

Fiskarsin palkka- ja palkkioselvitys

Fiskars Oyj Abp noudattaa Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymää Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia, joka tuli voimaan 1.10.2010. Koodi on saatavilla osoitteessa www.cgfinland.fi. Tämä selvitys perustuu koodin suositukseen hallituksen, toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisesta.

HALLITUKSEN PALKITSEMINEN

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

Vuonna 2011 yhtiökokous päätti pitää hallituksen jäsenten palkkiot ennallaan. Vuosipalkkiot ovat:

- hallituksen puheenjohtaja: 70 000 euroa
- hallituksen varapuheenjohtaja: 50 000 euroa
- hallituksen jäsenet: 35 000 euroa.

Hallituksen ja valiokuntien kokoukseen osallistumisesta maksetaan hallituksen jäsenille 600 euroa kokoukselta, hallituksen puheenjohtajalle 1 100 euroa hallituksen ja valiokuntien kokoukselta sekä tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalle 1 100 euroa tarkastusvaliokunnan kokoukselta. Lisäksi heille korvataan matka- ja muut kulut, jotka ovat syntyneet heidän hoitaessaan yhtiön asioita.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot olivat yhteensä 487 400 euroa vuonna 2011.

Hallituksen jäsenet eivät kuulu Fiskarsin kannustinjärjestelmiin, eivätkä he ole työ- ja toimisuhteessa yhtiöön.

JOHDON 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. Johdolla on myös vapaaehtoinen maksuperusteinen lisäeläkevakuutus.

Fiskars Oyj Abp:llä ei ole voimassa olevia osakkeen kurssiin sidottuja optio-ohjelmia.

KANNUSTINOHJELMAN RAKENNE

Sekä vuotuisen bonuspalkkio-ohjelman että pitkän aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on palkita ylintä johtoa ennalta vahvistettujen tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Kannustinohjelmaan kuuluvilla määritetään tavoitetaso, jonka perusteella kannustinpalkkio määräytyy prosentiosuutena peruspalkasta. Kannustintavoitteet ovat tavoittemahdollisuus, eivätkä ne takaa palkkion maksamista.

Todelliset kannustinpalkkiot maksetaan vertaamalla suoritusta ohjelman mittareihin. Mittarit koostuvat taloudellisista ja toiminnallisista mittareista sekä henkilökohtaisista tavoitteista. Mahdollisen palkkion suuruus on välillä 0 – tavoite – maksimiprosentti vuosipalkasta. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän muiden jäsenten enimmäistaso on 1,5 kertaa tavoitetaso.

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKKIOT VUODELTA 2011

Nimi	Vuosipalkkio	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Kaj-Gustaf Bergh, puheenjohtaja	70 000	22 000	92 000
Alexander Ehrnrooth, varapuheenjohtaja	50 000	12 600	62 600
Paul Ehrnrooth, varapuheenjohtaja	50 000	12 000	62 000
Ralf Böer	35 000	9 000	44 000
Louise Fromond	35 000	10 200	45 200
Gustaf Gripenberg, puheenjohtaja, tarkastusvaliokunta	35 000	12 200	47 200
Ingrid Jonasson Blank	35 000	9 600	44 600
Karsten Slotte	35 000	10 200	45 200
Jukka Suominen	35 000	9 600	44 600
yhteensä	380 000	107 400	487 400

PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINOHJELMA

Fiskarsilla on pitkän aikavälin kannustinohjelma, johon kuuluvat avainhenkilöt hallitus valitsee vuosittain. Ansaintakriteereinä ovat taloudelliset tavoitteet, joista hallitus päättää vuosittain. Pitkän aikavälin kannustintavoitteet ovat yksinomaan taloudellisia. Nykyiset tavoitteet on sidottu yhtiön liikevaihtoon ja kassavirtaan.

Ansaintajakso on kalenterivuosi, jota seuraa kahden vuoden sitouttamisjakso. Palkkio maksetaan sitouttamisjaksoa seuraavan vuosineljänneksen aikana. Ensimmäiset, vuoden 2009 suoritukseen perustuvat pitkän aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan vuoden 2012 ensimmäisellä neljänneksellä.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma vastaa tavoitetasoltaan siihen kuuluvien henkilöiden vuosittaisen bonuspalkkion tavoitetasoa. Yhtiön omaan liiketoimintaan liittyvä osakkeen arvonnousu (pois lukien Wärtsilän vaikutus osakekurssiin) sitouttamisjakson aikana voi nostaa lopullista maksettavaa palkkiota enintään 50 %.

Vuoden 2011 ansaintakriteerit liittyivät konsernin liikevaihtoon ja liiketoiminnan rahavirtaan. Vuoden 2011 suoritukseen perustuvat palkkiot maksetaan vuoden 2014 ensimmäisellä neljänneksellä.

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN

Toimitusjohtajalle maksetaan palkan lisäksi vuotuista bonuspalkkiota, joka on tavoitetasoltaan 60 % vuosipalkasta. Bonuspalkkio määräytyy yhtiön hallituksen vuosittain asettamien taloudellisten ja muiden tavoitteiden perusteella. Vuonna 2011 taloudelliset tavoitteet liittyivät liikevaihtoon, konsernin tulokseen ennen veroja ilman Wärtsilää ja bruttokatteeseen.

Toimitusjohtaja kuuluu myös pitkän aikavälin kannustinohjelmaan, jonka tavoitetaso on 60 % vuosipalkasta.

Lakisääteisen eläkkeen lisäksi toimitusjohtajalle on otettu vapaaehtoinen maksuperusteinen lisäeläkevakuutus, johon maksetaan 20 % hänen vuosipalkastaan ilman bonuspalkkioita.

Toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimus päättyi hänen täyttäänsään 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 2011 yhteensä 646 464 euroa. Kiinteän vuosipalkan osuus oli 389 816 euroa ja vuodelta 2010 maksettujen bonuspalkkioiden osuus 256 648 euroa.

Vuoden 2011 ansaintajaksolla pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaiset bonuspalkkiot ilman osakkeen mahdollisesta arvonnoususta johtuvaa korotusta olivat toimitusjohtajan osalta yhteensä 286 020 euroa. Vuoden 2011 suoritukseen perustuvat pitkän aikavälin

palkkiot maksetaan vuoden 2014 ensimmäisellä neljänneksellä.

Toimitusjohtaja sitoutui aloittaessaan toimisuhteessaan tammi-kuussa 2008 ostamaan allekirjoitusbonuksensa nettosummalla yhtiön osakkeita (yhteensä 15 397 kappaletta). Hän sitoutui pitämään osakkeet omistuksessaan 1.3.2011 asti.

JOHTORYHMÄN PALKITSEMINEN

Peruspalkan lisäksi konsernin johtoryhmän jäsenillä on vuotuinen bonuspalkkio-ohjelma, joka on tavoitetasoltaan 20–40 % vuosipalkasta. Bonuspalkkiot määräytyvät yhtiön hallituksen vuosittain asettamien ansaintakriteerien perusteella, jotka ovat sidottuja pääosin konsernin taloudellisiin ja osin henkilökohtaisiin, omaan vastuualueeseen liittyviin tavoitteisiin. Vuonna 2011 taloudelliset tavoitteet liittyivät pääasiassa liikevaihdon kasvuun, konsernin tulokseen ennen veroja ilman Wärtsilää ja bruttokatteeseen.

Johtoryhmän jäsenet voivat kuulua myös yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään, jonka tavoitetaso vastaa vuotuisen bonuspalkkion tavoitetasoa.

Konsernin johtoryhmän jäsenillä on lisäksi 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 2011 yhteensä 1 038 363 euroa. Kiinteiden vuosipalkkojen osuus oli 753 631 euroa ja vuodelta 2010 maksettujen bonuspalkkioiden osuus 284 732 euroa.

Vuoden 2011 ansaintajaksolla pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaiset bonuspalkkiot ilman osakkeen mahdollisesta arvonnoususta johtuvaa korotusta olivat johtoryhmän osalta (toimitusjohtajaa lukuun ottamatta) yhteensä 288 276 euroa. Nämä palkkiot maksetaan vuoden 2014 ensimmäisellä neljänneksellä.

TOIMITUSJOHTAJAN KANNUSTINJÄRJESTELMÄN PERIAATTEET VUONNA 2011

	Minimi	Tavoite	Maksimi	Lopullinen maksimipalkkio sitouttamisjakson jälkeen *
Vuotuinen bonuspalkkio-ohjelma, % vuosipalkasta	0	60 %	80 %	
Pitkän aikavälin kannustinohjelma, % vuosipalkasta	0	60 %	90 %	135 %-

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

JOHTORYHMÄN KANNUSTINJÄRJESTELMÄN PERIAATTEET VUONNA 2011

	Minimi	Tavoite	Maksimi	Lopullinen maksimipalkkio* sitouttamisjakson jälkeen *
Vuotuinen bonuspalkkio-ohjelma, % vuosipalkasta	0	20–40 %	30–60 %	-
Pitkän aikavälin kannustinohjelma, % vuosipalkasta	0	20–40 %	30–60 %	45–90 %

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

TOIMITUSJOHTAJAN JA JOHTORYHMÄN JÄSENTEN PALKAT JA PALKKIOT VUONNA 2011

EUR	Peruspalkka	Bonuspalkkio vuodelta 2010	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksetut bonuspalkkiot	2011 yhteensä	2010 yhteensä	Maksut vapaaehtoiseen eläkevaikutukseen vuonna 2011	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaitut bonuspalkkiot vuonna 2011*
Toimitusjohtaja	389 816	256 648	-	646 464	684 162	76 042	286 020
Johtoryhmän muut jäsenet	753 631	284 732	-	1 038 363	1 011 907	133 750	288 276
Yhteensä	1 143 448	541 380	0	1 684 828	1 696 069	209 792	574 296

*Maksetaan vuoden 2014 ensimmäisellä neljänneksellä osakekurssin kertoimella tarkistettuna.