
fortum
Palkitseminen 2020



Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tärkeimmät tehtävät vuonna 2020
Uuden toimitusjohtajan ja talousjohtajan nimittämiset ja heidän palkitsemisjärjestelynsä
Johtoryhmän palkitsemisen markkinavertailu
Johtoryhmän liiketoimintojen ja yksilökohtaisten suoriutumisten arviointi ja vastaavat palkkiototeumat
Suoritusmittarien, tavoitteiden ja palkkiotasojen asettaminen vuodelle 2021
Fortumin johtoryhmän tavoitteiden asettaminen vuodelle 2021
Toimielinten palkitsemispolitiikan määrittäminen
Työntekijöiden palkitsemispolitiikan, kannustimien ja palkkakustannusten tarkastelu

Palkitseminen 2020

Hyvä osakkeenomistaja,

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puolesta esittelen Fortumin Palkitsemisraportin 2020. Raportin rakenne poikkeaa hieman edellisten vuosien raporteista, koska olemme mukauttaneet raportointiamme Osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutosdirektiivin vaatimusten mukaisesti. Raportin tarkoituksena on kertoa selkeästi ja läpinäkyvästi, miten Fortum palkitsee toimielimiään (toimitusjohtaja ja hallituksen jäsenet), muita Fortumin johtoryhmän jäseniä sekä henkilöstöä. Raportti kuvaa myös vuonna 2020 tehtyjä palkitsemista koskevia päätöksiä.

’Toimielinten palkitsemisraportti 2020’ -osio esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle 2021 neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten. ’Lisätietoa muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemisesta vuonna 2020’ -osio esitetään myös varsinaiselle yhtiökokoukselle mutta ei päätösasiana. Uniper SE, joka on saksalainen listattu yhtiö ja Fortumin tytäryhtiö, julkaisee palkitsemisraporttinsa erikseen.

Vuonna 2020 COVID-19-pandemia ravisteli maailmaa ja vaikutti eri toimialoihin ja yrityksiin hyvin eri tavalla. Fortumin liiketoiminnat olivat varsin kestäviä pandemian suhteen, ja pystyimme jatkamaan sähkön ja lämmön turvallista tuotantoa ja tarjontaa toiminnassamme, vaikka luonnollisesti myös liiketoimintoihimme vaikuttivat talouden yleinen taantuminen sekä energian ja palvelun kysynnän aleneminen. Vuoden aikana olemme tehneet tiivistä yhteistyötä Uniperin kanssa strategioidemme yhdenmukaistamiseksi ja tilinpäätöstemme yhdistelemiseksi huhtikuusta lähtien. Elokuussa lisäsimme omistustamme Uniperissa saavuttaen hieman yli 75 prosentin omistuksen. Joulukuussa esittelimme Fortum-konsernin yhdenmukaistetun strategian, johon kuuluu Uniper yhtenä segmenteistämme.

Alkuvuodesta 2020 tapahtuneen eroilmoituksensa jälkeen entinen toimitusjohtajamme Pekka Lundmark lopetti työskentelynsä Fortumissa kesällä. Hallitus perusti väliaikaisen valiokunnan toimitusjohtajan rekrytointia varten ja suoritti laajan kansainvälisen hakuprosessin löytäen useita erinomaisia ehdokkaita. Ilmoitin erittäin mielelläni Markus Rauramon nimityksestä toimitusjohtajaksi, koska hän oli kokemukseltaan, pätevyydeltään ja luonteeltaan selvästi paras valinta tehtävään. Joulukuussa saimme myös ilmoittaa Fortumin uuden talousjohtajan Bernhard Güntherin rekrytoinnista. Hän aloitti Fortumissa 1.2.2021. Olen iloinen siitä, että saimme Bernhardin Fortumiin tuomaan hyvin merkityksellistä kokemusta energia-alalta ja muutosprosesseista. Valiokunta on myös tarkasti seurannut Fortumin avoimen johtajuuskulttuurin kehitystä vuoden 2020 aikana.

Vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustinjakson suoritusmittarien toteuma ei valitettavasti saavuttanut asetettua tavoitetta. Taloudellisen suoritusmittarin, vertailukelpoisen liikevoiton, toteuma oli vähimmäisrajan ja tavoitteen välissä. Turvallisuusmittarin, poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus, tulos huononi edellisvuodesta eikä saavuttanut kunnianhimoista vähimmäisrajaa. Turvallisuustavoitteemme on erittäin korkea, emmekä ole tyytyväisiä vuoden 2020 suoriutumiseen. Teemme jatkossakin kaikkemme suoriutumisemme parantamiseksi. Vuosien 2018–2020 pitkän aikavälin kannustinjaksosta saatiin 67 prosentin palkkiototeuma pääasiassa vahvan osakekohtaisen tuloksen ansiosta.

Fortumin nimitys- ja palkitsemisvaliokunta kehittää edelleen palkitsemiskäytäntöjämme, jotta ne vastaisivat kaikkien sidosryhmiemme odotuksia. Otan mielelläni vastaan Fortumin Palkitsemisraporttia 2020 ja muitakin palkitsemisasioita koskevia palautteita tai kommentteja.

Matti Lievonen
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Toimielinten palkitsemisraportti 2020

Johdanto

Fortumin hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on valmistellut tämän raportin vuoden 2020 varsinaisessa yhtiökokouksessa esitetyn 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 esitetään Fortumin varsinaisessa yhtiökokouksessa 2021 ja varsinaisen yhtiökokouksen tekemä päätös on neuvoa-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 neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten.

Raportin tarkoituksena on esittää, miten palkitsemispolitiikkaa on sovellettu vuonna 2020 palkkioiden maksamisen osalta ja palkitsemisen yhdenmukaistamiseksi pitkän aikavälin strategian ja kestävän liiketoiminnan tulosten onnistuneen saavuttamisen kanssa.

Vuonna 2020 toimitusjohtajan taloudelliset lyhyen aikavälin suoritusmittarit olivat vertailukelpoinen liikevoitto (CompOP) ja poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus (LTIF). Meneillään olevien pitkän aikavälin kannustinjaksojen suoritusmittarit perustuvat osakekohtaiseen tulokseen (EPS), osakkeen kokonaistuottoon (TSR) sekä Fortumin strategian mukaisiin hiilidioksidin vähentämiseen liittyviin toimiin. Taloudellisilla suoritusmittareilla tuetaan vankan rahoitusaseman saavuttamista lyhyellä ja pitkällä aikavälillä, ja ympäristölliset, sosiaaliset ja hyvän hallintotavan mukaiset (ESG) mittarit tukevat strategian toteuttamista.

Vuonna 2020, hallituksen palkitseminen perustui rahana maksettaviin kiinteisiin vuosipalkkioihin ja kokouspalkkioihin. Palkitsemispolitiikan mukaisesti kiinteät vuosipalkkiot nousivat hieman.



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.

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 kannustinohjelmakoostuu 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

Vuoden 2019 lyhyen aikavälin kannustimet, maksettu vuonna 2020

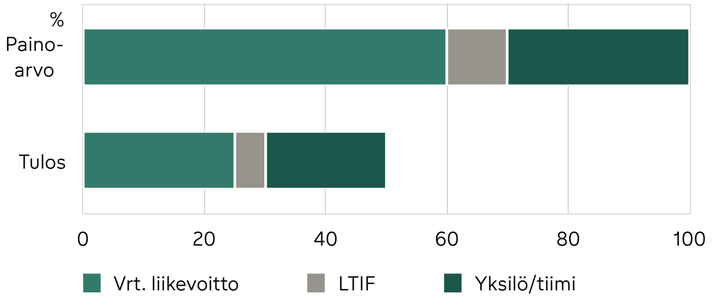
Vuoden 2019 konsernin[1)] vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta (Vrt. liikevoitto) oli vähimmäisrajan ja tavoitteen välissä. Fortumin vuoden 2019 työturvallisuustavoite (poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus, LTIF), sisältäen oman henkilöstön ja urakoitsijat, parani ja oli 1,7 saavuttaen asetetun tavoitetason (≤ 1,7).

Yksilö- tai tiimitavoitteiden (Yksilö/tiimi) perusteella saavutettu suoritus arvioitiin yksilökohtaisen tulosarvioinnin yhteydessä ja vahvistettiin vuoden 2020 alussa. Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkilla oli vuonna 2019 yksi yksilökohtainen tavoite, joka liittyi yhteistyöhön Uniperin kanssa ja yksi yhteinen Fortumin johtoryhmän tavoite, joka liittyi toiminnan tehokkuuteen. Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin yksilö- ja tiimitavoitteiden palkkiototeuma yhteensä oli tavoitteen ja enimmäisrajan välissä.

Vuodelta 2019 kertyneet palkkiot maksettiin huhtikuussa 2020.

Alla oleva taulukko kuvaa toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin lyhyen aikavälin kannustimen tavoiteasetantaa ja palkkiototeumaa tilikaudelta 2019.

1) Pois lukien Uniper



Vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustimet, maksetaan vuonna 2021

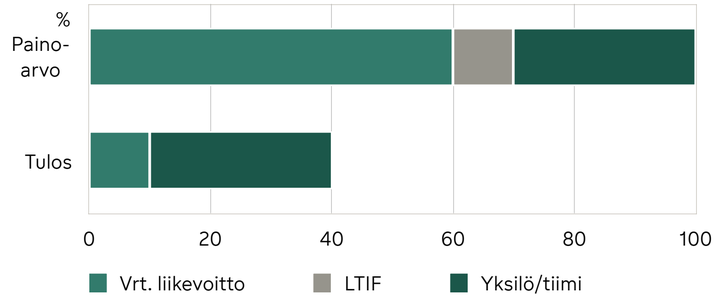
Vuoden 2020 konsernin[1)] vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta (vrt. liikevoitto) oli vähimmäisrajan ja tavoitteen välissä. Fortumin vuoden 2020 työturvallisuustavoite (poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus, LTIF), sisältäen oman henkilöstön ja urakoitsijat, heikkeni edellisestä vuodesta ja oli 2,0 eikä saavuttanut asetettua vähimmäisrajaa.

Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkilla oli vuonna 2020 yksi yksilökohtainen tavoite, joka liittyi yhteistyöhön Uniperin kanssa ja kaksi yhteistä Fortumin johtoryhmän tavoitetta, jotka liittyivät toiminnan tehokkuuteen ja strategisten prioriteettien edistymiseen. Toimitusjohtaja Pekka Lundmark irtisanoutui ja menetti siten oikeutensa lyhyen aikavälin kannustimeen vuodelta 2020.

Toimitusjohtaja Markus Rauramon yksilökohtainen tavoitteet liittyivät Fortum-konsernin päivitetyn strategian valmisteluun, mukaan lukien Uniper, ja intensiivisen yhteistyön käynnistämiseen yhtiöissä. Työn tulokset esiteltiin pääomamarkkinapäivänä joulukuussa, ja ne sisälsivät päivitetyn strategian, uudet taloudelliset tavoitteet ja ilmasto- ja turvallisuustavoitteet sekä yhteistyön hyötyjen tavoitteet. Näiden tavoitteiden osalta lyhyen aikavälin kannustimen palkkiototeuma saavutti enimmäisrajan.

Vuodelta 2020 kertyneet palkkiot maksetaan huhtikuussa 2021.

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



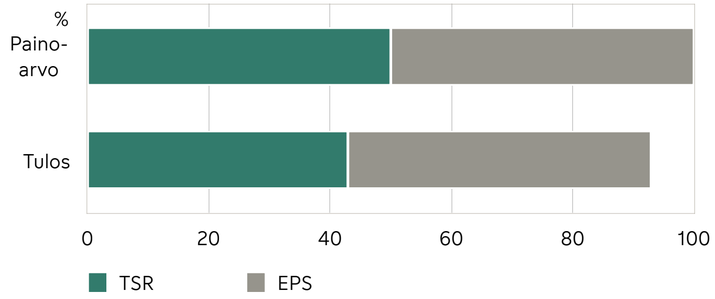


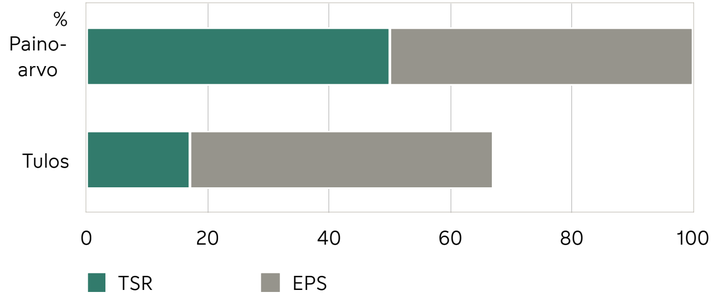
Pitkän aikavälin kannustinjakso 2017–2019 (maksettu vuonna 2020)

Vuosien 2017–2019 pitkän aikavälin kannustinjakson suoritusmittarit olivat osakkeen kokonaistuotto (TSR) verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja ja osakekohtainen tulos (EPS). 2017–2019 pitkän aikavälin kannustinjakson vahvan palkkiototeuman, 93 prosenttia enimmäisrajasta, ja vuoden 2019 lyhyen aikavälin kannustinohjelman hyvän tuloksen vuoksi, näiden kannustinohjelmien yhteenlasketut palkkiot olisivat ylittäneet asetetun palkkiokaton, 120 prosenttia toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin vuosipalkasta. Hallituksen tekemän muuttuvan palkitsemisen enimmäismäärää koskevan päätöksen mukaisesti maksettavaa pitkän aikavälin kannustimen määrää leikattiin siten, että muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärä oli enintään 120 prosenttia toimitusjohtajan perusvuosipalkasta.

Pitkän aikavälin kannustinjakso 2018–2020 (maksetaan vuonna 2021)

Vuosien 2018–2020 pitkän aikavälin kannustinjakson suoritusmittarit olivat osakkeen kokonaistuotto (TSR) verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja ja osakekohtainen tulos (EPS). 2018–2020 pitkän aikavälin kannustinjakson palkkiototeuma oli 67 prosenttia enimmäisrajasta lähinnä vahvan osakekohtaisen tuloksen ansiosta.







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, jotka ovat voimassa 1.7.2020 alkaen, noudattavat Fortumin toimielinten palkitsemispolitiikkaa. Entinen toimitusjohtaja Pekka Lundmark menetti maksamattomat palkkionsa eroamisensa vuoksi. Vuonna 2020 toimitusjohtajan osalta muutos- ja takaisinperintäoikeutta ei käytetty. Hallituksen päätöksen mukaisesti muuttuvan palkitsemisen määrä (maksettavat lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiot) rajoitettiin enintään 120 prosenttiin toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta.

Vuonna 2020 toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin kiinteä kuukausipalkka oli 84 000 euroa. Toimitusjohtaja Markus Rauramon kiinteä kuukausipalkka on heinäkuusta 2020 alkaen 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 2020.

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.

1 000 euroa	**Markus Rauramo** Ansaittu 2020, maksu 2021		**Markus Rauramo** 7–12/2020		**Pekka Lundmark** 1–6/2020
Kiinteä palkka	-	808	84 %	521	26 %
Lisäeläke	-	158	16 %	132	6 %
Lyhyen aikavälin kannustin	163	-	0 %	200	10 %
Pitkän aikavälin kannustin	1 009[2)]	-	0 %	1 178	58 %
Kokonaispalkitseminen	**-**		**965**		**2 033**
Pitkän aikavälin kannustinohjelma	2018–2020		2017–2019		2017–2019
Allokoitujen osakkeiden enimmäismäärä (brutto)	[1)]		[1)]		68 000
Allokointipäivä	[1)]		[1)]		10.3.2017
Osakkeen allokointipäivän hinta	[1)]		[1)]		14,36
Ansaittujen osakkeiden määrä (brutto)	48 770		[1)]		53 181
Toimitettujen osakkeiden määrä (netto)	[3)]		[1)]		28 527
Osakkeiden toimituspäivä	[3)]		[1)]		17.2.2020
Osakkeen toimituspäivän hinta	[3)]		[1)]		22,16
Osakeomistusvaatimus	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta		100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta		100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta
Osakeomistus 31.12.2020			72 949		[1)]

1) Ei julkistettu; ei Fortumin toimitusjohtajana tapahtumahetkellä
2) Arvioitu ansaittu pitkän aikavälin palkkio, palkkiototeuman arvo julkaistaan palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen
3) Osakkeet toimitetaan palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen

Toimitusjohtaja Markus Rauramo sai yllä olevan taulukon tietojen lisäksi 56 102 euron palkkion toimimisesta Uniper SE:n hallintoneuvoston varapuheenjohtajana heinäkuusta 2020 alkaen. Korvaus toimimisesta Uniperin hallintoneuvostossa maksetaan Uniperissa voimassa olevien käytäntöjen mukaan. Varapuheenjohtajan vuosipalkkio on 140 000 euroa, josta 20 prosenttia on muuttuvaa palkkiota, joka määritellään Uniperin vuosikertomuksessa kuvatulla tavalla ja joka maksetaan synteettisinä osakkeina.

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Vuonna 2020 osakkeenomistajien nimitystoimikunta tarkasteli puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja hallituksen jäsenten palkkioita verrattuna samankokoisiin ja rakenteeltaan samanlaisiin yhtiöihin, mutta ei päässyt yksimieliseen esitykseen palkkioista. Vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen perusteella hallituksen palkkioita korotettiin hieman ja ne olivat kiinteitä rahana maksettavia vuosi- ja kokouspalkkioita. Yhtiön osakkeita ei annettu palkkioina hallitukselle. Kiinteät vuosipalkkiot jäivät pieniksi verrattuna samankokoisiin ja rakenteeltaan samanlaisiin yhtiöihin. Hallituksen palkkioiden korottamiseksi ja markkinatason saavuttamiseksi osakkeenomistajien nimitystoimikunta päätti, että vuoden 2020 loppuun mennessä laaditaan vaiheittainen suunnitelma, jota suurimmat osakkeenomistajat kannattavat.

23.4.2020 vuoden 2020 varsinainen yhtiökokous vahvisti seuraavat vuosipalkkiot hallituksen jäsenille:

Euroa	2020
Puheenjohtaja	77 200
Varapuheenjohtaja	57 500
Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja *Jos ei samanaikaisesti toimi puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana*	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 2020	Kokouspalkkiot 2020	Kokonaispalkitseminen 2020	Hallituksen jäsenyys 2020	Osakeomistus 31.12.2020
Matti Lievonen Puheenjohtaja	77	24	101	1.1.–31.12.	4,500
Klaus-Dieter Maubach Varapuheenjohtaja 23.4.2020 asti	46	19	65	1.1.–31.12.	0
Eva Hamilton	40	15	55	1.1.–31.12.	40
Essimari Kairisto	52	20	72	1.1.–31.12.	0
Anja McAlister	40	17	57	1.1.–31.12.	0
Teppo Paavola	30	15	45	23.4.–31.12.	0
Veli-Matti Reinikkala Varapuheenjohtaja 23.4.2020 alkaen	52	25	77	1.1.–31.12.	5 000
Philipp Rösler	41	16	57	1.1.–31.12.	0
Annette Stube	30	12	42	23.4.–31.12.	0
Aiemmat hallituksen jäsenet					
Kim Ignatius	19	2	21	1.1.–23.4.	[1]
Yhteensä	**427**	**166**	**593**		**9 540**

1) Ei julkistettu

Yllä olevassa taulukossa annettujen tietojen lisäksi Klaus-Dieter Maubach sai 117 355 euron korvauksen toimimisesta Uniper SE:n hallintoneuvoston puheenjohtajana huhtikuusta 2020 alkaen. Uniperin hallintoneuvostossa toimimisesta maksettiin Uniperissa voimassa olevien käytäntöjen mukaisesti. Puheenjohtajan vuosipalkkio oli 210 000 euroa, josta 20 prosenttia on muuttuvaa palkkiota, joka määritetään Uniperin vuosikertomuksessa kuvatulla tavalla ja maksetaan virtuaalisina osakkeina.

Viiden vuoden palkitsemisen kehitys

Seuraavassa taulukossa esitellään hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen kehitys ja keskimääräinen työntekijän palkitsemisen kehitys sekä yhtiön taloudellinen tulos vuosina 2016–2020.

1 000 euroa	2020	2019	2018	2017	2016
Nykyiset hallituksen jäsenet					
Matti Lievonen	101	89	80	49	-
Klaus-Dieter Maubach	65	71	54	-	-
Eva Hamilton	55	54	54	54	56
Essimari Kairisto	72	56	42	-	-
Anja McAlister	57	59	60	47	-
Teppo Paavola	45	-	-	-	-
Veli-Matti Reinikkala	77	58	54	58	44
Philipp Rösler	57	44	-	-	-
Annette Stube	42	-	-	-	-
Aiemmat hallituksen jäsenet					
Minoo Akhtarzand	-	-	-	16	61
Sari Baldauf	-	-	20	84	87
Heinz-Werner Binzel	-	12	54	57	61
Kim Ignatius	21	67	65	67	70
Tapio Kuula	-	-	-	43	52
Marco Ryan	-	19	-	-	-
Petteri Taalas	-	-	-	-	17
Jyrki Talvitie	-	-	-	17	70
Hallitus Keskimääräinen kokonaispalkitseminen	59	53	54	49	58
Hallitus Varsinaisen jäsenen kiinteä vuosipalkkio	40	40	40	40	40
President and CEO					
Markus Rauramo (7/2020 alkaen)	965	-	-	-	-
Pekka Lundmark (6/2020 asti)	2 033	2 478	1 846	1 634	1 368
Keskimääräinen työntekijän kokonaispalkitseminen[1)]	59	56	50	47	40
Vertailukelpoinen liikevoitto	1 344	1 191	987	811	644
Osakekohtainen tulos, EUR	2,05	1,67	0,95	0,98	0,56

1) Luvut perustuvat konsernin tilinpäätökseen (pois lukien toimitusjohtaja). Tilinpäätös sisältää vuodelle jaksotetut kulut

Lisätietoja muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemisesta vuonna 2020

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 2021 varsinaisessa yhtiökokouksessa, mutta se ei ole yhtiökokouksen päätösasiana.

Raportissa esitetään Fortumin johtoryhmän jäsenten (lukuun ottamatta toimitusjohtajaa) palkitsemista vuonna 2020 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. Niiden johtoryhmän jäsenten, jotka on nimitetty johtoryhmän jäseniksi vuoden 2016 lopun jälkeen, sekä nykyisten johtoryhmän jäsenten, joiden eläkemaksu on ollut alle 20 % kiinteästä vuosipalkasta, eläkemaksu 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

1 000 euroa	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2020	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2019	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2018	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2017	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2016
Kiinteä palkka	3 195	3 382	3 101	3 387	3 581
Lisäeläke	527	586	533	636	560
Lyhyen aikavälin kannustimet	657	631	926	962	233
Pitkän aikavälin kannustimet	3 598	2 360	885	877	1 694
Kokonaispalkitseminen	**7 977**	**6 958**	**5 445**	**5 862**	**6 068**
Osakeomistusvaatimus	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta

Luvuissa on mukana Markus Rauramo ajalta, jonka hän oli Fortumin johtoryhmän jäsen 30.6.2020 asti, mutta ei ajalta, jolloin hän oli toimitusjohtaja 1.7.2020 alkaen.

Yllä olevassa taulukossa annettujen tietojen lisäksi Markus Rauramo, ennen kuin hän aloitti toimitusjohtajana, Tiina Tuomela ja Sirpa-Helena Sormunen saivat palkkiota yhteensä 126 740 euroa tehtävästään Uniper SE:n hallintoneuvostossa huhtikuusta 2020 alkaen. Uniperin hallintoneuvostossa toimimisesta maksettiin Uniperissa voimassa olevien käytäntöjen mukaisesti. Kuten Uniperin vuosikertomuksessa on kuvattu, 20 prosenttia palkitsemisesta on muuttuvaa palkitsemista ja maksetaan virtuaalisina osakkeina.



Tietoa kannustinjärjestelmistä

Konsernitason lyhyen aikavälin suoritusmittarit ja palkkiototeumat vuosilta 2019 ja 2020 on kuvattu toimielinten palkitsemisraportissa 2020.

Vuonna 2021 konsernitason lyhyen aikavälin kannustinohjelmien tavoitteet perustuvat konsernin taloudellisen tuloksen, divisioonien tavoitteiden sekä yksilökohtaisten tai tiimikohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen (kuten vuonna 2020). Lyhyen aikavälin kannustimien suoritusmittarit ovat vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta (60 % painoarvo), poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus (LTIF), sisältäen oman henkilöstön ja urakoitsijat (10 % painoarvo) sekä yksilökohtaiset tai tiimitavoitteet (30 % painoarvo). Johtoryhmän jäsenten osalta taloudellinen suoritusmittari on vertailukelpoinen liikevoitto (Fortum ilman Uniperia) + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta, johon on lisätty Uniperin oikaistu liikevoitto.

Fortum otti vuosien 2020–2022 pitkän aikavälin kannustinjaksossa ensimmäistä kertaa käyttöön ympäristöllisen, sosiaalisen ja hyvän hallintotavan (ESG) mukaisen tavoitteen. ESG-tavoite liittyy Fortumin hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen ja kivihiilentuotantokapasiteetin vähentämiseen tähtääviin toimiin Fortumin strategian mukaisesti. Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja on edelleen pitkän aikavälin kannustinohjelman suoritusmittarina. Raportoitu osakekohtainen tulos (ESP) oli suoritusmittarina pitkän aikavälin kannustinohjelmissa 2017–2019 ja 2018–2020.

Pitkän aikavälin kannustinjakso	2017–2019	2018–2020	2019–2021	2020–2022	2021–2023
Ansaintakausi	2017–2019	2018–2020	2019–2021	2020–2022	2021–2023
Osakkeiden toimitusvuosi	2020	2021	2022	2023	2024
Suoritusmittarit	50 % TSR 50 % EPS	50 % TSR 50 % EPS	100 % TSR	80 % TSR 20 % ESG	80 % TSR 20 % ESG
Palkkiototeuma	93 %	67 %			
Allokoitujen osakkeiden lukumäärä	595 064	607 620	608 051	626 475	754 000
Menetettyjen osakkeiden lukumäärä	111 878	1)			
Toimitettujen osakkeiden lukumäärä	196 864	1)			
Osallistujien lukumäärä (osakkeiden toimitushetkellä)	95	1)			
Allokaatiopäivä	10.3.2017	28.2.2018	28.2.2019	28.2.2020	28.2.2021
Osakkeen allokaatiopäivän hinta	14,36	18,05	19,52	19,28	20,69
Osakkeen toimituspäivän hinta	22.16	1)			

1) Osakkeet toimitetaan palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen

Alla olevasta taulukosta ilmenee Fortumin johtoryhmälle toimitettujen osakkeiden lukumäärä.

Pitkän aikavälin kannustinjakso	2017–2019	2018–2020	Osakeomistus 31.12.2020
Arun Aggarwal, Johtaja, Business Technology	4 012	1)	4 461
Alexander Chuvaev, Russia-divisioonan johtaja	36 417 2)	1)	54 602
Per Langer, City Solutions -divisioonan johtaja	5 656	1)	44 155
Risto Penttinen, Johtaja, Strategy, People and Performance	6 612	1)	30 559
Markus Rauramo, Talousjohtaja 30.6.2020 asti	12 273	3)	72 949
Arto Räty, Johtaja, Corporate Affairs and Communications	5 392	1)	10 592
Mikael Rönnblad, Consumer Solutions -divisioonan johtaja	6 787	1)	10 356
Sirpa-Helena Sormunen, Konsernin lakiasiainjohtaja	6 230	1)	21 195
Tiina Tuomela, Generation-divisioonan johtaja	7 239	1)	32 439
Yhteensä	**90 618**	1)	**208 359**

1) Osakkeet toimitetaan palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen
2) Arvioitu osakkeiden lukumäärä paikallisten verojen ja veronluonteisten maksujen vähentämisen jälkeen. Paikallisesta lainsäädännöstä johtuen osakeoikeudet maksetaan osakkeiden sijasta rahana
3) Julkistettu toimielinten palkitsemisraportissa

Luvuissa on mukana Markus Rauramo ajalta, jonka hän oli Fortumin johtoryhmän jäsen 30.6.2020 asti, mutta ei ajalta, jolloin hän oli toimitusjohtaja 1.7.2020 alkaen.

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 palkoistaan, ja kertyneillä säästöillä heille ostetaan Fortumin osakkeita. Omistusjakson jälkeen osallistujille annetaan lisäosakkeita suhteessa ostettuihin säästöosakkeisiin.

Hallituksen päätöksen mukaisesti säästökausien 2020 ja 2021 lisäosakekerroin oli 2:1. Säästökaudella 2020 osallistumisaste oli 41 prosenttia ja säästökaudella 2021, 43 prosenttia niistä työntekijöistä, jotka olivat oikeutettuja osallistumaan ohjelmaan näillä säästökausilla.

Fortumin henkilöstörahasto

kannustinohjelmaan ovat oikeutettuja osallistumaan Fortumin henkilöstörahastoon. Henkilöstörahastoon vuosittain maksettava summa perustuu vuosittaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Rahastoon vuonna 2020 maksetut summat olivat yhteensä 1,7 miljoonaa euroa (2,4 miljoonaa euroa vuonna 2019).

