

Redogörelse över arvoden

Innehåll

Fiskars Groups kompensationsfilosofi	2
Styrelsens arvoden	3
Ledningsgruppens arvoden i huvuddrag	4
Principer för verkställande direktörens incitamentsprogram	6
Ledningsgruppens arvoden	7

Fiskars Groups kompensations- filosofi

Fiskars Groups kompensationsfilosofi och kompensationsstrukturer är utformade för att vara marknadsrelevanta och prestationsbaserade så att enastående prestationer belönas bättre än genomsnittliga prestationer. För de flesta anställda på Fiskars Groups består kompensationen av grundlön, bonus och förmåner. Den totala kompensationen inklusive bonus ska vara konkurrenskraftig på relevant marknad. För samtliga anställda baseras lönen på den allmänna lönenivån i landet, ansvar, bidrag till verksamheten, erfarenhet och prestation. Bonuspraxisen stöder filosofin om prestationsbaserad belöning.

Styrelsens arvoden

Styrelseledamöternas arvoden fastställs av ordinarie bolagsstämma. Styrelsens nomineringskommitté ansvarar för beredningen av förslag om styrelseledamöternas arvoden för bolagsstämman.

Den ordinarie bolagsstämman 2018 beslutade om följande årliga arvoden för styrelseledamöterna:

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

Dessutom betalas för styrelse- och kommittémöten, förutom granskningskommitténs möten, ett mötesarvode på 750 euro per möte till de styrelseledamöter som bor i Finland, ett mötesarvode på 2 000 euro per möte till de styrelseledamöter som bor utomlands och ett mötesarvode på 1 500 euro per möte till styrelseordförande och kommittéernas ordförande. För granskningskommitténs möten betalas ett mötesarvode på 1 000 euro per möte till kommittémedlemmar som bor i Finland, ett mötesarvode på 2 250 euro per möte till kommittémedlemmar som bor utomlands och ett mötesarvode på 2 500 euro per möte till granskningskommitténs ordförande. Dessutom ersätts styrelseledamöternas resekostnader och andra utgifter som uppkommit i anslutning till skötandet av bolagets ärenden. Arvoden som utbetalats till styrelseledamöterna uppgick 2018 till 746 500 euro. Styrelseledamöterna omfattas inte av Fiskars Groups incitamentsplan och står inte i anställningsförhållande till företaget.

STYRELSELEDAMÖTERNAS ARVODEN 2018

NAMN	ÅRSARVODE, EURO	MÖTESARVODE, EURO	SAMMANLAGT, EURO
Paul Ehrnrooth, ordförande	90 000	31 500	121 500
Jyri Luomakoski, vice ordförande	56 250	20 500	76 750
Albert Ehrnrooth	33 750	10 750	44 500
Alexander Ehrnrooth	15 000	5 250	20 250
Louise Fromond	45 000	13 750	58 750
Gustaf Gripenberg	45 000	13 750	58 750
Ingrid Jonasson Blank	45 000	30 000	75 000
Inka Mero	45 000	12 000	57 000
Fabian Månsson	45 000	32 000	77 000
Ritva Sotamaa	45 000	35 000	80 000
Peter Sjölander	45 000	32 000	77 000
Sammanlagt	510 000	236 500	746 500

Ledningsgruppens arvoden i huvuddrag

Styrelsen utnämner verkställande direktör och godkänner villkoren för dennas direktörsavtal och övrig kompensation. Styrelsen ansvarar också för utnämning av medlemmar till ledningsgruppen, godkännande av deras löneförmåner och annan kompensation samt beslut om principerna för koncernens kompensationssystem. 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 ledningsgruppsmedlemmarna en frivillig avgiftsbaserad pensionsförsäkring.

Incitamentsplanens utformning

Både Fiskars Groups årliga bonusplan och långsiktiga incitamentsplan är utformade för att belöna prestationer enligt på förhand uppställda mål. Deltagarna i incitamentsplanen tilldelas en målnivå som avgör incitamentsutbetalningen som en procentandel av grundlönen. Detta är inte en garanti för att utbetalning kommer att ske.

Kortsiktig incitamentsplan

Utbetalningarna från den årliga bonusplanen kommer att ske på grundval av prestation i förhållande till programmålet. Programmåttan kan bestå av en kombination av finansiella nyckeltal, operativa mått och andra personliga mål. Potentiell utbetalning ligger mellan ingenting och en maximal procent av årslönen. Under 2018 varierade målnivåerna för utbetalningar mellan 30 och 75 % för medlemmarna i Fiskars Groups ledningsgrupp. Den maximala nivån för verkställande direktören och övriga direktörer i ledningsgruppen är antingen 1,2 eller 1,5 gånger målnivån med undantag för direktören för SBU Functional, vars maximala nivå är 2 gånger målnivån.

Långsiktig incitamentsplan

Fiskars styrelse har godkänt långsiktiga incitamentsprogram som en del av Fiskars arvodesprogram för nyckelanställda. Incitamentsprogrammets syfte är att stöda förverkligandet av bolagets strategi samt att förena nyckelpersonernas målsättningar med aktieägarnas om att öka bolagets värde. Det långsiktiga incitamentsprogrammet innefattar prestationsperioder på tre kalenderår. Beloppet på belöningen som utbetalas åt en nyckelperson är beroende av om de på förhand fastställda målsättningarna uppnås. Ingen belöning utbetalas om målsättningarna inte uppnås eller om deltagarens arbets- eller anställningsförhållande upphör innan belöningen utbetalas.

För prestationsperioderna 2016–2018 och 2017–2019 har programmen implementerats huvudsakligen som kontantbaserade program, med undantag för vissa toppchefer vars långsiktiga incitamentsprogram består av både ett kontantbaserat program och ett aktiebaserat program. Sedan 2018 har alla nya långsiktiga incitamentsprogram varit aktiebaserade program.

Prestationsbaserat aktieprogram 2018–2022

I februari 2018 godkände styrelsen ett nytt prestationsbaserat aktieprogram för perioden 2018–2022.

Det långsiktiga incitamentsprogrammet innefattar tre prestationsperioder på tre kalenderår: 2018–2020, 2019–2021 och 2020–2022. Styrelsen fattar skilt beslut för respektive prestationsperiod om deltagande nyckelpersoner och belöningens minimi-, mål- och maximibelopp för den enskilda deltagaren, samt prestationskriterierna och de målsättningar som hänförs till dessa.

Om de målsättningar som ställts för incitamentsprogrammet uppnås, utbetalas belöningen efter utgången av varje enskild prestationsperiod. Belöningen utbetalas i form av bolagets aktier, efter att ett belopp avdragits för att täcka belöningens skatter och skatterelaterade kostnader. Bolaget har dock rätt att betala belöningen kontant i sin helhet under vissa omständigheter. Som utgångspunkt betalas de aktier som ges åt nyckelpersoner med bolagets existerande aktier och därmed förväntas det långsiktiga incitamentsprogrammet inte ha någon utspädande effekt på aktieägarnas innehav i bolaget.

För medlemmar i Fiskars Groups ledningsgrupp (eller motsvarande efterträdare) ska medlemmen, så länge avtalet gällande anställning, tjänst eller annat avtalsenligt förhållande mellan en medlem i ledningsgruppen och koncernen är giltigt, bygga upp sin andel av aktierna till minst en nivå där värdet för aktierna som innehas av medlemmen vid varje tillfälle motsvarar minst 100 % av den årliga bruttolönen av verkställande direktören och femtio procent (50 %) av den andra medlemmens årliga bruttogrundlön. Tills detta krav uppfylls måste medlemmen i ledningsgruppen inneha minst femtio procent (50 %) av de nettoaktier som tilldelas honom/henne inom ramen för det prestationsbaserade aktieprogrammet. Inga aktieägarkrav gäller för de andra deltagarna i programmet.

EN SAMMANFATTNING AV PÅGÅENDE LÅNGSIKTIGA INCITAMENTSPROGRAM, STATUS DEN 31 DECEMBER 2018

PRESTATIONSBASERADE AKTIEPROGRAM (PSP)	2016–2018	2017–2019	2018–2020
Antal deltagare	1	2	42
Maximalt antal aktier brutto ¹			
VD	14 814	22 452	43 554
Andra medlemmar i ledningsgruppen	-	6 698	59 386
Andra deltagare	-	-	146 158
Totalt maximalt antal aktier brutto	14 814	29 150	249 098
Intjäningskriterier	Total avkastning för aktieägare	Total avkastning för aktieägare	Total avkastning för aktieägare, omsättningstillväxt och ackumulerad EBITA. Därtill har en begränsning på EBITA lagts till kriteriet på omsättningstillväxt.
Andelsleverans år	2019	2020	2021

¹ Det maximala antalet aktier brutto (inklusive skatt) om de angivna intjäningskriterierna uppnås till fullo.

KONTANTBASERADE LÅNGSIKTIGA INCITAMENTSPROGRAM	2016–2018	2017–2019
Antal deltagare	34	42
Storlek på arvodet, i % av den årliga grundlönen		
VD ¹	50 %	50 %
Andra deltagare	15–50 %	20–50 %
Intjäningskriterier	Omsättning och EBIT	Omsättning och EBIT
Utbetalningsår	2019	2020

¹ Betalas ut på pro rata-basis. Verkställande direktörens långsiktiga incitamentsprogram för åren 2016–2018 och 2017–2019 är delvis kontantbaserat (50 % av den totala belöningen) och delvis aktiebaserat (50 % av den totala belöningen)

Principer för verkställande direktörens incitamentsprogram

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖRENS INCITAMENTSPROGRAMS	MÅLBELOPP	MAXIMIBELOPP	ENHET	UTBETALNINGÅR
Kortsiktig incitamentsplan	75	90	% av grundlön	2019
PSP 2016–2018	7 407	14 814	Aktier brutto	2019
Kontantbaserat program 2016–2018	127 626	255 252	Euro	2019
PSP 2017–2019	11 226	22 452	Aktier brutto	2020
Kontantbaserat program 2017–2019	211 152	422 304	Euro	2020
PSP 2018–2020	21 777	43 554	Aktier brutto	2021

Verkställande direktörens kompensation består av en fast årslön (grundlön), en årlig bonusplan och den långsiktiga incitamentsplanen. Den fasta årslönen är 500 000 euro, exklusive förmåner (bil och mobiltelefon). Den årliga bonusmålsättningen 2018 motsvarar 75 % av den fasta årslönen och den maximala bonusen motsvarar 90 % av den fasta årslönen och de finansiella målen relaterade till omsättningsökning, justerat rörelseresultat och kassaflöde.

Verkställande direktören deltar i den pågående aktiebaserade långsiktiga incitamentsplanen proportionellt i förhållande till avtalsförhållandets längd. Incitamentsplanen består av två treåriga intjäningsperioder för kalenderåren 2016–2018, 2017–2019 och 2018–2020. Verkställande direktören är förpliktad att förvärva aktier i bolaget tills värdet av aktieinnehavet motsvarar minst 100 % av den årliga bruttolönen.

Verkställande direktören har en frivillig pensionsförsäkring, till vilken betalas 20 % av den fasta årslönen.

Verkställande direktörens direktörsavtal upphör då han/hon når den lagstadgade pensionsåldern. Både bolaget och verkställande direktören har en uppsägningstid på sex månader. Vid uppsägning från bolagets sida betalas i samband med uppsägningen utöver lönen för den sex månader långa uppsägningstiden ett belopp som motsvarar ett års fast årslön.

Löner, förmåner och bonusarvoden som utbetalats till verkställande direktören Jaana Tuominen uppgick 2018 till sammanlagt 1 006 241 euro.

VERKSTÄLLANDE DIREKTÖREN JAANA TUOMINENS ARVODEN 2018

	2018	2017
Grundlön och förmåner, euro	559 055	120 292
Kortsiktigt incitaments, euro	297 600	0
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram, euro	149 586	0
Sammanlagt, euro	1 006 241	120 292
Frivillig pensionsavgift betald av företaget, euro	108 819	23 947

Ledningsgruppens arvoden

Ledningsgruppens årliga bonusplan var år 2018 utformad så att den gav en målnivå som var 30–75 % av årslönen. Förtjänstvillkoren var sammankopplade med koncernens finansiella mål och, i andra hand, med personliga mål i anknytning till det egna ansvarsområdet. År 2018 var de finansiella målen i huvudsak bundna till omsättningstillväxten, det justerade rörelseresultatet och kassaflödet.

Medlemmar i koncernens ledningsgrupp som är baserade i Finland omfattas av en frivillig, avgiftsbaserad pensionsförsäkring till vilken koncernen betalar 16–20 % av medlemmarnas lön föregående år exklusive bonusarvode. Pensionsåldern för koncernledningens medlemmar fastställs enligt arbetspensionslagstiftning.

År 2018 uppgick löner, förmåner och bonusarvoden till ledningsgruppens medlemmar (exklusive verkställande direktören) till sammanlagt 3 299 146 euro.

DE ANDRA LEDNINGSGRUPPSMEDLEMMARNAS ARVODEN 2018

	2018	2017	2016
Grundlön, euro	1 580 686	1 663 397	2 773 060
Årlig bonus för föregående år, euro	922 577	308 218	1 005 364
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram, euro	795 883	371 455	352 447
Sammanlagt, euro	3 299 146	2 343 070	4 130 871
Frivillig pensionsavgift betald av företaget, euro	251 261	82 482	221 517

Värden i denna redogörelse rapporteras enligt betalningsprincipen. Löner och arvoden betalda till verkställande direktören och den övriga ledningsgruppen rapporteras enligt prestationsprincipen i noter till Fiskars koncernbokslut 2018.

Ledningsgruppsmedlemmar:

- Sari Pohjonen
- Ulla Lettijeffer, fr.o.m. den 11.1.2018
- Risto Gaggl, fr.o.m den 11.1.2018
- Päivi Timonen, fr.o.m den 11.1.2018
- Maija Taimi, fr.o.m den 11.1.2018
- Niklas Lindholm, fr.o.m den 1.8.2018
- Tuomas Hyyryläinen, fr.o.m 1.9.2018
- Paul Tonnesen, 1.1–11.6.2018