjärjestelmän piiriin kuuluvat konsernin avainhenkilöt sekä kunkin avainhenkilön enimmäispalkkion määrän. Hallitus päättäisi erikseen myös kullekin ansaintajaksolle kannustinjärjestelmän ansaintakriteerit sekä niille asetettavat tavoitteet.