

 **fortum**

**Join the
change**



Palkitseminen 2019

Palkkioselvitys 2019

Hyvät osakkeenomistajat,

Fortumin kasvu ja muutos jatkuivat vuonna 2019. Yhtiö teki vuonna 2018 merkittävän investoinnin Uniperiin, ja yhteistyö Uniperin ja sen johdon kanssa jatkui koko vuoden 2019. Lokakuussa ilmoitimme ostavamme vielä noin 20 prosenttia Uniperin osakkeista, jolloin omistuksemme nousee yli 70 prosenttiin. Tämä syventää yhteistyötä, joka hyödyttää kumpaakin yritystä. Fortum ja Uniper muodostavat vahvan toimijan, jolla on mahdollisuus olla todellinen johtaja energiamurroksessa. Yhdessä yhtiöllä on vahva perusta puhtaan ja vähäpäästöisen energian tuotannossa, ja ne tarjoavat sekä kaivattua toimitusvarmuutta ja säätövoimaa, esimerkiksi vesivoiman ja kaasun kautta, että ratkaisuja hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen ja kestäviin materiaaleihin maailmanlaajuisesti.

Fortum on jatkanut toimintansa kehittämistä. Lähitulevaisuudessa strategiamme painopiste on vahvasti toiminnan tehokkuuden ja vesi- ja ydinvoimapohjaiseen tuotantoon sekä tehokkaan yhdistetyn sähkön ja lämmöntuotantoon perustuvan laajan omaisuuspohjamme joustavuuden lisääminen. Kasvun painopiste on ollut puhtaassa energiassa ja kestävässä materiaaleissa. Olemme investoineet tuulivoimaan Venäjällä ja Pohjoismaissa sekä aurinkovoimaan Intiassa. Sähköntuotannon lisäksi jatkamme kierrätyksen ja jätehuollon osaamisen kehittämistä kasvualoilla, kuten muovien, akkujen ja metallien kierrätyksessä. Strategian mukaisesti arvioimme ja optimoimme jatkuvasti myös liiketoimintakokonaisuuttamme ja harkitsemme parhaillaan strategisia vaihtoehtoja joillekin kaukolämpölaitoksille. Tavoitteena on asemoida Fortum niin, että yhtiö voi vaikuttaa mahdollisimman paljon muutokseen kohti puhtaampaa maailmaa.

Meneillään oleva muutos vaatii uusia taitoja ja uutta osaamista sekä yrityskulttuurin jatkuvaa kehittämistä. Samalla se tarjoaa työntekijöillemme kiinnostavia oppimismahdollisuuksia. Vuoden aikana jatkoimme avoimen johtajuuden periaatteidemme edistämistä kehittämällä johtamistaitoja muun muassa koulutusten, työkierron ja 360 asteen arviointien avulla. Strategiamme, arvojemme ja

johtamisperiaatteidemme mukaisesti korostamme erinomaista suoriutumista ja palkitsemme konkreettisista saavutuksista. Nämä ovat meille olennaisia tulevaisuuden menestystekijöitä, jotta voimme houkuttaa päteviä työntekijöitä ja johtajia ja pitää heidät yhtiössä.

Vuonna 2019 nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistautui osakkeenomistajien oikeuksia koskevan EU-direktiivin sekä vuoden 2020 hallinnointikoodin toimeenpanoon. Uusien vaatimusten pohjalta laadittiin Fortumin toimielinten palkitsemispolitiikka, joka esitetään vuoden 2020 yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa äänestystä varten.

Arvostamme työntekijöitämme ja haluamme jakaa Fortumin menestyksen heidän kanssaan. Tämän vuoksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta laati vuonna 2019 henkilöstön ”forShares”- osakesäästöohjelman ja suunnitteli sen toteutuksen. Ohjelman tavoitteena on kannustaa Fortumin työntekijöitä sijoittamaan yhtiöön sekä varmistaa, että työntekijöiden ja osakkeenomistajien edut ovat yhteneväiset. Fortumin hallitus päätti lokakuussa 2019 perustaa ohjelman ja aloittaa ensimmäisen säästökauden vuonna 2020. Yli 40 prosenttia ohjelman piiriin kuuluvista työntekijöistä päätti osallistua ja hyödyntää sijoitusmahdollisuuden. Tämä on erinomainen tulos ja osoitus henkilöstön sitoutumisesta yhtiöön. Lisäksi hallitus päätti joulukuussa 2019 perustaa rajoitetun osakeohjelman erityistarkoituksiin, kuten henkilöstön sitouttamiseen. Rajoitettu osakeohjelma täydentää nykyistä pitkän aikavälin kannustinohjelmaa.

Hallitus päättää vuosittain Fortumin lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkitsemiskriteereistä yhtiön taloudellisen ja toiminnallisen tuloksen perusteella. Vuosi 2019 oli Fortumille hyvä vuosi, ja lyhyen aikavälin kannustinohjelman taloudellisilla tavoitteilla mitattuna yhtiön tulos jäi hieman alle tavoitetason. Turvallisuustasomme mitattuna poissaoloon johtaneiden työtaturmien taajuutena parani viime vuodesta ja saavutti konsernin turvallisuustavoitteen 1,7. Myös urakoitsijoiden turvallisuudessa tapahtui selkeä myönteinen kehitys, mihin olen erityisen tyytyväinen, ja vakavien onnettomuuksien määrä väheni vuonna 2019 neljästä yhteen. Vuonna 2019 Venäjällä tapahtui yksi työpaikkaväkivaltatapaus,



joka luokiteltiin vakavaksi työtaturmaksi. Turvallisuustavoitteemme on erittäin korkea ja teemme jatkossakin kaikkemme parantaaksemme suoritustamme tulevaisuudessa.

Hallitus päättää Fortumin pitkän aikavälin kannustinohjelman palkitsemiskriteereistä kunkin jakson alussa. Ansaintakauden 2016–2018 tulos oli enimmäistason mukainen, ja vuosien 2016–2021 pitkän aikavälin kannustinjakson osallistujille maksettiin palkkiona keskimäärin 93 prosenttia vuosipalkasta ja noin 415 000 osaketta vuonna 2019. Tuloksemme on parantunut selvästi viime vuosina, ja osakkeen kokonaistuotto on ollut erittäin hyvä sekä absoluuttisesti että kilpailijoihimme verrattuna. Myös ansaintakauden 2017–2019 tulos oli hyvä ja saavutti 93 prosenttia enimmäistasosta.

Meillä on kaikki mahdollisuudet jatkaa Fortumin menestystarinaa: oikea strateginen suunta, strategian päämäärätietoinen toteutus, hyvä yrityskulttuuri ja hyvät johtamistaidot sekä sitoutuneet työntekijät, jotka tekevät kovasti töitä. Saavuttaaksemme tavoitteemme meidän on pidettävä hyvät työntekijät ja johtajat yhtiössä, tuettava heidän kehitystään sekä annettava heille vastuuta ja voimavaroja.

Matti Lievonen

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Palkitsemispolitiikka

Päätöksenteko palkitsemiseen liittyvissä asioissa

Palkitsemista Fortumissa säätelevät Suomen osakeyhtiölaki ja Fortumin palkitsemiskäytäntö sekä valtion omistajapolitiikkaa koskeva valtioneuvoston periaatepäätös. Tämä palkitsemista koskeva raportti on laadittu Suomen vuoden 2015 Hallinnointikoodin mukaisesti.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta, Fortumin varsinainen yhtiökokous, Fortumin hallitus ja hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta osallistuvat palkitsemisen valmisteluun ja päätöksentekoon.

Palkitsemisperiaatteet

Fortum pyrkii tavoitteelliseen kulttuuriin, jossa jokainen työntekijä ymmärtää:

- yrityksen strategian ja tulostavoitteet,
- yksilön mahdollisuudet vaikuttaa tuloksiin,
- liiketoiminnan tuloksen ja palkitsemisen välisen yhteyden sekä
- kestävien liiketoimintatulosten tärkeyden.

Palkitsemisperiaatteet on suunniteltu kannustamaan Fortumin arvojen mukaiseen tulokselliseen toimintaan ja sen palkitsemiseen. Fortum noudattaa kokonaispalkitsemisen periaatetta, jossa kaikki palkitsemisen osa-alueet otetaan huomioon määritettäessä ja tarkasteltaessa palkkaa, mukaan lukien peruspalkka, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet sekä muut edut. Pääsääntönä on, että Fortum-konserniin kuuluvien yritysten hallintoelinten toimintaan osallistumisesta ei makseta erillistä korvausta.



Keskeiset palkitsemisperiaatteet

Tehokas johtaminen

Motivoimme työntekijöitämme asettamalla heille haastavia tavoitteita. Kannustamme aloitteellisuuteen ja oman ja tiimin toiminnan aktiiviseen johtamiseen sekä yhteistyöhön. Näin edistämme toivottua käyttäytymistä ja mahdollistamme liiketoiminnan hyvät tulokset. Korostamme selkeiden, Fortumin strategian mukaisten tavoitteiden asettamista ja jalkauttamista kaikilla tasoilla osana hyvää johtamista. Lisäksi painotamme yksiköiden ja toimintojen välistä yhteistyötä liiketoimintatavoitteiden saavuttamisessa, mikä heijastuu myös tavoitteiden asettamiseen. Palkitseminen liittyy kiinteästi suorituksen johtamiseen Fortumilla.

Tulokseen perustuva palkitseminen

Palkitsemme konkreettisista saavutuksista Fortumin strategian toteuttamisessa sekä liiketoiminnan tavoitteiden ja halutun muutoksen saavuttamisessa. Niin heikolla kuin erinomaisellakin suoriutumisella on seurauksensa.

Kilpailukykyinen palkitseminen

Palkitsemisen tasoa ja luonnetta määrittellessämme otamme huomioon soveltuvat markkina- ja toimialakohtaiset käytännöt sekä erilaiset liiketoimintamallit ja niiden tarpeet. Pyrimme olemaan houkutteleva työnantaja niille työntekijöille, joilla on tarvitsemamme taidot ja osaaminen.

Tehokas viestintä

Korostamme selkeää, avointa ja säännöllistä viestintää niin yrityksen kuin yksilönkin suoriutumisesta saadaksemme suurimman hyödyn palkitsemisjärjestelmistä. Viestimme erityisesti yhtiön tuloksen ja yksilön suoritusten vaikutuksesta palkitsemiseen. Koulutamme esimiehiä, jotta he hallitsevat hyvin yhtiön suoritusten arviointikäytännöt sekä palkitsemisen periaatteet ja ohjelmat.

Rehellisyys ja sääntöjenmukaisuus

Suoritus- ja palkitsemisprosessimme perustuvat ehdottomaan rehellisyyteen ja kunkin toimintamaamme paikallisiin lakeihin. Noudatamme suomalaisia pörssiyhtiöitä koskevaa hallinnointikoodia sekä valtion omistamien yhtiöiden johtajien palkitsemisohjeita. Emme hyväksy minkäänlaisia poikkeamista näistä vaatimuksista.

Yhteenvedo toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitsemisesta

Elementti	Tarkoitus	Kuvaus ja tulosmittarit
Peruspalkka (kiinteä palkka ja verotettavat auto- ja puhelinedut)	Korvaus tehtävän vastuista yksilön taitojen, tietojen ja kokemuksen perusteella.	Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi vuosittain toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen ja peruspalkat ja mahdolliset muutokset hyväksyy hallitus. Vuosittainen arviointi sisältää laajan arvion liiketoiminnan tuloksesta ja henkilökohtaisesta suorituksesta.
Lisäeläkkeet	Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti.	Kaikki lisäeläkejärjestelyt vuodesta 2008 lähtien, myös toimitusjohtajan eläkejärjestely, määritellään maksupohjaisina, ja maksu on enintään 25 % vuosipalkasta. Lisäeläkemaksu on 20 % perusvuosipalkasta 1.1.2017 alkaen kaikille vuoden 2016 jälkeen nimitettävälle johtoryhmän jäsenille sekä niille nykyisille jäsenille, joiden eläkemaksun osuus on ollut alle 20 % vuosipalkasta. Jos johtoryhmän jäsen irtisanotaan ennen eläkeikää, hän on oikeutettu eläkejärjestelyyn siihen mennessä kertyneisiin varoihin. Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin eläkeikä on 63 vuotta, ja muiden johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 62–65 vuotta.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Tukevat konsernin taloudellisten, strategisten ja kestävän kehityksen vuositaso tavoitteiden saavuttamista.	Kannustimen tavoitteen mukainen ansaintamahdollisuus on 20 % ja ylin ansaintamahdollisuus 40 % saajan kyseisen vuoden peruspalkasta. Toimitusjohtajan ja funktioiden johtajien kannustimet perustuvat konsernin taloudelliseen tulokseen ja vastuullisuuteen sekä henkilökohtaisiin strategisiin tavoitteisiin. Divisioonien johtajien taloudellisista tavoitteista ja vastuullisuustavoitteista 50 % perustuu divisioonan ja 50 % konsernitason tavoitteisiin.
Pitkän aikavälin kannustimet	Tukevat konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista kestävästi, yhdenmukaistavat johdon ja omistajien edut sekä auttavat sitouttamaan avainhenkilöitä ja pitämään heidät yhtiön palveluksessa.	Nykyisessä pitkän aikavälin kannustinohjelmassa alkaa vuosittain uusi kannustinjakso hallituksen päätöksellä. Sen tulostavoitteet asetetaan kolmen vuoden ansaintakaudelle. Jos vähimmäistavoitteet saavutetaan osallistujat saavat asiaankuuluvien verovähennysten jälkeen nettomääräisen palkkion osakkeina, joita koskee osakkeenomistusvaatimus. Fortumin osakepohjaisesta kannustinohjelmasta maksettavat palkkiot määräytyvät kolmen vuoden ansaintakauden perusteella. Muuttuvien palkkioiden yhteenlaskettu kokonaissumma ennen veroja saa olla enintään 120 % saajan peruspalkasta kalenterivuoden aikana. Toimitusjohtaja on osallistunut pitkän aikavälin kannustinohjelmiaan vuosien 2014–2019 jaksosta alkaen. Vuosien 2014–2019 ja 2015–2020 pitkän aikavälin kannustinpalkkiot laskettiin pro rata -periaatteen mukaisesti siitä lähtien, kun Pekka Lundmark aloitti Fortumin toimitusjohtajana 7.9.2015.
Muut edut	Tarjota kilpailukykyiset edut	Muita etuja ovat tällä hetkellä vakuutus pysyvän työkyvyttömyyden ja vakavan sairauden varalta, henkivakuutus ja vapaaehtoinen osallistuminen sairausvakuutuskassaan (Suomessa).
Yhtiön oikeudet ja takaisinperintäehdot	Varmistavat, että palkkiot perustuvat todellisiin saavutuksiin	Hallituksella on harkintansa mukaan oikeus muuttaa asetettuja tavoitteita ohjelmakauden aikana perustelluista syistä. Hallituksella on myös oikeus peruuttaa pitkän ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmien palkkiot tai soveltaa niihin takaisinperintäehtoja poikkeustilanteissa, kuten mahdollisten väärinkäytösten tai virheellisten tulosjulkistusten yhteydessä.
Osakkeenomistusvaatimus	Varmistaa, että johdon ja omistajien edut ovat yhdenmukaiset.	Fortumin johtoryhmän jäsenten (myös toimitusjohtajan) on kartutettava ja pidettävä omistuksessaan 100 % bruttovuosipalkkaansa vastaavan arvon verran Fortumin osakkeita.
Työsuhteen ehdot	Varmistavat selkeät sopimusehdot.	Toimitusjohtajan molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajalla on oikeus irtisanomisajan palkkaan ja irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa 12 kuukauden palkkaa. Johtoryhmän muiden jäsenten molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos yhtiö irtisanoo sopimuksen, johtoryhmän jäsenillä on oikeus irtisanomisajan palkkaan ja irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa kuuden kuukauden palkkaa. Yhdellä johtoryhmän jäsenellä on poikkeuksellisesti oikeus 18 kuukauden palkkaan, jos yhtiö irtisanoo sopimuksen.

Lyhyen aikavälin kannustimet (Short-term incentives, STI)

Fortumin lyhyen aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on tukea yhtiön taloudellisten ja muiden keskeisten vuositaso tavoitteiden toteuttamista. Pääperiaate on, että kaikki työntekijät ovat mukana STI-ohjelmassa tai vaihtoehtoisesti liiketoimintakohtaisen tai vastaavan paikallisen palkkio-ohjelman piirissä.

Hallitus määrittää johtoryhmän tulostavoitteiden tason ja määräytymisperusteet. Palkkioiden määrä riippuu konsernin taloudellisen tuloksen, divisioonakohtaisten tavoitteiden ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta. Tulospalkkiotavoite on 20 % ja enimmäistaso 40 % vuosipalkasta. Yhtiön hallitus arvioi säännöllisesti toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten suoriutumista.

Muun henkilöstön palkitseminen perustuu konsernin, divisioonan tai toiminnon tavoitteisiin ja henkilökohtaisiin tai tiimin tavoitteisiin. Tavoitteet sovitaan alkuvuodesta käytävissä kehityskeskusteluissa. Lyhyen aikavälin kannustinohjelmien palkkiot maksetaan rahana.

STI-ohjelman lisäksi voidaan käyttää muita muuttuvia palkkiomekanismeja rajoitetuissa, tarkoin määritellyissä tapauksissa. Tällaisia mekanismeja voivat olla esimerkiksi Fortumille erityisen tärkeät projektit tai poikkeuksellisen sitoutumisen ja ponnistelun palkitseminen.

Pitkän aikavälin kannustimet (Long-term incentives, LTI)

Fortumin pitkän aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on tukea konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista kestävästi, yhdenmukaistaa johdon ja omistajien edut sekä auttaa sitouttamaan avainhenkilöt ja pitämään heidät yhtiön palveluksessa.

LTI-ohjelman osallistujat voivat ansaita yhtiön osakkeita. Hallitus päättää vuosittain uuden LTI-jakson aloittamisesta LTI-ohjelman mukaisesti.

Hallitus hyväksyy Fortumin johtoryhmän jäsenten osallistumisen vuosittain alkavaan LTI-jaksoon. Fortumin hallitus on valtuuttanut toimitusjohtajan päättämään LTI-jakson osallistujista ja enimmäispalkkioista muiden paitsi Fortumin johtoryhmän jäsenten osalta hallituksen hyväksymien periaatteiden mukaisesti. Osallistujat eivät voi samanaikaisesti olla Fortumin henkilöstörahaston aktiivisia jäseniä.

Kukin LTI-jakso alkaa kolmen kalenterivuoden ansaintakaudella, jonka aikana osallistujat voivat ansaita osakkeita, jos hallituksen asettamat tavoitteet täyttyvät. Osakkeita ei jaeta, jos vähimmäistavoitteet eivät täyty. Muuttuvien palkkioiden yhteenlaskettu kokonaissumma saa olla enintään 120 % osallistujan vuosipalkasta kalenterivuoden aikana, vaikka suoritus olisi ollut erityisen hyvä ja hallituksen hyväksymät tavoitteet saavutettu.

Kun ansaintakausi on päättynyt ja asiaan kuuluvat verot ja muut työsuhteeseen liittyvät kulut on vähennetty, osallistujat saavat nettomäärän osakkeina.

2013–2016 alkaneista LTI-jaksoista johtoryhmän jäsenille jaettu osakkeita koskee kolmen vuoden rajoituskausi valtion silloisen omistajaohjaukseen mukaisesti. Hallituksen päätöksellä rajoituskausi voidaan lyhentää yhteen vuoteen niillä johtoryhmän jäsenillä, joiden yhteenlaskettu Fortumin osakkeiden omistus on suurempi tai yhtä suuri kuin heidän vuosipalkkansa. Rajoituskausi on yksi vuosi niillä LTI-jaksoon osallistuvilla henkilöillä, jotka työskentelevät johtoryhmää alemmalla tasolla organisaatiossa.

Fortumin vuonna 2017 tai sen jälkeen alkavissa LTI-jaksoissa ei ole lainkaan rajoituskautta. Käytäntö on valtion omistajaohjaukseen koskevan ohjeistuksen 2016 mukainen. Niiden Fortumin johtoryhmän jäsenten, joiden yhteenlaskettu Fortumin osakkeiden omistus ei ole

vielä omistusvaatimuksen mukainen, on kuitenkin pidettävä vähintään 50 % saamistaan osakkeista, kunnes vaadittu osakeomistuksen taso on saavutettu.

Jos osakkeiden arvo laskee tai nousee rajoitus- tai säilytyskauden aikana, mahdollinen voitto tai tappio koituu osallistujille.

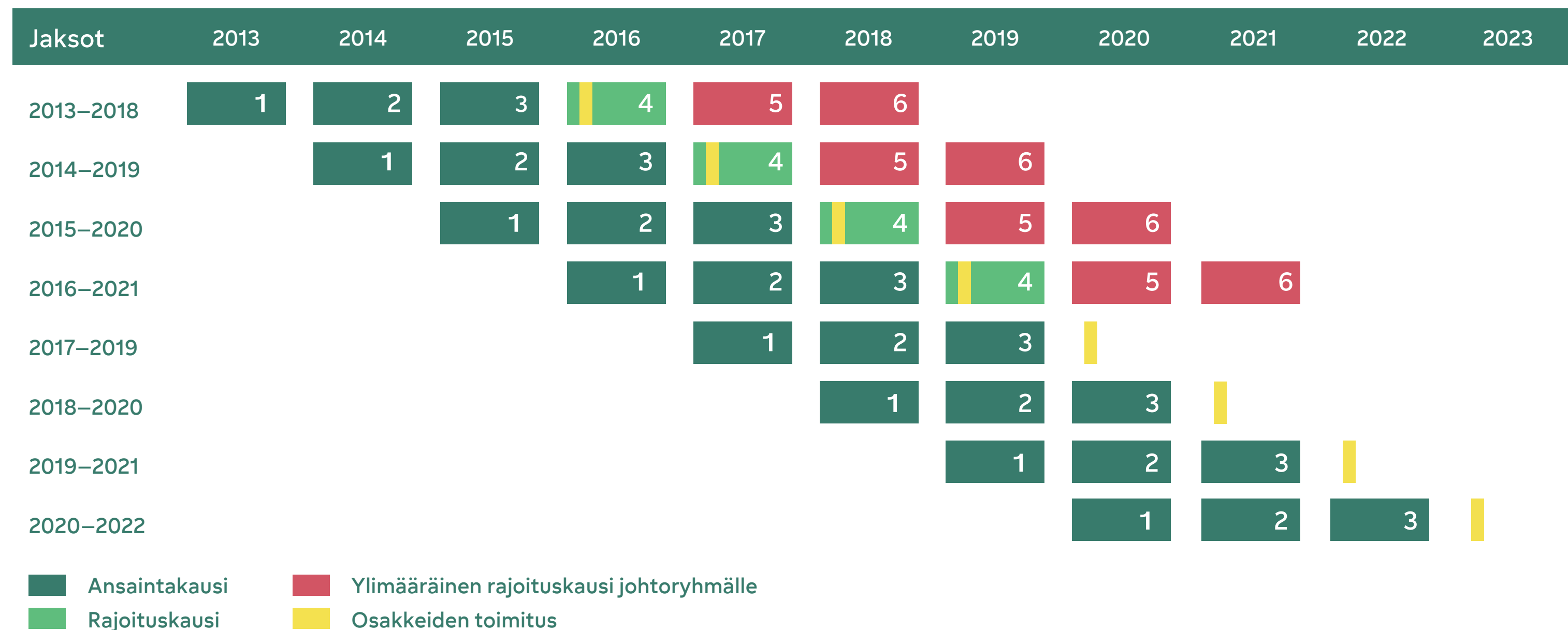
Fortumin hallituksella on oikeus muuttaa LTI-jakson tavoitteita, poiketa tavoitteiden mukaisesta maksusta tai keskeyttää menossa oleva LTI-jakso. Perusteetta maksetut palkkiot peritään takaisin perusteettomia palkkioita koskevien säädösten mukaisesti. Lisäksi LTI-ohjelman ehtojen mukaisesti palkkiot voidaan periä takaisin, jos niiden maksamiseen on vaikuttanut maksunsaajan epäeettinen toiminta.

Fortumin hallitus päätti joulukuussa 2019 päivittää LTI-ohjelman ehtoja vuonna 2020 alkavista LTI-jaksoista lähtien tarkentaakseen

suorituspalkkion epäämiseen ja takaisinperintään liittyviä ehtoja.

Hallitus päätti myös perustaa rajoitetun osakeohjelman täydentämään LTI-ohjelmaa. Rajoitettu osakeohjelma noudattaa yleisen LTI-ohjelman pääehtoja sillä poikkeuksella, että allokoitujen osakkeiden toimitetaan kolmivuotisen jakson jälkeen ilman erillisiä suorituskriteereitä edellyttäen, että henkilön työsuhde jatkuu. Rajoitettu osakeohjelma on suunnattu hallituksen määrittelemiin erityistarkoituksiin, kuten henkilöstön sitouttamiseen. Jokaisen uuden jakson käynnistäminen vaatii erillisen hallituksen päätöksen.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta käyttää työssään tukena puolueettomia neuvonantajia.



Henkilöstön osakesäästöohjelma (Employee share savings -ohjelma, ESS)

Lokakuussa 2019 Fortumin hallitus päätti uudesta henkilöstön osakesäästöohjelmasta sekä ensimmäisestä ohjelman puitteissa käynnistettävästä säästökaudesta vuodelle 2020. Ohjelman tarkoituksena on kannustaa työntekijöitä Fortumin osakkeenomistajiksi ja vahvistaa heidän sitoutumistaan omistaja-arvon kasvattamiseen.

Osakesäästöohjelma koostuu vuosittain alkavista säästökausista, joiden aikana henkilöstöllä on mahdollisuus säästää osa palkastaan Fortumin osakkeiden ostamiseksi. Fortumin hallitus päättää vuosittain mahdollisista ohjelman puitteissa käynnistettävistä säästökausista.

Kannustimena Fortum tarjoaa 1.1.2020 alkaneeseen säästökauteen osallistuneille bruttona yhden lisäosakkeen kahta säästöillä hankittua osaketta kohti noin kolmen vuoden kuluttua säästökauden alkamisesta, keväällä 2023. Lisäosakkeiden saamisen edellytyksenä on, että osallistuja pitää ostetut osakkeet omistusjakson loppuun saakka ja että hänen työsuhteensa ei ole päättynyt ennen omistusjakson päättymistä.

Yli 40 % ohjelman kohderyhmään kuuluvista työntekijöistä käytti hyväkseen tilaisuuden sijoittaa ensimmäiseen säästökauteen.

Eläkkeet

Fortumin johtoryhmän suomalaiset jäsenet kuuluvat työntekijäin eläkelain (TyEL) piiriin. Lakisääteinen eläkejärjestelmä määrittää työansioihin perustuvan eläketurvan. Suomen eläkejärjestelmässä ansiotuloksi katsotaan peruspalkka, vuotuiset tulospalkkiot ja verotettavat luontoisedut, mutta ei pitkän aikavälin kannustinjaksoista saatuja tuloja. Fortumin ei-suomalaiset johtoryhmän jäsenet kuuluvat kunkin maan

lakisääteisen eläkejärjestelmän ja markkinakäytäntöjen mukaisten eläkejärjestelyjen piiriin.

Lakisääteisten eläkkeiden lisäksi Fortumin johtoryhmän jäsenillä on lisäeläkejärjestelyjä. Konsernin periaatteen mukaisesti kaikki toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten uudet lisäeläkejärjestelyt ovat maksuperusteisia.

Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta, ja muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 62–65 vuotta. Toimitusjohtajan ja muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten lisäeläkemaksu voi olla enintään 25 % vuosipalkasta. Eläkemaksun osuudeksi määritetään 1.1.2017 alkaen 20 % vuosipalkasta kaikille vuoden 2016 jälkeen nimitetyille johtoryhmän jäsenille sekä niille nykyisille jäsenille, joiden eläkemaksun osuus on ollut alle 20 % vuosipalkasta. Suomalaisilla johtoryhmän jäsenillä, jotka ovat tulleet Fortumin palvelukseen ennen 1.1.2009, on eläkejärjestelynsä mukaisesti oikeus saada etuusperusteista lisäeläkettä. Tällä hetkellä tämä koskee vain yhtä johtoryhmän jäsentä, ja hänen eläkkeensä maksaa Fortumin eläkesäätiö.

Hallituksen jäsenten palkkiot

Varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen palkkioista osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella. Fortumin yhtiökokous 26.3.2019 vahvisti hallituksen jäsenille seuraavat vuosipalkkiot:

1 000 euroa	2019	2018
Puheenjohtaja	75	75
Varapuheenjohtaja	57	57
Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja ¹⁾	57	57
Jäsenet	40	40

1) Jos ei ole samanaikaisesti myös puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja

Kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan kiinteä vuosipalkkio ja osallistumisperusteinen kokouspalkkio. Palkkiot ovat pysyneet ennallaan vuodesta 2012 alkaen.

Kokouspalkkio, 600 euroa, maksetaan niin hallituksen kuin valiokuntienkin kokouksista. Suomen ulkopuolella Euroopassa asuvan jäsenen kokouspalkkio on 1 200 euroa ja Euroopan ulkopuolella asuvan 1 800 euroa. Suomessa asuvan hallituksen jäsenen kokouspalkkio on 1 200 euroa Suomen ulkopuolella pidettävistä kokouksista ja 1 800 euroa Euroopan ulkopuolella pidettävistä kokouksista. Hallituksen ja valiokuntien puhelinkokouksista maksetaan kaikille jäsenille 600 euron kokouspalkkio. Ilman erillistä kokousta tehdyistä päätöksistä ei makseta palkkiota.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai palvelusuhteessa Fortumiin eivätkä voi osallistua Fortumin kannustinohjelmiin. Fortumilla ei myöskään ole eläkeohjelmaa, johon heillä olisi mahdollisuus osallistua. Hallituksen jäsenille maksettava palkkio ei riipu konsernin kestävän kehityksen tuloksista.

Jäsenten matkakulut hyvitetään yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Palkitsemisraportti vuodelta 2019

Raportin tämä osa kuvaa lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjaksojen tulostittareiden tulokset Fortumin palkitsemispolitiikan mukaisesti sekä määrittää sen mukaisesti toimitusjohtajalle, johtoryhmän jäsenille ja hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen

Oheisessa taulukossa on esitetty Fortumin toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksetut palkat, luontoisedut ja lyhyen sekä pitkän aikavälin kannustinpalkkiot.

Fortumin toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista suoritettujen maksujen kokonaissumma oli 4,1 miljoonaa euroa (2,4 miljoonaa euroa vuonna 2018) eli 1,13 % (0,69 % vuonna 2018) kaikista Fortum-konsernin maksamista palkoista ja palkkioista. Taulukko sisältää myös Fortumin toimitusjohtajan ja johtoryhmän lisäeläkkeistä suoritettut eläkemaksut.

Palkka ja luontoisedut

Peruspalkka määräytyy tehtävän luonteen, paikallisen ja kansainvälisen markkinatilanteen sekä yksilön kokemuksen ja suorituksen perusteella. Vuonna 2019 toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkkoja tarkasteltiin yhtiön normaalin käytännön mukaisesti, ja kolmen johtoryhmän jäsenen palkkoja korotettiin. Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin palkka oli vuonna 2019 84 000 euroa kuukaudessa, eikä hänen palkkaansa korotettu vuoden aikana. Palkkaan sisältyi luontoisetuina puhelinetu ja vapaa autoetu. Yhtiön työsuhdeautoja

	Toimitusjohtaja Pekka Lundmark				Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet			
	2019	2018	2017	2016	2019	2018	2017	2016
1 000 euroa								
Palkat ja luontoisedut	1 057	1 048	998	982	3 382	3 101	3 387	3 581
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio	228	313	271	30	631	926	962	233
Pitkän aikavälin kannustinpalkkio	928	233	136	-	2 360	885	877	1 694
Lisäeläkkeet	265	252	229	356	586	533	636	560
Yhteensä	2 478	1 846	1 634	1 368	6 958	5 445	5 862	6 068

Luvut sisältävät toteutuneet maksut ja osaketoimitukset kalenterivuoden aikana. Ne poikkeavat konsernitilinpäätöksen liitetiedossa kohdassa 11.4 (toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen) esitetyistä luvuista, koska tilinpäätökseen kirjataan kyseiselle vuodelle kuuluvat kustannukset, joista osa maksetaan vasta myöhemmin

koskevan käytännön mukaisesti toimitusjohtaja oli oikeutettu tukeen sähköauton käytöstä. Tuen määrä on 30 % vapaan autoedun verotusarvosta. Toimitusjohtajalle ei maksettu korvauksia Fortumin kokonaan tai osittain omistamista yhtiöistä.

Lyhyen aikavälin kannustimet

Vuoden 2018 lyhyen aikavälin kannustimet (maksettu vuonna 2019)

Fortumin johtoryhmän vuoden 2018 lyhyen aikavälin kannustimet perustuivat seuraaviin suoritusmittareihin:

Painotus	Suoritusmittari	Tulos
40 %	Vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta	Vähimmäisrajan ja tavoitteen välissä
20 %	Liiketoiminnan vapaa kassavirta	Tavoitteen ja enimmäisrajan välissä
10 %	Poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus (LWIF) ¹⁾	Tavoitteen ja enimmäisrajan välissä
30 %	Yksilökohtaiset tai tiimitavoitteet	Arvioidaan yksilötasolla

1) Joissain tapauksissa on käytetty muita kestävän kehityksen mittareita

Konsernin vertailukelpoinen liikevoitto jäi niukasti alle asetetun tavoitetason, ja liiketoiminnan vapaa kassavirta oli hieman yli tavoitteen. Konsernitason yhteenlaskettu työturvallisuustavoite (LWIF) sisältäen

oman henkilöstön ja urakoitsijat parani selvästi ja ylitti tavoitetason. Koska vuoden aikana sattui neljä vakavaa onnettomuutta, joista kaksi johti kuolemaan, johtoryhmä ehdotti ja hallitus päätti laskea konsernin johtoryhmän sekä liiketoiminta-alueiden ja toimintojen johtoryhmien jäsenten LWIF-ansaintatasoa 20 %.

Yksilökohtaisten tavoitteiden saavuttamista arvioitiin alkuvuodesta käydyissä suorituskeskusteluissa, ja ne vahvistettiin Fortumin hallituksen toimesta samalla kun tiimitavoite arvioitiin. Vuonna 2018 ansaitut tulospalkkiot maksettiin huhtikuussa 2019.

Vuoden 2019 lyhyen aikavälin kannustimet (maksetaan vuonna 2020)

Fortumin johtoryhmän vuoden 2019 lyhyen aikavälin kannustimet perustuivat seuraaviin suoritusmittareihin:

Painotus	Suoritusmittari	Tulos
60 %	Vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta	Vähimmäisrajan ja tavoitteen välissä
10 %	Poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus (LWIF) ¹⁾	Tavoitetasolla
30 %	Yksilökohtaiset tai tiimitavoitteet	Arvioidaan yksilötasolla

1) Joissain tapauksissa on käytetty muita kestävän kehityksen mittareita

Konsernin vertailukelpoinen liikevoitto oli lähellä asetettua tavoitetasoa. Konsernitason yhteenlaskettu työturvallisuustavoite (LWIF), sisältäen oman henkilöstön ja urakoitsijat, parani viime vuodesta ja saavutti tavoitetason ($\leq 1,7$).

Yksilökohtaisten ja tiimitavoitteiden saavuttamista arvioidaan alkuvuodesta käydyissä suorituskeskusteluissa, ja ne vahvistetaan Fortumin hallituksen toimesta samalla kun tiimitavoite arvioidaan. Vuonna 2019 ansaitut tulospalkkiot maksetaan huhtikuussa 2020.

Vuoden 2020 lyhyen aikavälin kannustimet (maksetaan vuonna 2021)

Fortumin johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustintavoitteet vuodelle 2020 perustuvat vuoden 2019 tapaan konsernin taloudellisen tuloksen,

divisioonakohtaisten tavoitteiden ja yksilökohtaisten tai tiimitavoitteiden saavuttamiseen. Lyhyen aikavälin kannustimien tulosmittarit ja painotukset ovat: vertailukelpoinen liikevoitto 60 %, poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus (LWIF) tai muut kestävän kehityksen mittarit 10 % ja yksilökohtaiset tai tiimitavoitteet 30 %.

Pitkän aikavälin kannustimet

Seuraavassa taulukossa on esitetty viimeaikaiset pitkän aikavälin kannustinjaksot sekä niiden perusteella raportointikaudella toimitetut osakkeet. Vuonna 2019 johtoryhmän palkkioita ei peritty takaisin.

Hallitus hyväksyi LTI-ohjelman muutokset joulukuussa 2016.

Osakepalkkioihin ei sovelleta rajoituskautta, mutta Fortumin johtoryhmän jäsenten on pidettävä 50 % osakkeistaan, kunnes he saavuttavat vaaditun, bruttovuosipalkkaansa vastaavan osakeomistuksen tason. Tämä ei koske muita uuteen LTI-jaksoon osallistuvia avainhenkilöitä. Vuosien 2019–2021 LTI-jakson hallituksen hyväksymä ansaintaperuste on suhteutettu osakkeen kokonaistuotto (100 %), jota verrataan valittuihin eurooppalaisiin energiayhtiöihin. LTI-jakson mukaan vuonna 2022 luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä (brutto) on 605 551 osaketta (laskettuna osallistujien perusteella 31.12.2019). Joulukuussa 2019 hallitus hyväksyi 2020–2022 LTI-jakson ja suhteutetun osakkeen kokonaistuoton (80 %) sekä energiatuotannon kokonaishiilidioksidipäästöt (20 %) ohjelman ansaintaperusteiksi.

Poikkeuksellisen korkea suoritustaso 2016–2021 LTI-jaksossa sekä vuoden 2018 hyvä tulos nostivat joidenkin johtajien ja avainhenkilöiden lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjaksojen yhteenlasketun palkkion yli 120 %:iin vuosipalkkiosta. Näissä tapauksissa pitkän aikavälin kannustinpalkkiota leikattiin, jotta muuttuvien palkkioiden yhteenlaskettu kokonaissumma ei ylittänyt 120 % henkilön vuosittaisesta peruspalkasta.

Korkea suoritustaso 2017–2019 LTI-jaksossa sekä vuoden 2019 hyvä tulos joissakin divisioonissa voivat nostaa joidenkin johtajien ja avainhenkilöiden lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjaksojen yhteenlasketun palkkion yli 120 %:iin vuosipalkkiosta. Näissä tapauksissa pitkän aikavälin kannustinpalkkiota leikataan, jotta muuttuvien palkkioiden yhteenlaskettu kokonaissumma ei ylitä 120 % henkilön vuosittaisesta peruspalkasta.

Pitkän aikavälin kannustinjakso	2013–2018	2014–2019	2015–2020	2016–2021	2017–2019	2018–2020	2019–2021
Ansaintakausi	2013–2015	2014–2016	2015–2017	2016–2018	2017–2019	2018–2020	2019–2021
Osakkeiden toimitusvuosi	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Osallistujat (31.12.2019)	73	84	94	101	86	111	125
Luovutetut osakkeet yhteensä ¹⁾	241 699	153 956	141 865	416 265	-	-	-
Tavoitteet	Yhdistelmä käyttö- osakekohtainen tulos, 25 % osakekohtaisesta tuloksesta ja osakkeen arvon kehityksestä	50 % osakekohtainen tulos, 25 % osakkeen kokonaistuotto (TSR) ja 25 % maineindeksi	30 % osakekohtainen tulos, 30 % nettopääoman tuotto (konsernin tai divisioonan), 20 % osakkeen kokonaistuotto (TSR) ja 20 % konsernin käyttökate	50 % osakekohtainen tulos ja 50 % osakkeen kokonaistuotto (TSR)	50 % osakekohtainen tulos ja 50 % osakkeen kokonaistuotto (TSR)	50 % osakekohtainen tulos ja 50 % osakkeen kokonaistuotto (TSR)	100 % osakkeen kokonaistuotto (TSR)
Maksu (% vuosipalkasta)	42 %	27 %	26 %	93 %			
Fortumin johtoryhmälle luovutettujen osakkeiden määrä: ²⁾							
Pekka Lundmark (toimitusjohtaja 7.9.2015 alkaen)	-	4 463	6 453	25 765			
Arun Aggarwal (jäsen 17.10.2018 alkaen)	-	-	-	-			
Alexander Chuvaev ³⁾	27 897	15 480	15 930	33 522			
Per Langer	4 677	2 358	1 621	5 057			
Risto Penttinen (jäsen 1.4.2016 alkaen)	n/d ⁴⁾	1 793	1 767	6 232			
Markus Rauramo	7 383	4 185	2 103	11 137			
Arto Rätty (jäsen 1.4.2016 alkaen)	-	-	-	4 931			
Mikael Rönnblad jäsen 15.5. 2017 alkaen)	-	-	-	3 435			
Sirpa-Helena Sormunen (jäsen 1.9.2014 alkaen)	-	1 777	1 879	6 012			
Tiina Tuomela	3 902	2 563	2 117	7 206			
Fortumin johtoryhmän entisille jäsenille heidän toimikausiensa aikana toimitetut osakkeet:							
Entiset johtoryhmän jäsenet, yhteensä	29 125	10 076	2 059	-			

1) Toimitetut osakkeet (käteishjelmassa käteisenä maksettu palkkio muunnettuna osakkeiksi) verojen ja veroluonteisten vähennysten jälkeen 2013–2018, 2014–2019, 2015–2020 ja 2016–2021 LTI-jaksojen osalta. 2017–2019, 2018–2020 ja 2019–2021 LTI-jaksojen osalta osakkeet toimitetaan kolmen vuoden ansaintakauden jälkeen saavutettujen tavoitteiden mukaisesti

2) Verojen ja veroluonteisten vähennysten jälkeen

3) Arvioitu osakemäärä paikallisten verojen ja veroluonteisten vähennysten jälkeen. Paikallisten säädösten vuoksi osakeoikeudet maksetaan osakkeiden sijasta rahana kolmen vuoden rajoituskauden jälkeen

4) Johtoryhmän jäsenille luovutettujen osakkeiden määrää ennen tai jälkeen heidän toimikauttaan ei julkaista

Fortumin johtoryhmän jäsenten osakeomistukset 31.12.2019

Seuraavassa taulukossa on esitetty toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten Fortumin osakeomistukset 31.12.2019.

Johtoryhmän jäsenten on kartutettava ja pidettävä omistuksessaan bruttovuosipalkkaansa vastaava osakeomistus.

		Osake- omistus
Pekka Lundmark	Toimitusjohtaja	92 931
Arun Aggarwal	Johtaja, Business Technology	-
Alexander Chuvaev	Russia-divisioonan johtaja	22 053
Per Langer	City Solutions -divisioonan johtaja	38 248
Risto Penttinen	Johtaja, Strategy, People and Performance	18 587
Markus Rauramo	Talousjohtaja	45 272
Arto Rätty	Johtaja, Corporate Affairs and Communications	4 931
Mikael Rönnblad	Consumer Solutions-divisioonan johtaja	3 435
Sirpa-Helena Sormunen	Lakiasiaintoiminnan johtaja	12 668
Tiina Tuomela	Generation-divisioonan johtaja	24 877

Fortumin henkilöstörahasto

Fortumin suomalaiset työntekijät, jotka eivät osallistu pitkän aikavälin kannustinohjelmaan, ovat Fortumin Henkilöstörahaston jäseniä. Henkilöstörahastoon vuosittain maksettava summa riippuu vuositavoitteiden saavuttamisesta. Rahastoon maksettiin 2,4 miljoonaa euroa vuonna 2019 (2,0 miljoonaa euroa vuonna 2018).

Hallituksen palkitseminen

Oheisessa taulukossa on esitetty Fortumin hallituksen jäsenille vuosina 2016, 2017, 2018 ja 2019 maksetut palkkiot, mukaan lukien kiinteät palkkiot ja kokouspalkkiot.

1 000 euroa	2019	Ajanjakso 2019	2018	Ajanjakso 2018	2017	Ajanjakso 2017	2016	Ajanjakso 2016
Hallituksen jäsenet 31.12.2019								
Matti Lievonen, puheenjohtaja	89	1.1.–31.12.	80	1.1.–31.12.	49	4.4.–31.12.	-	-
Klaus-Dieter Maubach, varapuheenjohtaja	71	1.1.–31.12.	54	28.3.–31.12.	-	-	-	-
Eva Hamilton	54	1.1.–31.12.	54	1.1.–31.12.	54	1.1.–31.12.	56	1.1.–31.12.
Kim Ignatius, tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja	67	1.1.–31.12.	65	1.1.–31.12.	67	1.1.–31.12.	70	1.1.–31.12.
Essimari Kairisto	56	1.1.–31.12.	42	28.3.–31.12.	-	-	-	-
Anja McAlister	59	1.1.–31.12.	60	1.1.–31.12.	47	4.4.–31.12.	-	-
Veli-Matti Reinikkala	58	1.1.–31.12.	54	1.1.–31.12.	58	1.1.–31.12.	44	5.4.–31.12.
Philipp Rösler	44	26.3.–31.12.						
Entiset hallituksen jäsenet								
Minoo Akhtarzand	-	-	-	-	16	1.1.–4.4.	61	1.1.–31.12.
Sari Baldauf	-	-	20	1.1.–28.3.	84	1.1.–31.12.	87	1.1.–31.12.
Heinz-Werner Binzel	12	1.1.–26.3.	54	1.1.–31.12.	57	1.1.–31.12.	61	1.1.–31.12.
Tapio Kuula ¹⁾	-	-	-	-	43	1.1.–7.11.	52	1.1.–31.12.
Marco Ryan	19	26.3.–1.8.	-	-	-	-	-	-
Petteri Taalas	-	-	-	-	-	-	17	1.1.–5.4.
Jyrki Talvitie	-	-	-	-	17	1.1.–4.4.	70	1.1.–31.12.

1) Tapio Kuula menehtyi marraskuussa 2017

Seuraavassa taulukossa on esitetty hallituksen jäsenten osakeomistukset 31.12.2019.

	Osakeomistus
Matti Lievonen, puheenjohtaja	1 500
Klaus-Dieter Maubach, varapuheenjohtaja	-
Eva Hamilton	40
Kim Ignatius, tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja	4 000
Essimari Kairisto	-
Anja McAlister	-
Veli-Matti Reinikkala	3 000
Philipp Rösler	-