

Palkitseminen 2021



Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tärkeimmät tehtävät vuonna 2021

Uusien johtoryhmän jäsenten nimittäminen ja heidän palkitsemisjärjestelynsä

Johtoryhmän palkitsemisen markkinavertailu

Johtoryhmän liiketoimintojen ja yksilökohtaisten suoriutumisten arviointi ja vastaavat palkkiototeumat

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien suoritussmittarien, tavoitteiden ja palkkiotasojen asettaminen vuodelle 2022

Fortumin johtoryhmän tavoitteiden asettaminen vuodelle 2022

Työntekijöiden kannustimien ja palkkakustannusten tarkastelu

Osaamisen kehittäminen, talenttien arviointi ja seuraajasuunnittelu

Palkitseminen 2021

Hyvä osakkeenomistaja,

Esittelen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puolesta Fortumin Palkitsemisraportin vuodelta 2021. Raportissa käydään läpi, miten Fortum palkitsee hallintoelimiä (toimitusjohtaja ja hallitus), muita Fortumin johtoryhmän jäseniä ja henkilöstöä.

Vuonna 2021 toteutimme strategiaamme määrätietoisesti: jatkoimme liiketoimintaportfoliomme optimointia mukaan lukien useiden divestointien toteuttaminen. Näiden seurauksena taloudellinen asemamme vahvistui. Vuoden loppua kohden näimme toimintaympäristössämme poikkeuksellista markkinadynamiikkaa ja raaka-aineiden hintojen äärimmäisiä liikkeitä, ja nämä vaativat ennätyksellisen suuria likviditeettivaroja. Myllerryksen keskellä pystyimme taloudellisesti vahvana ryhmänä jatkamaan valitsemallamme tiellä.

Kiihdyttääkseen strategian toteuttamista koko konsernissa ja edistääkseen siirtymää puhtaaseen energiaan Euroopassa Fortum ja Uniper toteuttivat konkreettisia toimenpiteitä. Julkistimme esimerkiksi suunnitelmat rakentaa tiimit kolmelle strategiselle yhteistyöalueelle: vesivoiman ja fyysisen sähkökaupan optimointiin Pohjoismaissa, tuuli- ja aurinkovoimaan sekä vetyliiketoimintaan. Kaiken yhteistyömme perustana on, että ne luovat lisäarvoa sekä Fortumille että Uniperille ja erityisesti molempien yhtiöiden asiakkaille. Myös johtamistasolla yhteistyömme tiivistyi. Lisäsimme monimuotoisuutta sekä yhteiseurooppalaista näkökulmaa ylimmässä johdossa hyödyntääksemme konsernissa olevaa osaamista ja kokemusta entistä paremmin ja rakentaaksemme yhteisestä yrityskulttuuria. Vuoden aikana toivotimme Fortumin johtoryhmään tervetulleiksi Generation-divisioonan johtajan Simon-Erik Olluksen, talousjohtajan Bernhard Güntherin, henkilöstö- ja hankinta-johtajan Eveliina Dahlin, lakiasiainjohtajan Nora Steiner-Forsbergin ja yhteiskuntasuhteista, turvallisuudesta ja vastuullisuudesta vastaavan johtajan Nebahat Albayrakin.

Ilmastotavoitteemme ovat kunnianhimoisia ja tavoitteemme on saavuttaa hiilineutraalius vuoteen 2050 mennessä. Alle vuodessa olemme voineet ilmoittaa sulkevamme nopeutetussa aikataulussa kuusi hiilivoimalaitosta Saksassa ja Isossa-Britanniassa. Myös Fortumin

Russia-divisioonalla on myös selkeä polku luopua hiilen käytöstä vuoden 2022 loppuun mennessä, kun Tšeljabinskin CHP-2-yksikkö siirtyy käyttämään hiilen sijaan kaasua polttoaineena. Lisäksi julkistimme vuoden 2021 lopussa, että olemme sitoutuneet vähentämään arvoketjumme epäsuoria Scope 3 -päästöjä 35 %:lla vuoden 2021 tasosta viimeistään vuoteen 2035 mennessä.

Vuoden 2021 aikana koronapandemia vaikutti edelleen meihin kaikkiin. Panostimme edelleen työntekijöidemme hyvinvoinnin turvaamiseen, ja työntekijöidemme sitoutuminen mahdollistikin hyvän tuloksen saavuttamisen, mutta ennen kaikkea pystyimme varmistamaan sähkön ja lämmön turvallisen tuotannon ja tarjonnan. Pandemian aikana keskeisiä tekijöitä henkilöstömme sitoutumisen ja hyvinvoinnin varmistamisessa ovat olleet avoimen johtamisen periaatteemme ja vahva yrityskulttuurimme, jotka rakentuvat vastuullisuudelle ja luottamukselle. Henkilöstötutkimuksemme tulokset osoittavat, että nämä periaatteet ohjaavat meitä jokapäiväisessä työssämme ja antavat tukea muuttuvissa sekä vaativissa tilanteissa.

Vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tulos oli erittäin hyvä taloudellisen suoritussmittarin, vertailukelpoisen liikevoiton, osalta ja se saavutti maksimitason. Turvallisuussmittari, poissaoloon johtaneiden työtapaturmien taajuus, jäi valitettavasti selvästi alle asetetun tavoite-tason. Turvallinen ja terveellinen työympäristö on meille etusijalla, ja teemme jatkossakin kaikkemme parantaaksemme tätä. Fortumin osakkeen kokonaistuotto (TSR) verrattuna eurooppalaisiin verrokkiyhtiöihin toi vuosien 2019–2021 pitkän aikavälin kannustinjaksolle 46 %:n toteuman.

Fortumilla on hyvät edellytykset hyödyntää energiamuutoksen mukanaan tuomia mahdollisuuksia ja hillitä ilmastonmuutosta. Yhtiömme menestys rakentuu työntekijöidemme vahvasta omistautumisesta ja kovasta työstä. Haluamme olla yritys, jossa ihmiset kasvavat, menestyvät ja ylittävät meidän – ja heidän omat – odotuksemme. Luotamme siihen, että tämä on paras tapa saavuttaa kestävä kehitys pitkällä aikavälillä.

Veli-Matti Reinikkala

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Toimielinten palkitsemisraportti 2021

Johdanto

Fortumin hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on valmisteellut tämän raportin toimielinten palkitsemispolitiikan perusteella. Palkitsemisraportti on valmisteltu Osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutosdirektiivin ¹⁾ (EU 2017/828) vaatimusten mukaisesti. Muutosdirektiivin vaatimukset on implementoitu Suomessa vuonna 2019 pääosin osakeyhtiölakiin, arvopaperimarkkinalakiin, valtiovarainministeriön asetukseen osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista (608/2019) ja Hallinnointikoodiin 2020. Lisäksi on otettu huomioon valtion omistajapolitiikkaa koskevan periaatepäätöksen ohjeistus. Palkitsemisraportti 2020 esiteltiin vuoden 2021 varsinaiselle yhtiökokoukselle ja se hyväksyttiin neuvoo-antavalla äänestyksellä. Palkitsemisraportti esitetään Fortumin varsinaisessa yhtiökokouksessa 2022 ja varsinaisen yhtiökokouksen tekemä päätös on neuvoo-antava. Fortumin ulkopuolinen tilintarkastaja Deloitte Oy on vahvistanut, että tämä raportti sisältää valtiovarainministeriön asetuksen (608/2019) vaatimat tiedot.

Palkitsemispolitiikka esitetään osakkeenomistajille neljän vuoden välein. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta tarkastelee palkitsemispolitiikkaa säännöllisesti, jotta se pysyy Fortumin strategisten tavoitteiden ja pitkän aikavälin tavoitteiden mukaisena ennen sen seuraavaa esittelyä vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa, ellei hallitus ennen vuotta 2024 harkitse palkitsemispolitiikkaan tehtäväksi merkittäviä muutoksia ja esitä sitä aikaisemmassa yhtiökokouksessa neuvoo-antavaa päätöksentekoa varten.

Raportin tarkoituksena on esittää, miten palkitsemispolitiikkaa on sovellettu vuonna 2021 palkkioiden maksamisen osalta ja palkitsemisen yhdenmukaistamiseksi pitkän aikavälin strategian ja kestävänn liike-toiminnan tulosten onnistuneen saavuttamisen kanssa.



1) Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2017/828, direktiivin 2007/36/EY muuttamisesta osakkeenomistajien pitkäaikaiseen vaikuttamiseen kannustamisen osalta

Toimielinten palkitsemispolitiikka lyhyesti

Toimielinten palkitsemispolitiikka tarjoaa palkkiorakenteen, joka yhdenmukaistaa toimitusjohtajan palkitsemisen ja Fortumin pitkän aikavälin strategian onnistuneen toteuttamisen sen palkitsemis- ja johtamisperiaatteiden mukaisesti. Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella. Seuraavassa taulukossa kuvataan palkitsemispolitiikan sisältö lyhyesti. Palkitsemispolitiikka on kokonaisuudessaan luettavissa Fortumin nettisivuilta osoitteessa ▶ www.fortum.fi/tietoa-meista/sijoittajille/hallinto-ja-johtaminen/palkitseminen.

Palkitsemiselementti, tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kohderyhmä	Palkitsemispolitiikan keskeiset piirteet
Kiinteä palkka Korvaus tehtävän vastuista henkilön taitojen, tietojen ja kokemuksen perusteella.	Toimitusjohtaja	Kiinteää palkkaa tarkastellaan yleensä vuosittain. Hallitus ottaa huomioon useita eri tekijöitä päättäessään mahdollisista kiinteän palkan muutoksista. Näitä ovat esimerkiksi yksilökohtainen suoriutuminen, liiketoiminnan tulos, tehtävän laajuus, työntekijöiden palkat Fortumissa sekä palkkojen markkinataso.
Eläke-etuus ja muut edut Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti. Tukee rekrytointeja, sitoutumista ja työssä pysymistä.	Toimitusjohtaja	Eläkejärjestelyt ovat soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisia. Lisäeläke tarjotaan toimitusjohtajalle osana kokonaispalkitsemista. Nykyinen toimitusjohtaja on oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn, jossa eläkemaksu on enintään 20 % kiinteästä vuosipalkasta. Myönnettyjen etujen taso määräytyy työskentelymaan paikallisen markkinakäytännön mukaan ja voi vaihdella vuosittain. Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Fortumin työntekijöille kulloinkin tarjottaviin ohjelmiin, kuten osakesäästöohjelmaan ja hän on oikeutettu projekti- ja tunnustuspalkkioihin, joko rahana tai osakkeina maksettaviin sitouttamispalkkioihin, vakuutusetuihin, kokemukseen perustuviin palkkioihin sekä syntymäpäiviin liittyviin muistamisiin.
Kiinteät palkkiot Varmistaa, että Fortum voi saada ja pitää hallituksen jäseniä, joilla on tarpeelliset taidot, alan tietämys ja kansainvälinen kokemus valvomaan yhtiön strategiaa ja päättämään siitä.	Hallitus	Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tehtävänä on esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotus hallituksen jäsenten palkitsemisesta.
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI) Tukee Fortumin taloudellisten, strategisten ja kestävän kehityksen vuositason tavoitteiden saavuttamista.	Toimitusjohtaja	Hallitus määrittää vuosittain suoritusmittarit, painoarvot ja tavoitteet valituille mittareille. Tällä varmistetaan, että ne tukevat strategiaa. Mittarit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan ensisijaisten tavoitteiden perusteella. Yleensä ne koostuvat yhdistelmästä mittareita, jotka liittyvät Fortumin taloudelliseen suoriutumiseen, turvallisuuteen ja yksilökohtaisiin strategisiin tavoitteisiin. Vuoden päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu. Lopullinen maksettava palkkio määräytyy tällä perusteella.
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI) Tukee kestävää pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista, yhdenmukaistaa johdon ja osakkeenomistajien tavoitteet sekä auttaa sitouttamaan avainhenkilöitä ja pitämään heidät yhtiön palveluksessa.	Toimitusjohtaja	Fortumin pitkän aikavälin kannustinohjelma koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä kannustinjaksoista, joiden ansaintakausi on kolme vuotta. Hallitus asettaa suoritusmittarit sekä niiden painoarvot ja tavoitteet. Tällä varmistetaan, että ne tukevat strategiaa. Suoritusmittarit perustuvat yleensä taloudellisiin mittareihin tai osakekurssiin sekä vastuullisuuteen. Ansaintakauden päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu. Lopullinen maksettava palkkio määräytyy tällä perusteella. Pitkän aikavälin kannustimen enimmäispalkkio ilmaistaan osakkeiden kappalemääränä.
Osakeomistusvaatimus Varmistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuuden.	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan on kartutettava ja pidettävä Fortumin osakkeita omistuksessaan määrä, jonka suuruus on 100 % toimitusjohtajalle maksettavasta kiinteästä bruttopalkasta. Toimitusjohtajan on kunkin palkkionmaksun yhteydessä pidettävä omistuksessaan 50 % osakkeiden nettomäärästä (verojen jälkeen), kunnes osakeomistus vastaa 100 %:a kiinteästä bruttopalkasta.

Palkitsemisen vuosiraportointi

Palkkiototeumat

Lyhyen aikavälin kannustimet vuosille 2020 ja 2021 perustuivat vertailukelpoiseen liikevoittoon + osuuteen osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta (CompOP) ja poissaoloon johtaneiden tapahtumien taajuuteen (LTIF). Lisäksi hallitus asetti toimitusjohtajalle yksilökohtaiset tavoitteet ja tiimitavoitteet. Pitkän aikavälin kannustinjakson mittarit perustuivat osakekohtaiseen tulokseen (EPS) ja/tai osakkeen kokonaistuottoon (TSR). Vuodesta 2020 alkaen käynnissä olevien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tulostittarit perustuvat osakkeen kokonaistuottoon (TSR) ja hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen sekä hiileen perustuvan sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen Fortumin strategian mukaisesti. Taloudelliset mittarit tukevat vakaan taloudellisen aseman saavuttamista lyhyellä ja pitkällä aikavälillä ja ympäristö- ja yhteiskuntavastuuseen sekä hallintotapaan (ESG) liittyvät mittarit tukevat strategian toteuttamista.

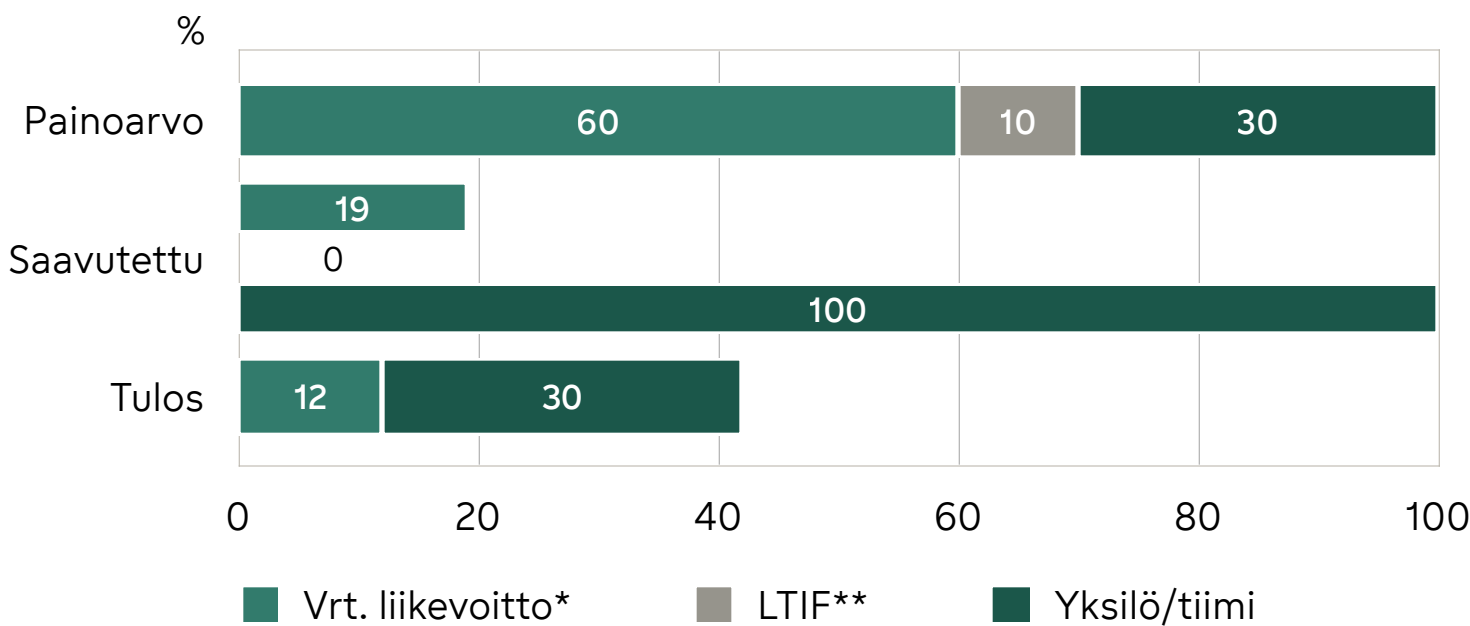
Vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustimet, maksettu vuonna 2021

Vuoden 2020 konsernin (pois lukien Uniper) vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta (vrt. liikevoitto) oli 19 % maksimitasosta. Fortumin vuoden 2020 työturvallisuustavoite (poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus, LTIF), sisältäen oman henkilöstön ja urakoitsijat, laski edellisestä vuodesta ollen 2,0 eikä saavuttanut asetettua vähimmäistasoa.

Toimitusjohtaja Markus Rauramolla oli kaksi yhteistä Fortumin johtoryhmän tavoitetta, jotka liittyivät toiminnan tehokkuuteen ja strategisten prioriteettien edistymiseen. Yksilökohtaiset tavoitteet liittyivät Fortum-konsernin päivitetyn strategian valmisteluun, mukaan lukien Uniper, ja intensiivisen yhteistyön käynnistämiseen yhtiöissä. Työn tulokset esiteltiin pääomamarkkinapäivänä joulukuussa 2020, ja ne sisälsivät päivitetyn strategian, uudet taloudelliset tavoitteet ja ilmasto- ja turvallisuustavoitteet sekä yhteistyön hyötyjen tavoitteet. Näiden tavoitteiden osalta palkkiototeuma saavutti enimmäistason. Yksilö- ja tiimitavoitteiden mittareihin perustuva tulos arvioitiin henkilökohtaisen suoritusarvioinnin yhteydessä, ja jonka hallitus vahvisti vuoden 2021 alussa.

Vuodelta 2020 kertyneet palkkiot maksettiin huhtikuussa 2021.

Alla oleva kaavio kuvaa toimitusjohtaja Markus Rauramon lyhyen aikavälin kannustimen tavoiteasetantaa ja palkkiototeumaa tilikaudelta 2020.



* vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta

** työturvallisuustavoite (poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus, LTIF), sisältäen oman henkilöstön ja urakoitsijat

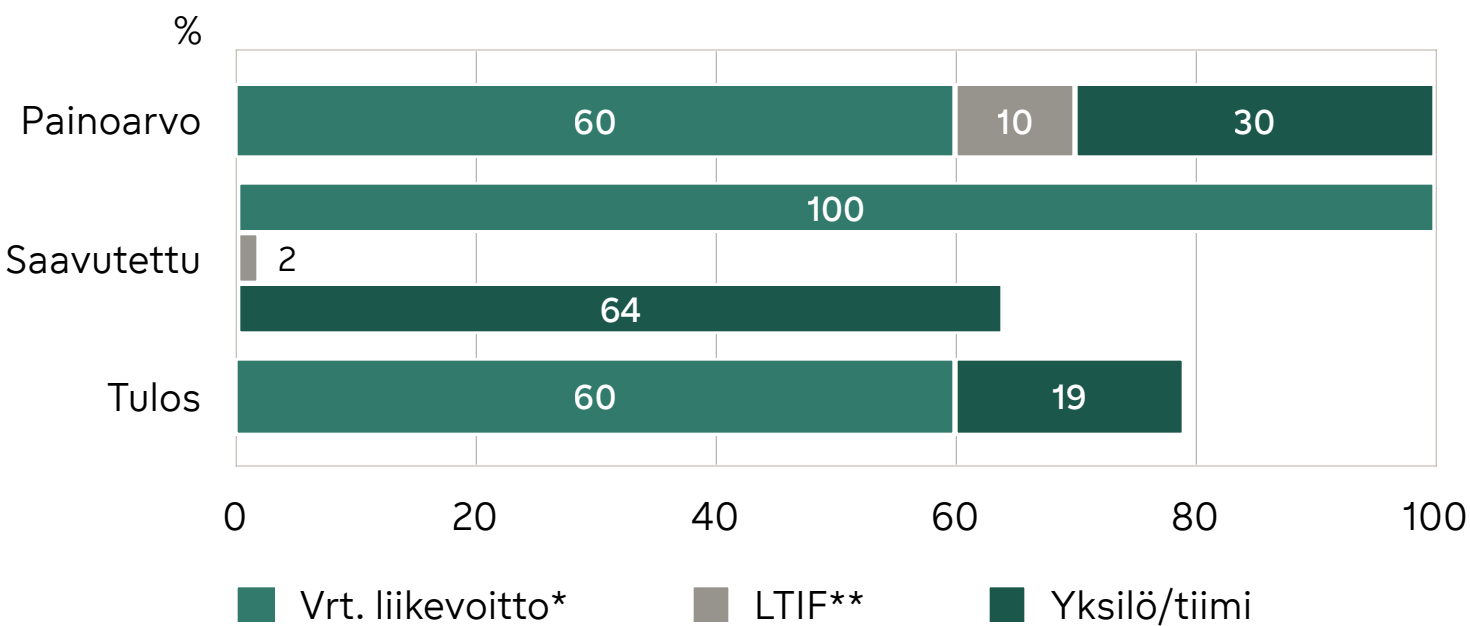
Vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustimet, maksetaan vuonna 2022

Vuoden 2021 konsernin (sisältäen Uniper) vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta (vrt. liikevoitto) oli 100 prosenttia enimmäistasosta. Fortumin (sisältäen Uniper) vuoden 2021 työturvallisuustavoite (poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus, LTIF), sisältäen oman henkilöstön ja urakoitsijat oli 1,5 ja 2 prosenttia enimmäistasosta.

Toimitusjohtaja Markus Rauramolla oli vuonna 2021 yksi yhteinen Fortumin johtoryhmän tavoite, joka liittyi strategisten prioriteettien edistymiseen ja yksi yksilökohtainen tavoite, joka liittyi yhteistyöhön Uniperin kanssa. Tämä tavoite liittyi edistymiseen strategisilla yhteistyöalueilla (pohjoismainen vesivoiman ja fyysisen sähkökaupan optimointi, aurinko- ja tuulivoima sekä vety) sekä edistymiseen arvonluonnissa ja strategisen portfolion kehittämisessä. Lyhyen aikavälin kannustimiin liittyvät johtoryhmän yhteisen ja henkilökohtaisen tavoitteen mittarit saavuttivat 64 % enimmäistasosta.

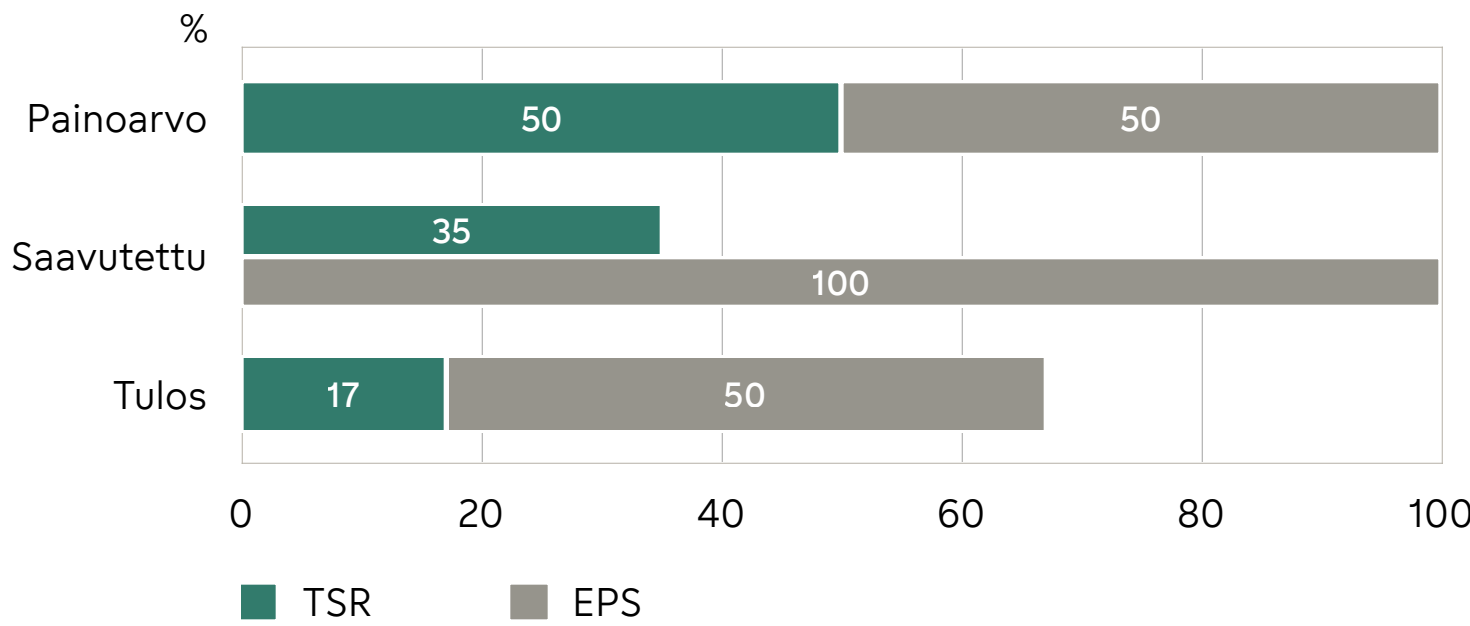
Vuodelta 2021 kertyneet palkkiot maksetaan huhtikuussa 2022.

Alla oleva kaavio kuvaa toimitusjohtaja Markus Rauramon lyhyen aikavälin kannustimen tavoiteasetantaa ja palkkiototeumaa tilikaudelta 2021.



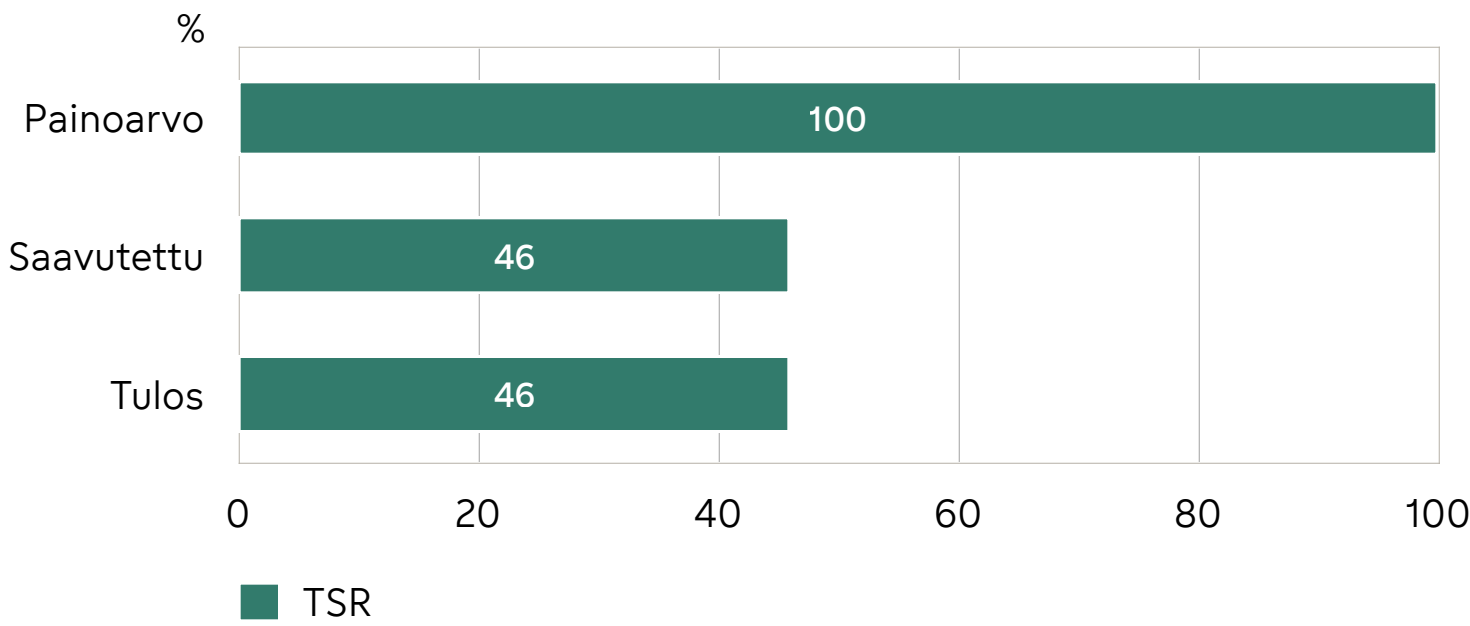
**Pitkän aikavälin kannustinjakso 2018–2020
(maksettu vuonna 2021)**

Vuosien 2018–2020 pitkän aikavälin kannustinjakson suoritusmittarit olivat osakkeen kokonaistuotto (TSR) verrattuna ryhmään eurooppalaisia energiayhtiöitä sekä osakekohtainen tulos (EPS). Vuosien 2018–2020 pitkän aikavälin kannustinjakson palkkiototeuma oli 67 % enimmäistasosta johtuen pääasiassa vahvasta osakekohtaisesta tuloksesta.



**Pitkän aikavälin kannustinjakso 2019–2021
(maksetaan vuonna 2022)**

Vuosien 2019–2021 pitkän aikavälin kannustinjakson suoritusmittarit olivat osakkeen kokonaistuotto (TSR) verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja. 2019–2021 pitkän aikavälin kannustinjakson palkkiototeuma oli 46 % enimmäisrajasta.



Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus ottaa huomioon useita eri tekijöitä päättäessään toimitusjohtajan kiinteästä palkasta. Näitä ovat esimerkiksi yksilökohtainen suoriutuminen, liiketoiminnan tulos, tehtävän laajuus, työntekijöiden palkat Fortumissa sekä palkkojen markkinataso.

Toimitusjohtaja Markus Rauramon toimitusjohtajasopimuksen ehdot noudattavat Fortumin toimielinten palkitsemispolitiikkaa. Vuonna 2021 toimitusjohtajan osalta muutos- ja takaisinperintäoikeutta ei käytetty. Hallituksen päätöksen mukaisesti muuttuvan palkitsemisen määrä yhteensä (maksettavat lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiot) rajoitetaan enintään 120 prosenttiin toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Lyhyen aikavälin kannustimet on rajoitettu 40 prosenttiin vuotuisesta kiinteästä palkitsemisesta.

Vuonna 2021 toimitusjohtaja Markus Rauramon kiinteä kuukausipalkka oli 125 000 euroa. Kiinteään palkkaan sisältyy luontaisetuina vapaa auto- ja puhelinetu. Lisäksi toimitusjohtaja sai Fortumin auto-ohjeen mukaisen sähköajoneuvotuen, jonka suuruus oli 30 prosenttia vapaan autoedun verotusarvosta. Toimitusjohtaja Markus Rauramo osallistui henkilöstön osakesäästöohjelman, forSharesin, säästökauteen 2021.

Kuten Fortumin toimielinten palkitsemispolitiikassa todetaan, hallitus voi harkintansa mukaan nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta poiketa väliaikaisesti mistä tahansa palkisemispolitiikan osasta. Hallitus päätti, että toimitusjohtaja Markus Rauramon 2018–2020 pitkän aikavälin kannustinjakson palkkio lasketaan hänen toimitusjohtajana saamansa kiinteän vuosipalkan perusteella.

		Markus Rauramo 2021	Markus Rauramo Ansaittu 2021, maksu 2022
1 000 euroa			
Kiinteä palkka	50 %	1 559	-
Lisäeläke	10 %	315	-
Lyhyen aikavälin kannustin	5 %	163	423 ¹⁾
Pitkän aikavälin kannustin	35 %	1 099	555 ²⁾
Kokonaispalkitseminen	100 %	3 136	

1) Lyhyen aikavälin kannustimiin perustuva palkitseminen oli tuloskriteerien saavuttamisen perusteella 476,000 euroa. Vuodelta 2021 maksettavassa lyhyen aikavälin kannustinpalkkiossa on huomioitu maksettavan korvauksen muutos liittyen Markus Rauramon rooliin Uniperin hallintoneuvostossa ja tämä on tarkemmin kuvattu alla.

2) Arvioitu ansaittu pitkän aikavälin palkkio, palkkiototeuma julkaistaan vuoden 2021 palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen.

Yhteenveto toimitusjohtajalle myönnetyistä, ansaituista ja toimitetuista osakeperusteisista kannustimista

Pitkän aikavälin kannustinohjelma	2018–2020	2019–2021	2020–2022	2021–2023	2022–2024
Myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä (brutto)	¹⁾	52 000	63 000	85 000	62 000
Myöntämispäivä	¹⁾	28.2.2019	28.2.2020	28.2.2021	28.2.2022
Osakkeen myöntämispäivän hinta	¹⁾	19,52	19,28	20,69	18,84
Ansaittujen osakkeiden määrä (brutto)	48 770	²⁾	-	-	-
Toimitettujen osakkeiden määrä (netto))	25 921	²⁾	-	-	-
Osakkeiden toimituspäivä	22.3.2021	-	-	-	-
Osakkeen toimituspäivän hinta	22,54	²⁾	-	-	-
Osakeomistusvaatimus ³⁾	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta

1) Ei julkistettu; ei Fortumin toimitusjohtajana tapahtumahetkellä.

2) Palkkiototeuma julkaistaan vuoden 2021 palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen.

3) Toimitusjohtaja Markus Rauramon Fortumin osakeomistus oli 99 308 osaketta 31.12.2021 ja täytti toimitusjohtajalle asetetut osakeomistusvaatimukset

Yllä olevissa taulukoissa annettujen tietojen lisäksi toimitusjohtaja Markus Rauramo sai palkkiota toimestaan Uniper SE:n hallintoneuvoston varapuheenjohtajana 29.3.2021 saakka, jolloin hänet valittiin Uniper SE:n hallintoneuvoston puheenjohtajaksi. Palkkio Uniperin hallintoneuvostossa toimimisesta maksetaan Uniperin voimassa olevien käytäntöjen mukaisesti. Varapuheenjohtajan vuosipalkkio on 140 000 euroa ja puheenjohtajan 210 000 euroa. Edellä mainitun hallintoneuvoston

tehtävämuutoksen johdosta Fortumin hallitus päätti, että Markus Rauramon kokonaispalkkio ei nouse hallintoneuvostorooliin muuttuessa ja siksi puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan palkkion välinen erotus vähennetään Fortumin kannustinpalkkioista.

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Vuonna 2021 osakkeenomistajien nimitystoimikunta ei päässyt yksimielisyyteen palkkioista eikä näin ollen tehnyt esitystä hallituksen jäsenten tulevan kauden palkkioista. Suomen valtion esityksen mukaisesti varsinainen yhtiökokous päätti pitää palkkiot ennallaan. Palkkiot olivat kiinteitä rahana maksettavia vuosi ja kokouspalkkioita. Yhtiön osakkeita ei annettu palkkioina hallitukselle. Kiinteät vuosi-palkkiot jäivät pieniksi verrattuna samankokoisiin ja rakenteeltaan samanlaisiin yhtiöihin. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta kuitenkin päätti vaiheittaisesta suunnitelmasta hallituksen palkkioiden korottamiseksi ja markkinatason saavuttamiseksi vuoteen 2026 mennessä.

28.4.2021 vuoden 2021 varsinainen yhtiökokous vahvisti seuraavat vuosipalkkiot hallituksen jäsenille:

Euroa	2021
Puheenjohtaja	77 200
Varapuheenjohtaja	57 500
Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja	
<i>Jos ei samanaikaisesti toimi puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana</i>	57 500
Jäsenet	40 400
Kokouspalkkiot	
Suomessa asuvat jäsenet	600
Suomen ulkopuolella Euroopassa asuvat jäsenet	1 200
Euroopan ulkopuolella asuvat jäsenet	1 800
Puhelinkokouksena pidetty kokous	600

Hallituksen jäsenet eivät olleet työ- tai palvelusuhteessa Fortumiin eikä heille annettu mahdollisuutta osallistua Fortumin lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinohjelmiin, eikä Fortumilla ollut eläkejärjestelyä, johon he olisivat voineet halutessaan osallistua. Matkakulut korvattiin hallituksen jäsenille Fortumin matkustussäännön mukaisesti.

1 000 euroa	Kiinteä vuosipalkkio 2021	Kokouspalkkiot 2021	Kokonaispalkitseminen 2021	Hallituksen jäsenyys 2021	Osakeomistus 31.12.2021
Veli-Matti Reinikkala	71	22	92	1.1.–31.12.	5 000
<i>Puheenjohtaja 28.4.2021 alkaen</i>					
Luisa Delgado	27	7	34	28.4–31.12.	0
Essimari Kairisto	57	19	76	1.1.–31.12.	0
Anja McAlister	52	13	65	1.1.–31.12.	0
<i>Varapuheenjohtaja 28.4.2021 alkaen</i>					
Teppo Paavola	40	17	58	1.1.–31.12.	0
Philipp Rösler	40	15	55	1.1.–31.12.	0
Annette Stube	40	16	57	1.1.–31.12.	0
Aiemmat hallituksen jäsenet					
Matti Lievonon	26	6	32	1.1.–28.4.	¹⁾
Klaus-Dieter Maubach	10	5	15	1.1.–29.3.	¹⁾
Eva Hamilton	13	6	19	1.1.–28.4.	¹⁾
Yhteensä	378	126	504		5 000

1) Ei julkistettu

Yllä olevassa taulukossa annettujen tietojen lisäksi Klaus-Dieter Maubach sai 84 294 euron korvauksen toimimisesta Uniper SE:n hallintoneuvoston puheenjohtajana 29.3.2021 saakka. Uniperin hallinto-neuvostossa toimimisesta maksettiin Uniperissa voimassa olevien käytäntöjen mukaisesti. Puheenjohtajan vuosipalkkio oli 210 000 euroa.

Viiden vuoden palkitsemisen kehitys

Seuraavassa taulukossa esitellään hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen kehitys ja keskimääräinen työntekijän palkitsemisen kehitys sekä yhtiön taloudellinen tulos vuosina 2017–2021.

1 000 euroa	2021	2020	2019	2018	2017
Nykyiset hallituksen jäsenet					
Veli-Matti Reinikkala	92	77	58	54	58
Anja McAllister	65	57	59	60	47
Luisa Delgado	34	-	-	-	-
Essimari Kairisto	76	72	56	42	-
Teppo Paavola	58	45	-	-	-
Philipp Rösler	55	57	44	-	-
Annette Stube	57	42	-	-	-
Aiemmat hallituksen jäsenet					
Matti Lievonon	32	101	89	80	49
Klaus-Dieter Maubach	15	65	71	54	-
Eva Hamilton	19	55	54	54	54
Minoo Akhtarzand	-	-	-	-	16
Sari Baldauf	-	-	-	20	84
Heinz-Werner Binzel	-	-	12	54	57
Kim Ignatius	-	21	67	65	67
Tapio Kuula	-	-	-	-	43
Marco Ryan	-	-	19	-	-
Jyrki Talvitie	-	-	-	-	17
Hallitus	50	59	53	54	49
Keskimääräinen kokonaispalkitseminen					
Hallitus	40	40	40	40	40
Varsinaisen jäsenen kiinteä vuosipalkkio					
Toimitusjohtaja					
Markus Rauramo	3 136	965	-	-	-
Keskimääräinen työntekijän kokonaispalkitseminen ¹⁾	76	67	56	50	47
Vertailukelpoinen liikevoitto, miljoonaa euroa	2 536	1 344	1 191	987	811
Osakekohtainen tulos, EUR	0.83	2,05	1,67	0,95	0,98

1) Luvut perustuvat konsernin tilinpäätökseen (pois lukien toimitusjohtaja). Tilinpäätös sisältää vuodelle jaksotetut kulut. Vuotta 2020 koskevaa vertailulukua on tarkistettu huomioiden Uniperin yhdistely 31.3.2020 alkaen

Hallituksen kiinteitä vuosipalkkioita korotettiin hieman vuonna 2020. Fortumin lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien tulos-tavoitteet ovat vahvasti sidoksissa yhtiön kannattavuuteen, Fortumin osakekurssin kehitykseen ja asetettujen ESG-tavoitteiden kehitykseen. Liiketoiminnan tulos heijastuu suoraan toimitusjohtajalle maksettaviin tulospalkkioihin.

Lisätietoja muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemisesta vuonna 2021

Tämän raportin on laatinut nimitys- ja palkitsemisvaliokunta henkilöstön palkitsemispolitiikan ja Hallintokoodin 2020 mukaisesti ja siinä on otettu huomioon valtion omistajapolitiikkaa koskevan periaatepäätöksen mukainen ohjeistus. Palkitsemisraportti esitellään Fortum Oyj:n vuoden 2022 varsinaisessa yhtiökokouksessa, mutta se ei ole yhtiökokouksen päätösasiana.

Raportissa esitetään Fortumin johtoryhmän jäsenten (lukuun ottamatta toimitusjohtajaa) palkitsemista vuonna 2021 koskevat päätökset sekä viiden viime vuoden kokonaispalkitseminen.

Muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemiselementit

Henkilöstön palkitsemispolitiikka sisältää palkkiorakenteen, joka yhdenmukaistaa johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemisen ja Fortumin pitkän aikavälin strategian onnistuneen toteuttamisen Fortumin palkitsemis- ja johtamisperiaatteiden mukaisesti. Seuraavassa taulukossa kuvataan palkitsemispolitiikan sisältö lyhyesti.

Palkitsemiselementti, tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kohderyhmä	Palkitsemispolitiikan keskeiset piirteet
Kiinteä palkka Korvaus tehtävän vastuista henkilön taitojen, tietojen ja kokemuksen perusteella.	Koko henkilöstö	Kiinteää palkkaa tarkastellaan yleensä vuosittain, ja sen tarkoituksena on olla kilpailukykyisellä tasolla verrattuna vastaavaan verrokkiryhmään/markkinaan. Johtoryhmän jäsenten osalta hallitus ottaa huomioon useita eri tekijöitä päättäessään mahdollisista kiinteän palkan muutoksista. Näitä ovat esimerkiksi yksilökohtainen työpanos, liiketoiminnan tulos, tehtävän laajuus, työntekijöiden palkat Fortumissa sekä palkkojen markkinataso.
Eläke-etuus ja muut edut Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti. Tukee rekrytointeja, sitoutumista ja työssä pysymistä.	Koko henkilöstö	Eläkejärjestelyt ovat soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisia. Lisäeläke tarjotaan johtoryhmän jäsenille osana kokonaispalkitsemista soveltuvan markkinakäytännön mukaisesti. Kaikki lisäeläkejärjestelyt ovat vuodesta 2008 lähtien olleet maksuperusteisia lisäeläkejärjestelyjä. Vuoden 2016 jälkeen nimitettyjen johtoryhmän jäsenteneläkemaksu on 20 % kiinteästä vuosipalkasta. Muiden myönnettyjen etujen taso määräytyy työskentelymaan paikallisen markkinakäytännön mukaan ja voi vaihdella vuosittain. Erilaisia etuja myönnetään yleensä siten, että ne ovat samanlaisia ja koskevat kaikkia kyseisen maan työntekijöitä, lukuun ottamatta tiettyjä asemaan perustuvia etuja. Henkilöstö on myös oikeutettu osallistumaan Fortumin työntekijöille kulloinkin tarjottaviin ohjelmiin, kuten osakesäästöohjelmaan ja henkilöstö on oikeutettu myös etuihin, joita voidaan tarjota milloin tahansa, kuten esimerkiksi projekti- ja tunnustuspalkkiot, joko rahana tai osakkeina maksettavat sitouttamispalkkiot, vakuutusedut, kokemukseen perustuvat palkkiot sekä syntymäpäiviin liittyvät muistamiset.
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI) Tukee Fortumin taloudellisten, strategisten ja kestävän kehityksen vuositason tavoitteiden saavuttamista.	Koko henkilöstö	Lyhyen aikavälin kannustinohjelma on suunniteltu palkitsemaan yrityksen, divisioonan, yksikön, toiminnan, tiimin ja yksilökohtaisen suoriutumisen saavuttamisesta. Lyhyen aikavälin kannustimen tavoite- ja enimmäisansaintamahdollisuudet (peruspalkan lisäksi) riippuvat asemasta ja mahdollisuudesta vaikuttaa yrityksen tulokseen. Ansaintamahdollisuudet voivat vaihdella paikallisen markkinakäytännön ja aseman erityisluonteen mukaan. Hallitus määrittää vuosittain suoritusmittarit, painoarvot ja tavoitteet valituille mittareille. Tällä varmistetaan, että ne tukevat strategiaa.
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI) Tukee kestävää pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista, yhdenmukaistaa johdon ja osakkeenomistajien tavoitteet sekä auttaa sitouttamaan avainhenkilöitä ja pitämään heidät yhtiön palveluksessa.	Johtoryhmä ja muut avainhenkilöt	Fortumin pitkän aikavälin kannustinohjelma koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä kannustinjaksoista, joiden ansaintakausi on kolme vuotta. Hallitus asettaa suoritusmittarit sekä niiden painoarvot ja tavoitteet. Tällä varmistetaan, että ne tukevat strategiaa. Suoritusmittarit perustuvat yleensä taloudellisiin mittareihin tai osakekurssiin sekä vastuullisuuteen. Ansaintakauden päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu. Lopullinen maksettava palkkio määräytyy tällä perusteella. Pitkän aikavälin kannustimen enimmäispalkkio ilmaistaan osakkeiden kappalemääränä.
Osakeomistusvaatimus Varmistaa johtoryhmän ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuuden.	Johtoryhmä	Johtoryhmän jäsenen on kartutettava ja pidettävä Fortumin osakkeita omistuksessaan määrä, jonka suuruus on 100 % johtoryhmän jäsenelle maksettavasta kiinteästä bruttopalkasta. Johtoryhmän jäsenen on kunkin palkkionmaksun yhteydessä pidettävä omistuksessaan 50 % osakkeiden nettomäärästä (verojen jälkeen), kunnes osakeomistus vastaa 100 %:a kiinteästä bruttopalkasta.

Muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten palkitseminen

Luvut sisältävät vuoden 2021 aikana Fortumin johtoryhmässä tapahtuneet seuraavat muutokset: Bernhard Günther nimitettiin talousjohtajaksi 1.2.2021 alkaen, Simon-Erik Ollus Generation-divisioonan johtajaksi 29.3.2021 alkaen, Eveliina Dahl Henkilöstö- ja hankintajohtajaksi

ja Nora Steiner-Forsberg lakiasiainjohtajaksi 1.5.2021 alkaen sekä Nebahat Albayrak yhteiskuntasuhteista, turvallisuudesta ja vastuullisuudesta vastaavaksi johtajaksi 1.6.2021 alkaen. Tiina Tuomela oli Fortumin johtoryhmän jäsen 29.3.2021 asti, Sirpa-Helena Sormunen ja Risto Penttinen 30.4.2021 asti, Arto Rätty 31.5.2021 asti ja Arun Aggarwal 17.11.2021 asti.

1 000 euroa	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2021	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2020	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2019	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2018	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2017
Kiinteä palkka	3 727	3 195	3 382	3 101	3 387
Lisäeläke	513	527	586	533	636
Lyhyen aikavälin kannustimet	478	657	631	926	962
Pitkän aikavälin kannustimet	2 250	3 598	2 360	885	877
Kokonaispalkitseminen	6 968	7 977	6 958	5 445	5 862
Osakeomistusvaatimus	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta

Yllä olevassa taulukossa annettujen tietojen lisäksi Bernhard Günther ja Nora Steiner-Forsberg (19.5.2021 alkaen) toimivat Uniper SE:n hallintoneuvoston jäseninä. Sirpa-Helena Sormunen toimi Uniper SE:n hallintoneuvoston jäsenenä 30.4.2021 saakka ja Tiina Tuomela 19.5.2021 saakka. Edellä mainitut saivat yhteensä 260 067 euroa palkkiota tehtävästään Uniper SE:n hallintoneuvostossa vuoden 2021 aikana. Uniperin hallintoneuvostossa toimimisesta maksettiin palkkioita Uniperissa voimassa olevien käytäntöjen mukaisesti.



Tietoa kannustinjärjestelmistä

Konsernitason lyhyen aikavälin suoritusmittarit ja palkkiototeumat vuosilta 2020 ja 2021 on kuvattu toimielinten palkitsemisraportissa 2021 ▶ [sivulla 4](#).
Vuonna 2022 konsernitason lyhyen aikavälin kannustinohjelmien tavoitteet perustuvat konsernin taloudellisen tuloksen, divisioonien tavoitteiden sekä yksilökohtaisten tai tiimikohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen (kuten vuonna 2021). Lyhyen aikavälin kannustimien suoritusmittarit ovat vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta (60 % painoarvo), kaksi turvallisuuteen liittyvää tavoitetta (10 % painoarvo) sekä yksilökohtaiset tai tiimitavoitteet (30 % painoarvo). Turvallisuuteen liittyvät tavoitteet ovat poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus, LTIF), sisältäen oman henkilöstön ja urakoitsijat (Uniper mukaan lukien) ja suoritettut turvallisuusjohtamiskoulutukset (ilman Uniperia). Molempien painoarvo on 5 %. Johtoryhmän jäsenten osalta taloudellinen suoritusmittari on vertailukelpoinen liikevoitto (Fortum ilman Uniperia) + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta, johon on lisätty Uniperin oikaistu liikevoitto.

Fortumin pitkän aikavälin kannustinohjelma koostuu vuosittain käynnistettävistä kolmen vuoden mittaisista kannustinjaksoista. Fortum otti vuosien 2020–2022 pitkän aikavälin kannustinjaksossa ensimmäistä kertaa käyttöön ympäristöllisen, sosiaalisen ja hyvän hallintotavan (ESG) mukaisen tavoitteen. Jakson ESG-tavoite liittyy Fortumin hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen ja kivihiiileen pohjautuvan sähköntuotannon vähentämiseen tähtääviin toimiin Fortumin strategian mukaisesti. Taloudellinen tavoite, suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja, on edelleen pitkän aikavälin kannustinohjelman suoritusmittarina.

2021–2023 LTI-jaksolle asetettu ESG-tavoite sidottiin Fortumin hiileen perustuvan sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen Fortumin hiilestä luopumissuunnitelman mukaisesti siten, että vähimmäistason saavuttaminen edellyttää ilmoitetun tavoitteen ylittämistä. Fortumin osakkeen kokonaistuoton kehitys suhteessa valittuihin eurooppalaisiin sähköyhtiöihin säilytettiin mittarina, ja valittujen yhtiöiden verrokkiryhmään lisättiin myös valikoidut kaasuyhtiöt.

Vuosien 2022–2024 LTI-jakson ESG-tavoite liittyy sähköntuotannon absoluuttisten hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen yhtiön fossiilisia polttoaineita käyttävissä voimalaitoksissa Euroopassa konsernin vuosille 2030 ja 2035 asettamien ilmastotavoitteiden mukaisesti. Myös Fortumin osakkeen kokonaistuoton kehitys suhteessa valittuihin eurooppalaisiin sähkö- ja kaasuyhtiöverrokkeihin säilyy mittarina.

Vuodesta 2020 lähtien Fortum on täydentänyt pitkän aikavälin kannustinohjelmaa rajoitetulla osakeohjelmalla (Restricted Share -ohjelma, RS).

RS-ohjelma noudattaa yleisen LTI-ohjelman pääehtoja sillä poikkeuksella, että allokoitut osakkeet toimitetaan kolmivuotisen RS-jakson jälkeen ilman erillisiä suorituskriteereitä. 2020–2022 RS-ohjelman puitteissa on allokoitu

yhteensä 25 800 osaketta ja vuosien 2021–2023 RS-ohjelman puitteissa 14 500 osaketta.

Alla olevassa taulukossa on esitetty Fortumin pitkän aikavälin kannustinjakson tunnusluvut.

Pitkän aikavälin kannustinjakso	2018–2020	2019–2021	2020–2022	2021–2023	2022–2024
Ansaintakausi	2018–2020	2019–2021	2020–2022	2021–2023	2022–2024
Osakkeiden toimitusvuosi	2021	2022	2023	2024	2025
Suoritusmittarit	50 % TSR 50 % EPS	100 % TSR	80 % TSR 20 % ESG	80 % TSR 20 % ESG	80 % TSR 20 % ESG
Palkkiototeuma	67 %				
Allokoitujen osakkeiden lukumäärä	607 620	608 051	626 475	754 000	577 400
Menetettyjen osakkeiden lukumäärä	104 420	¹⁾			
Toimitettujen osakkeiden lukumäärä	221 880	¹⁾			
Osallistujien lukumäärä (osakkeiden toimitushetkellä)	105				
Allokaatiopäivä	28.2.2018	28.2.2019	28.2.2020	28.2.2021	28.2.2022
Osakkeen allokaatiopäivän hinta	18,05	19,52	19,28	20,69	18,84
Osakkeen toimituspäivän hinta	22,54	¹⁾			

1) Osakkeet toimitetaan vuoden 2021 palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen.

Alla olevassa taulukossa ovat nähtävissä Fortumin johtoryhmän jäsenille toimitetut osakkeet

Pitkän aikavälin kannustinjakso	2018–2020	2019–2021	Osakeomistus 31.12.2020
Nebahat Albayrak, yhteiskuntasuhteista, turvallisuudesta ja vastuullisuudesta vastaava johtaja	-	¹⁾	0
Alexander Chuvaev, Russia-divisioonan johtaja	20 013 ²⁾	¹⁾	54 602
Eveliina Dahl, henkilöstöstä ja hankinnoista vastaava johtaja	-	¹⁾	806
Bernhard Günther, talousjohtaja	-	¹⁾	0
Per Langer, City Solutions -divisioonan johtaja	4 555	¹⁾	48 971
Simon-Erik Ollus, Generation-divisioonan johtaja	3 046	¹⁾	3 854
Markus Rauramo, toimitusjohtaja	25 921	¹⁾	99 308
Mikael Rönnblad, Consumer Solutions -divisioonan johtaja	5 985	¹⁾	16 454
Nora Steiner-Forsberg, lakiasiainjohtaja	-	¹⁾	374
Yhteensä	59 520	¹⁾	224 369
Aikaisemmat johtoryhmän jäsenet			
Arun Aggarwal	5 304	-	-
Risto Penttinen	4 906	-	-
Arto Räty	4 476	-	-
Sirpa-Helena Sormunen	4 992	-	-
Yhteensä	19 678	-	-

1) Osakkeet toimitetaan vuoden 2021 palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen.

2) Arvioitu osakkeiden lukumäärä paikallisten verojen ja veronluonteisten maksujen vähentämisen jälkeen. Paikallisesta lainsäädännöstä johtuen osakeoikeudet maksetaan osakkeiden sijasta rahana.

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstön osakesäästöohjelman, forSharesin, tarkoituksena on kannustaa työntekijöitä sijoittamaan yhtiön osakkeisiin ja säilyttämään omistus yhtiössä. Ohjelma koostuu vuosittain alkavista säästökausista, joiden aikana työntekijät voivat säästää osan palkois-
taan, ja kertyneillä säästöillä heille ostetaan Fortumin osakkeita. Omistusjakson jälkeen osallistujille annetaan lisäosakkeita suhteessa ostettuihin säästöosakkeisiin.

Hallituksen päätöksen mukaisesti säästökausien 2021 ja 2022 lisäosakekerroin oli 2:1. Säästökaudella 2021 osallistumisaste oli 43 prosenttia ja säästökaudella 2022, 45 prosenttia niistä työn-
tekijöistä, jotka olivat oikeutettuja osallistumaan ohjelmaan näillä säästökausilla.

Fortumin henkilöstörahasto

Ne Fortumin työntekijät Suomessa, jotka eivät osallistu pitkän aika-
välin kannustinohjelmaan ovat oikeutettuja osallistumaan Fortumin henkilöstörahastoon. Henkilöstörahastoon vuosittain maksettava summa perustuu vuosittaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Rahastoon vuonna 2021 maksetut summat olivat yhteensä 0,42 miljoonaa euroa (1,7 miljoonaa euroa vuonna 2020).

