

2019

Palkka- ja palkkioselvitys



Sisällys

FISKARS-KONSERNIN PALKITSEMISFILOSOFIA	3
HALLITUKSEN PALKITSEMINEN	4
JOHTORYHMÄN PALKITSEMISEN PÄÄPIIRTEET	5
TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN	8
JOHTORYHMÄN PALKITSEMINEN	9

Fiskars-konserni raportoi vuoden 2019 palkka- ja palkitsemistiedot vuoden 2015 Hallinnointikoodin mukaisesti ja siirtyy raportoimaan Hallinnointikoodin 2020 mukaisesti vuodelta 2020 alkuvuodesta 2021.

Fiskars-konsernin palkitsemisfilosofia

Fiskars-konsernin palkitsemisfilosofia perustuu kestävään omistaja-arvon luomiseen, joka on palkitsemisstrategian keskiössä. Kannustinojelmät ovat liiketoimintastrategian mukaisia, ja niiden tavoitteena on palkita konkreettisista saavutuksista Fiskars-konsernin strategian toteuttamisessa ja liiketoimintatavoitteiden saavuttamisessa. Fiskars-konsernin palkitsemisrakenteet on suunniteltu kilpailukykyisiksi relevanteilla markkinoilla. Suoritusperusteisen palkitsemisen periaatteen mukaisesti kannustinojelmien palkkiot perustuvat suoritustavoitteisiin, jotta varmistetaan, että johto saavuttaa tavoitteensa. Poikkeuksellisen hyvistä suorituksista tulee palkita enemmän kuin keskivertosuorituksesta.

Hallituksen palkitseminen

Fiskars-konsernin hallituksen jäsenten palkitsemisen keskeisin elementti on yhtiökokouksen hyväksymä vuosipalkkio. Vuosipalkkion tulisi olla riittävän kilpailukykyinen, jotta se houkuttelee ja sitouttaa hallituksen jäseniksi päteviä korkean tason ammattilaisia. Tällä tavoin tuetaan hallituksen päävastuualueiden toteutumista eli Fiskars-konsernin strategian ja pitkän aikavälin tavoitteiden määrittämistä sekä niiden toteutumisen seuranta. Samalla kun hallituksen palkitsemispolitiikka edistää Fiskars-konsernin strategisten tavoitteiden saavuttamista, se tukee yhtiön pitkän aikavälin taloudellista tulosta ja menestystä. Vuosipalkkion tarkoitus on myös toimia riittävänä korvauksena hallituksen jäsenten ajallisesta panostuksesta hallitustyöskentelyyn.

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

Vuonna 2019 yhtiökokous päätti hallituksen jäsenten vuosipalkkioiksi:

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

Tämän lisäksi hallituksen ja hallituksen muiden valiokuntien kuin tarkastusvaliokunnan kokouksista maksetaan kokouspalkkio, joka on 750 euroa/kokous ulkomailla asuville hallituksen jäsenille ja 1 500 euroa/kokous hallituksen ja hallituksen valiokuntien puheenjohtajille. Tarkastusvaliokunnan kokouksista maksetaan kokouspalkkio, joka on 1 000 euroa/kokous Suomessa asuville ja 2 250 euroa/kokous ulkomailla asuville hallituksen jäsenille ja 2 500 euroa/kokous tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle. Hallituksen jäsenille korvataan lisäksi matka- ja muut kulut, jotka ovat syntyneet heidän hoitaessaan yhtiön asioita. Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot olivat yhteensä 664 000 euroa vuonna 2019. Hallituksen jäsenet eivät ole mukana Fiskars-konsernin kannustinjärjestelmissä, eivätkä he ole työ- tai toimitushteessä yhtiöön.

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKKIOT VUODELTA 2019	VUOSI-PALKKIO	KOKOUS-PALKKIO	VHTEENSÄ
Nimi	EUROA	EUROA	EUROA
Paul Ehrnrooth, puheenjohtaja	90 000	37 500	127 500
Jyri Luomakoski, varapuheenjohtaja	60 000	21 500	81 500
Albert Ehrnrooth	45 000	14 000	59 000
Alexander Ehrnrooth	-	4 500	4 500
Louise Fromond	45 000	13 750	58 750
Gustaf Gripenberg	11 250	3 750	15 000
Ingrid Jonasson Blank	11 250	8 000	19 250
Inka Mero	45 000	13 500	58 500
Fabian Månsson	45 000	36 000	81 000
Ritva Sotamaa	45 000	35 000	80 000
Peter Sjölander	45 000	34 000	79 000
Vhteensä	442 500	221 500	664 000

Johtoryhmän palkitsemisen pääpiirteet

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

Peruspalkan lisäksi Fiskars-konserni tarjoaa yhtiön ylimmälle johdolle erilaisia suorituksen parantamiseen tähtäviä palkkio-ohjelmia. Yhtiöllä on sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinohjelmia. Lisäksi johtoryhmän jäsenillä on vapaaehtoinen maksuperusteinen lisäeläkevakuutus.

Kannustinohjelmien rakenne

Sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on palkita ennalta vahvistettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Kannustinohjelmiin kuuluville määritetään tavoitepalkkiotaso, jonka perusteella kannustinpalkkio määräytyy prosenttiosuutena peruspalkasta. Tämä ei kuitenkaan takaa että palkkiota maksetaan.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelmia

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkkiot maksetaan vertaamalla suoritusta ohjelman mittareihin. Mittarit voivat koostua taloudellisista ja toiminnallisista mittareista sekä muista henkilökohtaisista tavoitteista. Mahdollisen palkkion suuruus vaihtelee nolasta maksimiprosenttiin vuosipalkasta. Vuodelta 2019 Fiskars-konsernin johtoryhmän jäsenille maksettavien palkkioiden tavoitetasot vaihtelivat 40:stä 75 prosenttiin. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten enimmäispalkkiotaso on enintään 1,5 kertaa tavoitetaso.

Pitkän aikavälin kannustinohjelmia

Fiskars-konsernin hallitus on hyväksynyt pitkän aikavälin kannustinohjelmat osaksi yhtiön avainhenkilöiden palkitsemisohjelmaa. Ohjelmien tavoitteena on tukea yhtiön strategian toteuttamista sekä yhtenäistää avainhenkilöiden ja yhtiön osakkeenomistajien tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi. Pitkän aikavälin kannustinohjelmissa on kolmivuotiset ansaintajaksot. Avainhenkilölle maksettavan palkkion määrä riippuu ennalta määritettyjen tavoitteiden saavuttamisesta. Palkkiota ei makseta, jos tavoitteita ei saavuteta tai jos osallistujan työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista.

Ansaintajaksojen 2016–2018 ja 2017–2019 osalta ohjelmat on toteutettu pääasiassa käteisperusteisina. Poikkeuksena ovat muutamat ylimmät johtohenkilöt, joiden pitkän aikavälin kannustinohjelmia on näiden vuosien osalta osin käteisperusteinen ja osin osakeperusteinen. Vuodesta 2018 alkaen kaikki uudet pitkän aikavälin kannustinohjelmat ovat olleet osakeperusteisia.

Tulosperusteinen osakeohjelma 2018–2022

Helmikuussa 2018 hallitus hyväksyi uuden tulosperusteisen osakekannustinohjelman perustamisen vuosille 2018–2022. Kannustinohjelmassa on kolme kolmivuotista ansaintajaksoa, jotka muodostuvat kalenterivuosista 2018–2020, 2019–2021 ja 2020–2022. Hallitus päättää kullekin ansaintajaksolle erikseen kannustinohjelman kuuluvat avainhenkilöt ja kullekin osallistujalle tulevat minimi-, tavoite- ja enimmäispalkkiot, sekä suorituskriteerit ja niihin liittyvät tavoitteet.

Jos kannustinohjelman tavoitteet saavutetaan, palkkiot maksetaan kunkin ansaintajakson päätyttyä. Palkkio maksetaan yhtiön osakkeina sen jälkeen, kun palkkiosta on vähennetty osakepalkkiosta aiheutuvien verojen ja veroluonteisten maksujen kattamiseksi vaadittava käteisosuus. Yhtiöllä on kuitenkin oikeus maksaa palkkio tietyissä tilanteissa kokonaisuudessaan rahassa. Lähtökohtaisesti avainhenkilöille annettavat osakkeet maksetaan yhtiön olemassa olevilla osakkeilla, joten tulosperusteisella osakeohjelmalla ei odoteta olevan osakkeenomistajien omistusta laimentavaa vaikutusta.

Kun kyseessä ovat Fiskars-konsernin johtoryhmän (tai myöhemmän vastaavan) jäsenet, niin kauan kuin työ- tai palvelusopimus tai muu sopimussuhde johtoryhmän jäsenen ja yhtiön välillä on voimassa, jäsenen on kerrytettävä osakeomistuksensa vähintään tasolle, jossa jäsenen omistamien osakkeiden arvo vastaa kaikkina ajankohtina sataa prosenttia (100 %) vuosittaisesta bruttoperuspalkasta toimitusjohtajan osalta ja viittäkymmentä prosenttia (50 %) muiden johtoryhmän jäsenten osalta. Tämän ehdon täyttymiseen asti johtoryhmän jäsenen on säilytettävä omistuksessaan vähintään viisikymmentä prosenttia (50 %) netto-osakkeista, jotka on myönnetty hänelle tulosperusteisen osakeohjelman nojalla. Osakkeenomistusvaatimukset eivät koske muita ohjelman osallistujia.

KÄYNNISSÄ OLEVIEN PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINOHJELMIEN YHTEENVETO, TILANNE 31.12.2019

TULOSPERUSTEINEN OSAKEOHJELMA (PSP)	2017–2019	2018–2020	2019–2021
Osallistujien määrä	2	31	41
Maksettavien brutto-osakkeiden enimmäismäärä ¹			
Toimitusjohtaja	22 452	43 554	58 460
Muut johtoryhmän jäsenet	6 698	53 072	70 560
Muut osallistajat	-	88 256	166 580
Maksettavien brutto-osakkeiden kokonaismäärä enintään	29 150	184,882	295 600
Ansaintakriteerit	Yhtiön osakkeen kokonaistuotto (TSR)	Yhtiön osakkeen kokonaistuotto liikevaihdon kasvu ja kumulatiivinen EBITA. Lisäksi liikevaihdon kasvuun sovellettava kumulatiivisen liikevoiton kynnystaso.	Yhtiön osakkeen kokonaistuotto liikevaihdon kasvu ja netto-käyttöpääoma. Lisäksi liikevaihdon kasvuun ja nettokäyttöpääomaan sovellettava kumulatiivisen liikevoiton kynnystaso.
Osakkeiden luovutusvuosi	2020	2021	2022

¹ Maksettavien brutto-osakkeiden enimmäismäärä (verot mukaan lukien), jos ansaintakriteerit täyttyvät kokonaan. Osakemäärät eivät sisällä hallituksen joulukuussa 2019 päättämiä oikaisuja alkuperäisiin osakeallokaatioihin, johtuen Wärtsilä-osakkeiden jaosta osinkona osakkeenomistajille. Oikaistut osakemäärät ovat nähtävillä yhtiön internetsivustolla.

KÄTEISPERUSTEINEN PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINOHJELMA	2017–2019
Osallistujien määrä	29
Palkkion suuruus, % vuosittaisesta peruspalkasta	
Toimitusjohtaja ²	50 %
Muut osallistajat	20–50 %
Ansaintakriteerit	Liikevaihto ja liiketulos (EBIT)
Maksuvuosi	2020

² Maksetaan pro-rata perusteella. Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelma on kauden 2017–2019 osalta 50 prosenttisesti käteisperusteinen ja 50 prosenttisesti osakeperusteinen.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä vuosipalkasta, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista. Kiinteä peruspalkka on 500 000 euroa vuodessa, pois lukien luontoisedut (auto, matkapuhelin ja vakuutukset). Vuonna 2019 toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman tavoitetaso on 75 % ja maksimitaso 90 % kiinteästä vuosipalkasta ja palkkion taloudelliset tavoitteet liittyivät liikevaihdon kasvuun, oikaistuun liiketulokseen ja kassavirtaan.

Toimitusjohtaja osallistuu sopimussuhteensa keston suhteessa käynnissä oleviin osakepohjaisiin pitkän aikavälin kannustinohjelmiin, jotka kattavat kalenterivuodet 2017–2019, 2018–2020 ja 2019–2021. Toimitusjohtajan tulee kerryttää osakeomistustaan, kunnes hänen omistamiensa yhtiön osakkeiden arvo vastaa vähintään 100 % vuosittaisesta bruttopalkasta.

Toimitusjohtajan vapaaehtoiseen maksuperusteiseen eläkevakuutukseen maksetaan 20 % hänen kiinteästä vuosipalkastaan.

Toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimus päättyy hänen saavuttaessaan lakisääteisen eläkeiän. Sekä yhtiöllä että toimitusjohtajalla on kuuden kuukauden irtisanomisaika. Yhtiön toimesta tapahtuvan irtisanomisen yhteydessä kuuden kuukauden irtisanomisajan palkan lisäksi maksetaan yhden vuoden kiinteää palkkaa vastaava määrä.

Toimitusjohtaja Jaana Tuomisen palkka luontoisetuineen ja bonuspalkkioineen oli vuonna 2019 yhteensä 923 398 euroa.

TOIMITUS- JOHTAJAN KANNUSTIN- OHJELMIEN YHTEENVETO TILANNE 31.12.2019	TAVOITE- PALKKIO	ENIMMÄIS- PALKKIO	YKSIKKÖ	MAKSU- VUOSI
Lyhyen aikavälin Kannustinohjelma	75	90	% perus- palkasta	2020
PSP 2017–2019 ¹	11 226	22 452	Brutto- osakkeet	2020
Käteisperusteinen ohjelma 2017– 2019	211 152	422 304	Euroa	2020
PSP 2018–2020 ¹	21 777	43 554	Brutto- osakkeet	2021
PSP 2019–2021 ¹	29 230	58 460	Brutto- osakkeet	2022

¹ Osakemäärät eivät sisällä hallituksen joulukuussa 2019 päättämiä oikaisuja alkuperäisiin osakeallokaatioihin, johtuen Wärtsilä-osakkeiden jaosta osinkona osakkeenomistajille. Oikaistut osakemäärät ovat nähtävillä yhtiön internetsivustolla.

TOIMITUSJOHTAJA JAANA TUOMISEN PALKKA JA PALKKIOT	2019	2018	2017
Peruspalkka ja luontoisedut, euroa	524 916	559 055	120 292
Lyhyen aikavälin bonuspalkkiot, euroa	270 857	297 600	0
Pitkän aikavälin kannustinohjelman perusteella Maksetut bonuspalkkiot, euroa	127 625	149 586	0
Yhteensä, euroa	923 398	1 006 241	120 292
Maksut vapaaehtoiseen eläkevakuutukseen, euroa	109 520	108 819	23 947

Johtoryhmän palkitseminen

Vuonna 2019 konsernin johtoryhmän jäsenien lyhyen aikavälin kannustinohjelman tavoitetaso oli 40–75 % vuosipalkasta. Ansaintakriteerit liittyivät pääosin konsernin taloudellisiin ja osin henkilökohtaisiin, omaan vastuualueeseen liittyviin tavoitteisiin. Vuonna 2019 taloudelliset tavoitteet liittyivät pääasiassa liikevaihdon kasvuun, oikaistuun liiketulokseen ja kassavirtaan.

Suomessa asuvilla konsernin johtoryhmän jäsenillä on vapaaehtoinen maksuperusteinen lisäeläkevakuutus, johon maksetaan 16–20 % johtajien edellisen vuoden vuosipalkasta ilman bonuspalkkioita. Johtoryhmän jäsenten eläkeikä määräytyy lakisääteisen eläkeiän mukaisesti.

Johtoryhmän jäsenten (toimitusjohtajaa lukuun ottamatta) palkat luontoisetuineen ja bonuspalkkioineen olivat vuonna 2019 yhteensä 2 642 604 euroa.

MUIDEN JOHTORYHMÄN JÄSENTEN PALKAT JA PALKKIOT	2019	2018	2017
Peruspalkka ja luontoisedut euroa	1 833 723	1 580 686	1 663 397
Lyhyen aikavälin bonuspalkkio euroa	472 921	922 577	308 218
Pitkän aikavälin kannustinohjelman perusteella maksetut bonuspalkkiot euroa	335 960	795 883	371 455
Yhteensä euroa	2 642 604	3 299 146	2 343 070
Maksut vapaaehtoiseen eläkevakuutukseen euroa	226 851	251 261	82 482

Johtoryhmän jäsenet vuonna 2019:

- Sari Pohjonen
- Ulla Lettijeff 5.8.2019 asti
- Risto Gaggl
- Päivi Timonen
- Maija Taimi
- Niklas Lindholm
- Tuomas Hyyryläinen
- Michael Halak 1.3.–1.12.2019
- Christian Bachler 4.12.2019 alkaen
- Johan Hedberg 4.12.2019 alkaen

Tämän palkka- ja palkkioselvityksen luvut ovat maksuperusteisia. Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkat ja palkkiot on esitetty ansaintaperusteisesti Fiskars-konsernin tilinpäätöksen 2019 liitetiedoissa.