

## Redogörelse över arvoden (13.3.2014)

### Styrelsens arvoden

Styrelsemedlemmarnas arvoden fastställs av ordinarie bolagsstämma. Styrelsens Nomination Committee ansvarar för beredningen av förslag om styrelsemedlemmarnas arvoden för bolagsstämman.

Ordinarie bolagsstämma år 2014 beslöt om följande årliga arvoden för styrelsemedlemmarna.

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

Därtill utbetalas ett mötesarvode om 750 euro per styrelse- eller kommittémöte till styrelsemedlemmarna, 1 500 euro per styrelse- och kommittémöte till styrelsens ordförande och 1 500 euro per Audit Committee-möte till Audit Committees ordförande. Till de styrelseledamöter som bor utomlands betalas dubbelarvoden för styrelsemöten och kommittémöten. Därtill betalas rese- och andra kostnader föranledda av deras verksamhet i företagets ärenden.

Arvoden som utbetalats till styrelsemedlemmarna uppgick för år 2013 till 540 800 euro. Styrelsemedlemmarna omfattas inte av Fiskars incitamentsprogram och står inte i arbets- eller tjänsteförhållande till företaget.

### Styrelsemedlemmarnas arvoden för år 2013

Namn	Årsarvode (EUR)	Mötesarvode (EUR)	Totalt (EUR)
Kaj-Gustaf Bergh, ordförande	80 000	24 200	104 200
Alexander Ehrnrooth, vice ordförande	55 000	13 800	68 800
Paul Ehrnrooth, Vice Chairman	55 000	13 800	68 800
Ralf Böer	40 000	13 200	53 200
Louise Fromond	40 000	7 800	47 800
Gustaf Gripenberg, ordförande, Audit Committee	40 000	9 800	49 800
Ingrid Jonasson Blank	40 000	13 200	53 200
Karsten Slotte	40 000	7 200	47 200
Jukka Suominen	40 000	7 800	47 800
<b>Totalt</b>	<b>430 000</b>	<b>110 800</b>	<b>540 800</b>

## **Fiskars kompensationsfilosofi**

Fiskars kompensationsfilosofi är baserad på vår kärnvärdering att allting, även det enklaste, kan göras bättre och smartare samt vår ständiga strävan efter förbättringar. Våra kompensationsstrukturer är utformade för att vara marknadsrelevanta och prestationsbaserade. Enastående prestationer belönas bättre än genomsnittliga prestationer. För de flesta anställda på Fiskars, från fabriksgolvet till högsta ledningen, består kompensationen av grundlön, bonus och förmåner. Målsättningen är att den totala kompensationen inklusive bonus ska vara konkurrenskraftig på relevant marknad. För alla anställda baseras lönen på hemland, ansvar, bidrag till verksamheten, erfarenhet och prestation. Bonuspraxisen är baserad på en filosofi om ständiga förbättringar, vilket innebär att Fiskars bara betalar ut bonusar när verksamhetens resultat förbättrats jämfört med föregående år.

## **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 belöningsystem. Compensation Committee 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 ett långsiktigt incitamentsprogram.

Därtill har direktörerna i ledningsgruppen en frivillig avgiftsbaserad tilläggs pensionsförsäkring. Det finns för närvarande inget aktiebaserade incitamentsprogram inom Fiskars Oyj Abp.

## **Incitamentsprogrammets utformning**

Både Fiskars årliga bonusplan och långsiktiga incitamentsprogram är utformade för att belöna prestationer enligt på förhand uppställda mål. Deltagarna i incitamentsprogrammet tilldelas en "målnivå" 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.

De faktiska incitamentsutbetalningarna kommer att ske på grundval av prestation i förhållande till "programmått". Programmåtten kan bestå av en kombination av finansiella nyckeltal, operativa mått och personliga mål. Potentiell utbetalning ligger mellan ingenting och en maximal procentandel av årslönen. Den maximala nivån för verkställande direktör och övriga direktörer i koncernledningen är 1,5 gånger målnivån.

Deltagarna i det långsiktiga incitamentsprogrammet väljs ut av styrelsen på årsbasis. Styrelsen fastslår också årligen förtjänstvillkoren baserade på finansiella mål. Målen i det långsiktiga incitamentsprogrammet är rent finansiella och var under 2013 knutna till företagets konsoliderade omsättning och kassaflöde.

Intjäningsperioden för det långsiktiga incitamentsprogrammet är ett år och därpå följer en bindningsperiod på två år. Bonusarvodet utbetalas under det kvartal som följer på bindningsperioden. Bonusarna för 2013 års resultat kommer att betalas ut under det första kvartalet 2016.

En positiv förändring i värdet på bolagets aktier relaterade till den egna verksamheten (exklusive effekten av Wärtsilä på aktiekursen) under bindningsperioden kan öka den slutliga utbetalningen med upp till 50 %.

### Villkoren för verkställande direktörens incitamentsprogram 2013

	Minimum	Mål	Maximalt	Maximal slutlig utbetalning efter bindningsperioden*
Årlig bonusplan, % av den årliga grundlönen	0	60 %	80 %	N/A
Långsiktig incitamentsplan, % av den årliga grundlönen	0	60 %	90 %	135 %

\* Beroende på utvecklingen av värdet på bolagets aktier relaterade till den egna verksamheten och exklusive effekten av Wärtsilä på aktiekursen.

### Villkoren för koncernledningens incitamentsprogram 2013

	Minimum	Mål	Maximalt	Maximal slutlig utbetalning efter bindningsperioden*
Årlig bonusplan, % av den årliga grundlönen	0	20—60%	30—90%	N/A
Långsiktig incitamentsplan, % av den årliga grundlönen	0	20—40%	30—60%	45—90%

\* Beroende på utvecklingen av värdet på bolagets aktier relaterade till den egna verksamheten och exklusive effekten av Wärtsilä på aktiekursen.

### Bonusarvoden som intjänats och ackumulerats genom det långsiktiga incitamentsprogrammet

Intjäningsperiod	2011	2012	2013
Att utbetala*	2014	2015	2016
VD (EUR)	286 230	95 256	233 137
Koncernledning (EUR)	220 942	70 936	181 209

\* efter justering per aktiekursmultipel.

## **Verkställande direktörens arvoden**

Verkställande direktörens kompensation består av grundlön, årlig bonus och det långsiktiga incitamentsprogrammet. Verkställande direktörens målbonus motsvarar 60 % av hans årslön. År 2013 var de finansiella målen för den årliga bonusplanen relaterade till omsättningsökningen, EBT exklusive Wärtsilä samt bruttovinstmarginalen och kassaflödet. De finansiella målen för det långsiktiga incitamentsprogrammet var kopplade till omsättningen och EBIT.

Den verkställande direktören erhåller en frivillig avgiftsbaserad tilläggs pension, enligt vilken bolaget bidrar med 20 % av årslönen 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 uppsägningslön på 6 månader.

Verkställande direktör Kari Kauniskangas lön med förmåner och bonusarvoden var 1 013 692 euro år 2013. Av den summan utgjorde den fasta årslönens andel 403 736 euro medan bonusar för 2012 års resultat uppgick till 247 542 euro och bonusar för 2010 från det långsiktiga incitamentsprogrammet uppgick till 361 414 euro.

Under räkenskapsåret 2013 uppgick bonusarvodena i det långsiktiga incitamentsprogrammet, exklusive eventuella ökning till följd av förändringar i aktiens värde, till 233 137 euro för den verkställande direktören. Detta långsiktiga bonusarvode för 2013 kommer att betalas ut under det första kvartalet 2016.

## **Villkoren för verkställande direktörens långsiktiga incitamentsprogram 2013–2014**

I augusti 2012 bestämde styrelsen att införa ett omarbetat långsiktigt incitamentsprogram för verkställande direktören och ange verkställande direktörens mål för räkenskapsåren 2013 och 2014 så att man kompenserar för en påskyndad lönsam tillväxt och belönar ett ständigt förbättrat resultat.

Verkställande direktörens bonusnivå för 2014 angavs till 30–270 % av hans årslön. Den slutliga utbetalningen beror dock på utvecklingen hos bolagets aktiekurs under bindningsperioden. En positiv förändring i värdet på bolagets aktier relaterad till den egna verksamheten (exklusive effekten av Wärtsilä på aktiekursen) kan öka den slutliga utbetalningen med upp till 200 % och en negativ förändring kan minska den slutliga utbetalningen med upp till 50 %.

Intjäningsperioden för bonusen är ett år och därpå följer en bindningsperiod. Intjäningsperioden för halva bonusen är ett år och för den andra halvan är bindningsperioden två år. Den slutgiltiga bonusen utbetalas under det kvartal som följer på bindningsperioden.

## Verkställande direktörens arvoden för 2013

	2013	2012
Grundlön (EUR)	404 736	403 744
Årlig bonus för föregående år (EUR)	247 542	234 354
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram (EUR)	361 414	409 500
<b>Totalt (EUR)</b>	<b>1 013 692</b>	<b>1 047 598</b>
Frivillig pensionsavgift betald av företaget (EUR)	80 749	77 963

Datan i denna redogörelse rapporteras enligt betalningsprincipen. Lönen och arvoden betalt till verkställande direktören och ledningen rapporteras enligt prestationsprincipen i noter till Fiskars koncernbokslut 2013.

### Koncernledningens arvoden

Koncernledningens årliga bonusplan var 2013 utformad så att den gav en målnivå som var 20–60 % av årslönen. Förtjänstvillkoren var sammankopplade med koncernens finansiella mål och i andra hand med personliga mål i anknytning till det egna ansvarsområdet. År 2013 var de finansiella målen i huvudsak knutna till omsättningsökning, EBT exklusive Wärtsilä och bruttovinstmarginalen. Medlemmarna i koncernledningen kan också ingå i det långsiktiga incitamentsprogrammet.

Medlemmarna i koncernledningen omfattas av en frivillig, avgiftsbaserad tilläggspensionsförsäkring till vilken koncernen betalar 14–20 % av medlemmarnas årslön exklusive bonusarvode. Pensionsåldern för medlemmarna i ledningsgruppen är 60–68 år.

År 2013 uppgick löner med förmåner och bonusarvoden för medlemmarna i koncernledningen (exklusive verkställande direktören) till 1 193 274 euro. Av den summan utgjorde den fasta årslönens andel 888 068 euro medan bonusar för 2012 års resultat uppgick till 184 856 euro och bonusar för 2010 från det långsiktiga incitamentsprogrammet uppgick till 120 350 euro.

Under räkenskapsåret 2013 uppgick bonusarvodena i det långsiktiga incitamentsprogrammet, exklusive eventuella ökning av följd av förändringar i aktiens värde, till 181 209 euro för koncernledningen (exklusive verkställande direktören). Dessa bonusarvoden kommer att betalas ut under det första kvartalet 2016.

## De andra koncernledningsmedlemmarnas\* arvoden år 2013

	2013	2012
Grundlön (EUR)	888 068	722 586
Årlig bonus för föregående år (EUR)	184 856	255 740
Bonus som utbetalats genom långsiktigt incitamentsprogram (EUR)	120 350	414 005
<b>Totalt (EUR)</b>	<b>1 193 274</b>	<b>1 392 330</b>
Frivillig pensionsavgift betalad av företaget (EUR)	142 461	98 736

\*Inklusive Nina Ariluoma-Hämäläinen och Frans Westerlund från 16 september 2013.

Datan i denna redogörelse rapporteras enligt betalningsprincipen. Lönen och arvoden betalt till verkställande direktören och ledningen rapporteras enligt prestationsprincipen i noter till Fiskars koncernbokslut 2013.