

 fortum

Join the
change

Palkitseminen 2018



Palkkioselvitys 2018

Hyvät osakkeenomistajat,

Viime vuosina Fortum on tehnyt tinkimättömästi töitä vuonna 2016 laaditun strategian toteuttamiseksi. Strategiaa toteuttamalla Fortum on kasvattanut jätepoltoainetta ja biomassaa käyttävän sähkön ja lämmön yhteistuotannon kapasiteettiaan, laajentanut toimintaansa kierrätykseen ja jäteratkaisuihin, kasvanut Pohjoismaiden suurimmaksi sähkön vähittäismyyjäksi, lisännyt investointejaan aurinko- ja tuulienergiiaan sekä lisännyt merkittävästi panostustaan uusien liiketoimintojen rakentamiseen. Lisäksi Fortum omistaa Uniper-investointinsa kautta merkittävän osuuden isosta keskieurooppalaisesta sähköyhtiöstä. Näillä saavutuksilla Fortum on toteuttanut alkuvuodesta 2016 laadittua strategiaansa.

Tulevaisuuden toimintaympäristön haasteet edellyttävät sähkö- ja lämpöyhtiöiltä jatkuvaa muutosta. Tämän vuoksi päivitimme syksyllä 2018 Fortumin strategian, jotta pystymme hyödyntämään hiilidioksidipäästötömyyteen siirtymisen tarjoamat mahdollisuudet 2020-luvulla – sähkön vuosikymmenellä. Keskitymme yrityskulttuurin jatkuvaan kehittämiseen, jotta voimme toteuttaa päivitettyä strategiaamme menestyksekkäästi. Uusi osaaminen esimerkiksi digitalisaatiossa, myynnissä ja kaupallistamisessa on keskeinen tulevaisuuden menestystekijä. Fortumin on kyettävä houkuttelemaan huippuluokan työntekijöitä ja johtajia ja pitämään heidät yhtiössä. Siksi painotamme johtamistaitoja, selkeitä rooleja, mitattavia tavoitteita, tavoitteiden seuranta ja hyvistä suorituksista palkitsemista yhtiön strategian ja arvojen mukaisesti.

Jatkoimme vuoden aikana esimiestemme johtamistaitojen kehittämistä strategian ja avoimen johtamisen työpajoissa, joista saimme erittäin myönteistä palautetta. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta sekä hallitus ovat seuranneet kehitystä koko vuoden ajan. Osakkeenomistajien oikeuksia koskevan EU-direktiivin tuleva toimeenpano asettaa vaatimuksia pörssiyrityksille. Fortum seuraa tilannetta ja on jo aloittanut yhtiön palkitsemiskäytännön ja tämän raportin mukauttamisen tuleviin vaatimuksiin.



Hallitus päättää vuosittain Fortumin lyhyen aikavälin kannustinohjelman palkitsemisperiaatteista yhtiön taloudellisen ja toiminnallisen tuloksen perusteella. Vuosi 2018 oli Fortumille hyvä vuosi. Taloudelliset tavoitteemme olivat lähellä tavoitetasoa. Vaikka yhtiön tavoite tapaturmien vuoksi menetettyjen työpäivien osalta parani selvästi, emme voi olla tyytyväisiä. Vuoden aikana tapahtui neljä vakavaa tapaturmaa, joista kaksi johtivat kuolemaan, ja meidän on tehtävä kaikkemme, jotta välttyisimme niiltä tulevaisuudessa.

Hallitus päättää Fortumin pitkän aikavälin kannustinohjelmien palkitsemisperiaatteista kunkin ohjelman alussa. Ansaintakauden 2015–2017 tulos oli tyydyttävä, ja vuosien 2015–2020 pitkän aikavälin kannustinohjelman palkitsemisperusteiden vähimmäisvaatimukset ylittyivät. Ohjelman osallistujille maksettiin palkkiona keskimäärin 26 prosenttia vuosipalkasta ja noin 140 000 osaketta vuonna 2018. Viime

vuosina Fortumin tulos on parantunut ja osakkeen kurssikehitys on ollut hyvä sekä absoluuttisesti että kilpailijoihin verrattuna, minkä seurauksena ansaintajakson 2016–2018 tulos johti täysimääräiseen palkkioon.

Oikea strateginen suunta ei yksin riitä varmistamaan Fortumin jatkuvaa suorituskykyä. Olennaista on varmistaa tarvittava osaaminen tulevaisuudessa pitämällä työntekijät yrityksessä tarjoamalla heille mahdollisuudet kehittyä työssään ja kasvaa tulevaisuuden johtajiksi. Sitoutuneiden työntekijöiden kovalla työllä voimme vaikuttaa energiamarkkinoiden kehitykseen ja varmistaa Fortumin menestyksen myös tulevaisuudessa.

Matti Lievonen

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Palkitsemiskäytäntö

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. 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. Otamme palkitsemisessamme huomioon todellisen suoriutumisen. 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 yksilön suorituksen vaikutuksesta muuttuvaan palkitsemiseen. Koulutamme esimiehiä, jotta he hallitsevat hyvin yhtiön suorituksen 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 minkäänlaista poikkeamista näistä vaatimuksista.

Yhteenvedo toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitsemisesta

Elementti	Tarkoitus	Kuvaus ja tulostittarit
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 nimitettäville 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	Tukea 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 toimintojen johtajien kannustimet perustuvat konsernin taloudelliseen tulokseen, turvallisuuteen ja henkilökohtaisiin strategisiin tavoitteisiin. Divisioonien johtajien taloudellisista tavoitteista ja vastuullisuustavoitteista 50 % perustuu divisioonan ja 50 % konsernitason tavoitteisiin.
Pitkän aikavälin kannustimet	Tukea konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista kestävästi, yhdenmukaistaa johdon ja omistajien edut sekä auttaa sitouttamaan avainhenkilöitä ja pitämään heidät yhtiön palveluksessa.	Muuttuvien palkkioiden yhteenlaskettu kokonaissumma ennen veroja saa olla enintään 120 % saajan peruspalkasta kalenterivuoden aikana. Nykyisessä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä alkaa vuosittain uusi kannustinohjelma hallituksen päätöksellä. Sen tulostavoitteet asetetaan kolmen vuoden ansaintajaksolle. Jos vähimmäismääräytymisperusteet ylittyvät, tuloksena oleva palkkio, verojen jälkeen, maksetaan osakkeina, joita koskee osakkeenomistusvaatimus. Fortumin osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä maksettavat palkkiot määräytyvät kolmen vuoden ansaintajakson perusteella. Toimitusjohtaja on osallistunut pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään vuosien 2014–2019 ohjelmasta alkaen. Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot on laskettu 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	Varmistaa, 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 kannustinjärjestelmien palkkiot tai soveltaa niihin takaisinperintäehtoja poikkeustilanteissa, kuten mahdollisten väärinkäytösten tai virheellisten tulosten takia.
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	Varmistaa 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

Fortumin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tukea yhtiön taloudellisten ja muiden keskeisten vuositaso tavoitteiden toteuttamista. Pääperiaate on, että kaikki työntekijät ovat mukana kannustinjärjestelmässä tai vaihtoehtoisesti liiketoimintakohtaisen tai vastaavan paikallisen palkkiojärjestelmän 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 tavoitteisiin. Tavoitteet sovitaan alkuvuodesta käytävissä kehityskeskusteluissa. Lyhyen aikavälin kannustinohjelmien palkkiot maksetaan rahana.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän 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

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

Fortumin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä osallistujat voivat ansaita yhtiön osakkeita. Hallitus päättää vuosittain uuden kannustinohjelman aloittamisesta pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisesti.

Hallitus hyväksyy Fortumin johdon jäsenet, joilla on oikeus osallistua vuosittain alkavaan pitkän aikavälin kannustinohjelmaan. Fortumin hallitus on valtuuttanut toimitusjohtajan päättämään kannustinohjelman osallistujista ja mahdollisista enimmäispalkkioista muiden paitsi Fortumin johtoryhmän jäsenten osalta hallituksen hyväksymien periaatteiden mukaisesti. Osallistujat eivät voi samanaikaisesti olla Fortumin henkilöstörahaston jäseniä.

Kukin kannustinohjelma alkaa kolmen kalenterivuoden ansaintajaksoa, 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 ansaintajakso on päättynyt ja asiaan kuuluvat verot ja muut työsuhteeseen liittyvät kulut on vähennetty, osallistujat saavat nettomäärän osakkeina.

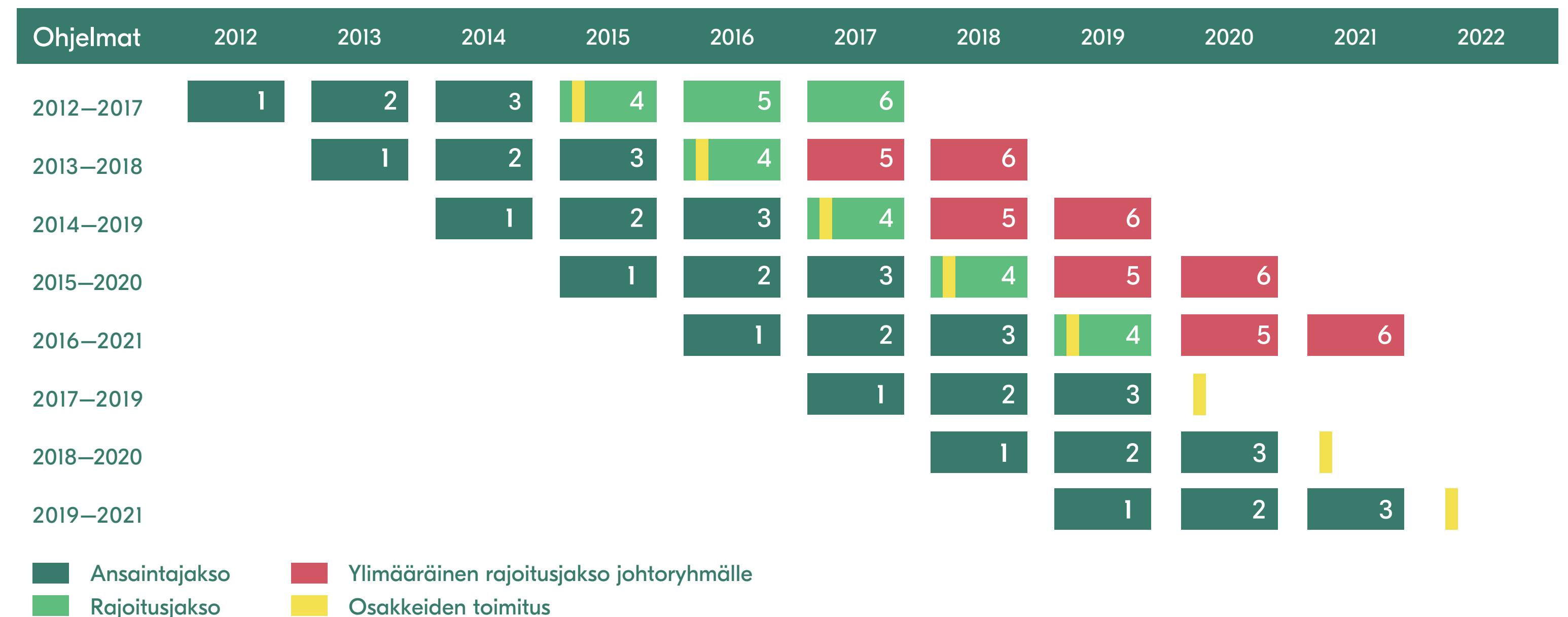
2013–2016 alkaneista kannustinohjelmista johtoryhmän jäsenille jaettuja osakkeita koskee kolmen vuoden rajoitusjakso valtion silloisen omistajaohjausohjeen mukaisesti. Hallituksen päätöksellä rajoitusjakso voidaan lyhentää yhteen vuoteen niillä johtoryhmän jäsenillä, joiden yhteenlaskettu Fortumin osakkeiden omistus on suurempi tai yhtä suuri kuin heidän vuosipalkkansa. Rajoitusjakso on yksi vuosi niillä kannustinohjelmaan osallistuvilla henkilöillä, jotka työskentelevät johtoryhmää alemmalla tasolla organisaatiossa. Ennen vuotta 2013 alkaneissa kannustinohjelmissa rajoitusjakso on kolme vuotta kaikilla osallistujilla.

Fortumin vuonna 2017 tai sen jälkeen alkavissa pitkän aikavälin kannustinohjelmissa ei ole lainkaan rajoitusjaksoa. Käytäntö on valtion omistajaohjausta 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 säilytysjakson aikana, mahdollinen voitto tai tappio koituu osallistujille.

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

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta käyttää työssään tukena puolueettomia neuvonantajia.



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 kannustinohjelmasta 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 28.3.2018 vahvisti hallituksen jäsenille seuraavat vuosipalkkiot:

Tuhatta euroa	2018	2017
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. 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 kannustinjärjestelmiin. 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 2018

Raportin tämä osa kuvaa lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien tulostulokset Fortumin palkitsemiskäytännön perusteella 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 kannustinjärjestelmistä suoritettujen maksujen kokonaissumma oli 2,4 miljoonaa euroa (2,2 miljoonaa euroa vuonna 2017) eli 0,69 % (0,73 % vuonna 2017) kaikista Fortum-konsernin maksamista palkoista ja palkkioista. Taulukko sisältää myös Fortumin toimitusjohtajan ja johtoryhmän lisäeläkkeistä suoritettavat eläkemaksut.

Palkka ja luontoisedut

Peruspalkka määräytyy tehtävän luonteen, paikallisen ja kansainvälisen markkinatilanteen sekä yksilön kokemuksen ja suorituksen perusteella. Toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten palkkoja tarkasteltiin yhtiön normaalin käytännön mukaisesti, ja toimitusjohtajan sekä kahden johtoryhmän jäsenen palkkoja korotettiin. Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin palkka oli 80 000 euroa kuukaudessa 1.1.–31.3. ja 84 000 euroa 1.4. alkaen (korotus 5 %). Palkkaan sisältyi luontoisetuina puhelinetu ja vapaa autoetu. Yhtiön työsuhteautoja 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.

Tuhatta euroa	Toimitusjohtaja Pekka Lundmark			Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Palkat ja luontoisedut	1 048	998	982	3 101	3 387	3 581
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio	313	271	30	926	962	233
Pitkän aikavälin kannustinpalkkio	233	136	-	885	877	1 694
Lisäeläkkeet	252	229	356	533	636	560
Yhteensä	1 846	1 634	1 368	5 445	5 862	6 068

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

Lyhyen aikavälin kannustimet

Vuoden 2017 lyhyen aikavälin kannustimet (maksettu vuonna 2018)

Fortumin johtoryhmän vuoden 2017 lyhyen aikavälin kannustimet perustuivat seuraaviin suoritusmittareihin:

Painotus	Suoritusmittari	Tulos
60 %	Vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta	Tavoitteen ja enimmäisrajan välissä
10 %	Poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus (LWIF)	Alle vähimmäisrajan
30 %	Yksilökohtaiset tavoitteet	Arvioidaan yksilötasolla

Lyhyen aikavälin kannustimia maksettiin Fortumin johtoryhmälle keskimäärin 34 % vuosipalkasta (85 % enimmäismäärästä). Fortumin johtoryhmälle maksettujen lyhyen aikavälin kannustimien summa vuodelta 2017 oli 1,2 miljoonaa euroa (1,2 miljoonaa euroa vuodelta 2016). Vuonna 2018 johtoryhmän palkkioita ei peritty takaisin.

Lyhyen aikavälin kannustimia maksettiin vuoden 2017 tulosten perusteella yhteensä 20,7 miljoonaa euroa konsernitason tasolla (16,6 miljoonaa euroa vuodelta 2016). Kasvu edellisvuoteen verrattuna johtui pääasiassa henkilöstömäärän kasvusta.

Vuoden 2018 lyhyen aikavälin kannustimet (maksetaan 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 tavoitteet	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 turvallisuustavoite (LWIF) 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 arvioidaan alkuvuodesta käytävässä suorituskeskustelussa. Vuonna 2018 ansaitut tulospalkkiot maksetaan huhtikuussa 2019.

Vuoden 2019 lyhyen aikavälin kannustimet (maksetaan vuonna 2020)

Fortumin johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustintavoitteet vuodelle 2019 perustuvat vuoden 2018 tapaan divisioonakohtaisten tavoitteiden, konsernin taloudellisen tuloksen ja yksilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Lyhyen aikavälin kannustimien tulomittarit ja painotukset ovat: vertailukelpoinen liikevoitto 60 %, poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus (LWIF) tai muut kestävän kehityksen mittarit 10 % ja yksilökohtaiset tavoitteet 30 %.

Pitkän aikavälin kannustimet

Seuraavassa taulukossa on esitetty viimeaikaiset pitkän aikavälin kannustinohjelmat sekä niiden perusteella raportointikaudella toimitetut osakkeet. Vuonna 2018 johtoryhmän palkkioita ei peritty takaisin.

Hallitus hyväksyi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän muutokset joulukuussa 2016. Osakepalkkioihin ei sovelleta rajoitusjaksoa, mutta Fortumin johtoryhmän jäsenten on pidettävä 50 % osakkeistaan, kunnes he saavuttavat vaaditun, bruttovuosipalkkaansa vastaavan osakeomistuksen tason. Tämä ei koske muita uuteen pitkän aikavälin kannustinohjelmaan osallistuvia avainhenkilöitä. Vuosien 2018–2020 pitkän aikavälin kannustinohjelman hallituksen hyväksymät ansaintaperusteet perustuvat osakekohtaiseen tulokseen (50 %) sekä suhteutettuun osakkeen kokonaistuottoon (50 %), jota verrataan valittuihin Euroopan energiayhtiöihin. Ohjelman mukaan vuonna 2021 luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä (brutto) on 572 781 osaketta (laskettuna osallistujien määrän perusteella 31.12.2018). Joulukuussa 2018 hallitus hyväksyi 2019–2021 pitkän aikavälin kannustinohjelman ja suhteutetun osakkeen kokonaistuoton (100 %) ohjelman ansaintaperusteeksi.

Poikkeuksellisen korkea suoritustaso 2016–2021 pitkän aikavälin kannustinohjelmassa sekä vuoden 2018 hyvä tulos voivat nostaa joidenkin johtajien ja avainhenkilöiden lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien 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 kannustinohjelma	2013–2018	2014–2019	2015–2020	2016–2021	2017–2019	2018–2020
Ansaintajakso	2013–2015	2014–2016	2015–2017	2016–2018	2017–2019	2018–2020
Osakkeiden toimitusvuosi	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Osallistujat (31.12.2018)	73	84	94	101	86	111
Luovutetut osakkeet yhteensä ¹⁾	241 699	153 956	141 865	-	-	-
Tavoitteet	Yhdistelmä käyttökatteesta, osakekohtaisesta tuloksesta ja osakkeen arvon kehityksestä	50 % osakekohtainen tulos, 25 % osakkeen kokonaistuotto (TSR) ja 25 % maineindeksi	30 % osakekohtainen tulos, 30 % netto-pääoman 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)
Maksu (% vuosipalkasta)	42 %	27 %	26 %	93 %		
Fortumin johtoryhmälle luovutettujen osakkeiden määrä: ²⁾						
Pekka Lundmark (toimitusjohtaja 7.9.2015 alkaen)	-	4 463	6 453			
Arun Aggarwal (johtoryhmän jäsen 17.10.2018 alkaen)	-	-	-			
Alexander Chuvaev ³⁾	27 897	15 480	15 930			
Kari Kautinen (johtoryhmän jäsen 30.9.2018 asti)	4 014	2 274	2 059			
Per Langer	4 677	2 358	1 621			
Risto Penttinen (johtoryhmän jäsen 1.4.2016 alkaen)	n/d ⁴⁾	1 793	1 767			
Markus Rauramo	7 383	4 185	2 103			
Arto Räty (johtoryhmän jäsen 1.4.2016 alkaen)	-	-	-			
Mikael Rönnblad (johtoryhmän jäsen 15.5.2017 alkaen)	-	-	-			
Sirpa-Helena Sormunen (johtoryhmän jäsen 1.9.2014 alkaen)	-	1 777	1 879			
Tiina Tuomela	3 902	2 563	2 117			
Fortumin johtoryhmän entisille jäsenille heidän toimikautensa aikana toimitetut osakkeet:						
Entiset johtoryhmän jäsenet, yhteensä	25 111	7 802	-			

1) Toimitetut osakkeet verojen ja veroluonteisten vähennysten jälkeen 2013–2018, 2014–2019 ja 2015–2020 kannustinohjelmien osalta. 2016–2021, 2017–2019 ja 2018–2020 kannustinohjelmien osalta osakkeet toimitetaan kolmen vuoden ansaintajakson 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 rajoitusjakson jälkeen

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

Fortumin johtoryhmän jäsenten osakeomistukset 31.12.2018

Seuraavassa taulukossa on esitetty toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten Fortumin osakeomistukset 31.12.2018. Johtoryhmän jäsenten on kartutettava ja pidettävä omistuksessaan bruttovuosipalkkaansa vastaava osakeomistus.

		Fortumin osakeomistus
Pekka Lundmark	Toimitusjohtaja	67 166
Arun Aggarwal	Johtaja, Business Technology	0
Alexander Chuvpov	Russia-divisioonan johtaja	22 053
Per Langer	City Solutions -divisioonan johtaja	33 191
Risto Penttinen	Johtaja, Strategy, People and Performance	12 355
Markus Rauramo	Talousjohtaja	34 135
Arto Rätty	Johtaja, Corporate Affairs and Communications	0
Mikael Rönnblad	Consumer Solutions-divisioonan johtaja	0
Sirpa-Helena Sormunen	Konsernin lakiasiaintoiminnan johtaja	6 656
Tiina Tuomela	Generation-divisioonan johtaja	17 671

Fortumin henkilöstöraho

Fortumin suomalaiset työntekijät, jotka eivät osallistu pitkän aikavälin kannustinohjelmaan, ovat Fortumin Henkilöstörahoon jäseniä. Henkilöstörahoon vuosittain maksettava summa riippuu vuositavoitteiden saavuttamisesta. Rahoitukseen maksettiin 2,0 miljoonaa euroa vuonna 2018 (2,8 miljoonaa euroa vuonna 2017).

Hallituksen palkitseminen

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

Tuhatta euroa	2018	Ajanjakso 2018	2017	Ajanjakso 2017	2016	Ajanjakso 2016
Hallituksen jäsenet 31.12.2018						
Matti Lievonen, puheenjohtaja	80	1.1.–31.12.	49	4.4.–31.12.	-	-
Klaus-Dieter Maubach, varapuheenjohtaja	54	28.3.–31.12.	-	-	-	-
Heinz-Werner Binzel	54	1.1.–31.12.	57	1.1.–31.12.	61	1.1.–31.12.
Eva Hamilton	54	1.1.–31.12.	54	1.1.–31.12.	56	1.1.–31.12.
Kim Ignatius, tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja	65	1.1.–31.12.	67	1.1.–31.12.	70	1.1.–31.12.
Essimari Kairisto	42	28.3.–31.12.	-	-	-	-
Anja McAlister	60	1.1.–31.12.	47	4.4.–31.12.	-	-
Veli-Matti Reinikkala	54	1.1.–31.12.	58	1.1.–31.12.	44	5.4.–31.12.
Entiset hallituksen jäsenet						
Mino 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.
Tapio Kuula ¹⁾			43	1.1.–7.11.	52	1.1.–31.12.
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 31.12.2018.

	Fortumin osakeomistus
Matti Lievonen, puheenjohtaja	1 500
Klaus-Dieter Maubach, varapuheenjohtaja	0
Heinz-Werner Binzel	0
Eva Hamilton	40
Kim Ignatius, tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja	4 000
Essimari Kairisto	0
Anja McAlister	0
Veli-Matti Reinikkala	3 000