

5.2.2020

Tarkastanut, pvm.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, 4.2.2020

Hyväksynyt, pvm.

Hallitus, 5.2.2020

Tulee voimaan: 17.3.2020

FORTUMIN TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka

5.2.2020

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	3
2	PALKITSEMISEN HALLINNOINTI	3
3	PALKITSEMISEN PERIAATTEET	3
4	TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN ELEMENTIT	5
5	TYÖSUHTEEN JA IRTISANOMISEN EHDOT	8
6	PALKITSEMISPOLITIIKASTA POIKKEAMINEN	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
7	PALKITSEMISEN PERIAATTEET REKRYTOINTITILANTEESSA	9
8	HALLITUKSEN PALKITSEMISPOLITIIKKA	9

5.2.2020

1 JOHDANTO

Seuraavissa luvuissa esitetään Fortumin toimitusjohtajaa (ja mahdollista varatoimitusjohtajaa, mikäli varatoimitusjohtaja nimitettäisiin) sekä hallitusta koskeva palkitsemispolitiikka (jäljempänä ”Palkitsemispolitiikka”). Palkitsemispolitiikka esitetään vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle, jonka päätös asiassa on neuvoa-antava.

Palkitsemispolitiikka on kehitetty EU:n Osakkeenomistajien oikeudet - muutosdirektiivin mukaisesti, joka Suomessa on implementoitu pääasiassa osakeyhtiölakiin, arvopaperimarkkinalakiin, valtiovarainministeriön asetukseen osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista, Hallinnointikoodiin 2020, sekä valtion omistajapolitiikkaa koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisesti. Palkitsemispolitiikka on voimassa vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei hallitus katso sitä ennen tarpeelliseksi tehdä merkittäviä muutoksia, jotka tulee esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten.

2 PALKITSEMISEN HALLINNOINTI

Hallinnoimme palkitsemista huolellisesti määritettyjen prosessien avulla. Tällä varmistamme, että kukaan ei osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta, Fortumin yhtiökokous, Fortumin hallitus ja hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta osallistuvat kaikki palkitsemisen valmisteluun ja päätöksentekoon.

Hallinnointikoodin 2020 mukaisesti nimitys- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee toimielinten palkitsemispolitiikan ja palkitsemisraportin. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta osallistuu hallituksen palkitsemispolitiikan valmisteluun. Hallitus esittää palkitsemispolitiikan varsinaiselle yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi ja palkitsemisraportin vuosittain vuodesta 2021 alkaen.

Hallitus hyväksyy toimitusjohtajan palkitsemisen vuosittain toimitusjohtajaa koskevan palkitsemispolitiikan mukaisesti. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan kokoonpano ja tehtävät on kuvattu hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevassa selvityksessä. Eturistiriitojen välttämiseksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta voi koostua vain yhtiön johtoon kuulumattomista jäsenistä. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnalla on oikeus käyttää oman harkintansa mukaan ulkopuolisia neuvonantajia apuna johdon palkitsemisen arvioinnissa.

Hallitusta koskeva palkitsemisen hallinnointi, periaatteet ja käytännöt on kuvattu hallituksen palkitsemispolitiikkaa käsittelevässä luvussa.

3 PALKITSEMISEN PERIAATTEET

Tämän Palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan palkitseminen on riippuvainen Fortumin pitkän aikavälin strategian menestyksekkäästä toteutuksesta jäljempänä kuvattujen palkitsemis- ja johtamisperiaatteiden mukaisesti. Näin se

5.2.2020

vahvistaa eettisiä ja vastuullisia liiketoimintakäytäntöjä olennaisena osana yhtiön päivittäistä toimintaa ja edistää siten yhtiön menestystä pitkällä aikavälillä.

Fortum pyrkii suorituskeskeiseen toimintakulttuuriin, jossa kukin työntekijä ymmärtää:

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

Palkitsemispolitiikan perustana olevat palkitsemisperiaatteemme on suunniteltu kannustamaan ja palkitsemaan Fortumin arvojen ja johtamisperiaatteiden mukaista tuloksellista toimintaa ja käyttäytymistä. Fortum noudattaa kokonaispalkitsemisen periaatetta, jossa kaikki palkitsemisen osa-alueet otetaan huomioon määritettäessä ja tarkasteltaessa palkitsemista, mukaan lukien kiinteä palkka, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet sekä muut edut.

Fortumin palkitsemisperiaatteet	
Tehokas johtaminen	Motivoimme työntekijöitämme asettamalla heille selkeät ja haastavat tavoitteet Fortumin strategian mukaisesti. Kannustamme aloitteellisuuteen ja oman ja tiimin toiminnan aktiiviseen johtamiseen sekä yhteistyöhön. Tällä edistämme haluttua käyttäytymistä ja mahdollistamme liiketoiminnan hyvät tulokset. Korostamme yksiköiden ja toimintojen välistä yhteistyötä liiketoimintatavoitteiden saavuttamisessa.
Tulokseen perustuva palkitseminen	Palkitsemme konkreettisista saavutuksista Fortumin strategian toteuttamisessa sekä liiketoiminnan tavoitteiden ja halutun muutoksen saavuttamisessa. Teemme eron heikon ja erinomaisen suoriutumisen välillä ja palkitsemme todellisista tuloksista.
Kilpailukykyinen palkitseminen	Palkitsemisen tasoa ja rakennetta määritellessämme otamme huomioon soveltuvat markkina- ja toimialakohtaiset käytännöt sekä erilaiset liiketoimintatarpeet. Pyrimme samalla olemaan houkutteleva työnantaja tarvittavat taidot ja osaamisen omaaville nykyisille ja tuleville työntekijöille.
Tehokas viestintä	Korostamme selkeää, avointa ja oikea-aikaista viestintää niin yrityksen kuin yksilönkin suoriutumisesta ja erityisesti suorituksen vaikutuksesta muuttuvan palkitsemisen toteutumiseen.
Rehellisyys ja sääntöjenmukaisuus	Suoritus- ja palkitsemisohjelmamme perustuvat rehellisyyteen ja kunkin toimintamaamme paikallisiin lakeihin. Emme hyväksy minkäänlaista poikkeamista säännöistä.

5.2.2020

Hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta ottaa linjauksissaan huomioon pitkän aikavälin strategian ja palkitsemisperiaatteiden yhdistämisen lisäksi sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien näkemyksiä ja palautetta.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta saa säännöllisesti tietoa Fortum-konsernin palkitsemisperiaatteista ja -käytännöistä ja ottaa ne huomioon määrittäessään toimitusjohtajan palkitsemispolitiikkaa. Valiokunta keskustelee säännöllisesti Strategy, People and Performance -toiminnosta vastaavan johtajan kanssa saadakseen käsityksen työtekijöiden palkkausta, työolosuhteita ja sitoutumista koskevista asioista.

Tämän lisäksi nimitys- ja palkitsemisvaliokunta keskustelee säännöllisesti osakkeenomistajien kanssa palkkauksesta ja laajemmista kysymyksistä kuullakseen heidän mielipiteensä Fortumin palkitsemiskäytännöistä ja -ohjelmista ja niihin liittyvästä tiedottamisesta sekä saadakseen ja analysoidakseen palautetta.

4

TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN ELEMENTIT

Toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua kiinteästä palkasta (peruspalkka ja luontoisedut), eläkkeestä ja muista eduista tai ohjelmista sekä muuttuvista palkanosista, kuten lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Muuttuville palkanosille (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista maksettaville palkkioille) voidaan asettaa enimmäismäärä hallituksen vuosittaisella päätöksellä, mikäli hallitus päättää soveltaa kyseisenä vuotena suositeltua enimmäismäärää valtion omistajapolitiikkaa koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen tai muun soveltuvan lain mukaisesti. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien perusteella maksetut palkkiot ja niihin mahdollisesti sovelletut enimmäismäärät esitetään vuosittaisessa palkitsemisraportissa.

Elementti	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Ansaintamahdollisuus ja palkitsemisen kuvaus
Kiinteä palkka	Korvaus tehtävän vastuista yksilön taitojen, tietojen ja kokemuksen perusteella.	Kiinteää palkkaa tarkastellaan yleensä vuosittain. Hallitus ottaa huomioon useita eri tekijöitä päättäessään mahdollisista kiinteän palkan muutoksista. Näitä ovat esimerkiksi henkilökohtainen suoriutuminen, liiketoiminnan tulos, tehtävän laajuus, työntekijöiden palkkaus Fortumissa yleisesti sekä palkkojen markkinataso. Suomessa kiinteä palkka sisältää peruspalkan ja luontoisedut.
Eläke-etuus	Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti.	Eläkejärjestelyt ovat soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisia. Toimitusjohtaja voi osallistua työskentelymaansa markkinakäytännön mukaiseen eläkejärjestelyyn.

5.2.2020

		Lisäeläke on osa toimitusjohtajan kokonaispalkitsemista paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti. Nykyinen toimitusjohtaja on oikeutettu maksupohjaiseen lisäeläkejärjestelyyn, jossa eläkemaksu on enintään 25 % vuotuisesta kiinteästä palkasta. Nykyisen toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Tukea konsernin taloudellisten, strategisten ja kestävän kehityksen vuositason tavoitteiden saavuttamista.	Hallitus määrittää vuosittain suoritusmittarit, painoarvot ja tavoitteet valittujen mittareiden osalta. Tällä varmistetaan, että ne tukevat strategiaa. Mittarit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan ensisijaisten tavoitteiden perusteella. Yleensä ne koostuvat yhdistelmästä mittareita, jotka liittyvät konsernin taloudelliseen tulokseen, työturvallisuuteen ja yksittäisiin strategisiin tavoitteisiin. Joka vuosi vähintään 60 % mittareista perustuu kuitenkin taloudellisen tuloksen mittareihin. Hallitus asettaa mahdolliset henkilökohtaiset tavoitteet vuoden alussa. Vuoden päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu. Lopullinen palkkiotaso määräytyy tällä perusteella. Hallitus voi harkintansa mukaan tehdä muutoksia ennalta määriteltuihin lyhyen aikavälin kannustimien kriteereihin, jos olosuhteet ovat muuttuneet. Tällä varmistetaan, että kannustin on osakkeenomistajille tuotetun arvon ja yhtiön tuloksen mukainen. Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimen enimmäismäärän. Tällä hetkellä toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustin on enintään 40 % vuotuisesta kiinteästä palkasta. Kalenterivuoden aikana maksettujen muuttuvien palkanosien kokonaismäärä ennen veroja ei voi ylittää yhtiön hallituksen kyseiselle vuodelle päättämää enimmäismäärää.
Pitkän aikavälin kannustimet	Tukea konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista kestävästi, varmistaa johdon ja osakkeenomistajien tavoitteiden yhdenmukaisuus sekä auttaa sitouttamaan avainhenkilöitä ja pitämään heidät yhtiön palveluksessa.	Pitkän aikavälin kannustin perustuu osakkeiden enimmäismäärään, joka voidaan ansaita, mikäli ohjelmalle asetetut tavoitteet saavutetaan enimmäistasolla. Pitkän aikavälin kannustinpalkkio maksetaan yleensä osakkeina. Fortumin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä ohjelmista, joiden ansaintajakso on kolme vuotta. Hallitus päättää jokaisesta ohjelmasta erikseen.

5.2.2020

		Hallitus määrittää suoritusmittarit sekä niiden painoarvot ja tavoitteet. Tällä varmistetaan, että ne tukevat strategiaa. Suoritusmittarit perustuvat yleensä taloudelliseen tulokseen ja osakekurssiin sekä vastuullisuuteen, mutta muitakin mittareita voidaan käyttää. Ansaintajakson päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu. Lopullinen palkkiotaso määräytyy tällä perusteella. Hallitus voi harkintansa mukaan tehdä muutoksia ennalta määriteltuihin pitkän aikavälin kannustimien kriteereihin, mikäli olosuhteet ovat muuttuneet. Tällä varmistetaan, että kannustin vastaa oikeudenmukaisesti osakkeenomistajille tuotettua arvoa ja yhtiön tulosta. Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustimen ansaintamahdollisuus on tällä hetkellä enintään 100 % vuotuisesta kiinteästä palkasta ohjelman alkaessa. Kalenterivuoden aikana maksettujen muuttuvien palkanosien kokonaismäärä ennen veroja ei voi ylittää hallituksen kyseiselle vuodelle päättämää enimmäismäärää.
Muut edut ja ohjelmat	Tarjota kilpailukykyiset edut ja tukea työntekijöiden rekrytointia, sitouttamista ja yhtiön palveluksessa pysymistä.	Myönnettyjen etujen taso määräytyy työskentelymaan paikallisen markkinakäytännön mukaan ja voi vaihdella vuosittain. Muita etuja tällä hetkellä ovat vakuutus pysyvän työkyvyttömyyden ja vakavan sairauden varalta, henkivakuutus ja vapaaehtoinen osallistuminen sairausvakuutuskassaan (Suomessa). Muita etuja tai avustuksia voidaan tarjota joissakin tapauksissa, kuten toimipaikan vaihdoksen tai ulkomaankomennuksen yhteydessä Fortumin kansainvälisen liikkuvuuden politiikan mukaisesti. Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Fortumin työntekijöille tarjottaviin ohjelmiin, kuten osakesäästöohjelmaan ja projekti- ja tunnustuspalkkio-ohjelmiin, joko rahana tai osakkeina maksettaviin sitouttamispalkkioihin, vakuutusetuihin, kokemukseen perustuviin palkkioihin sekä syntymäpäiviin liittyviin muistamisiin.
Muutos- ja takaisinperintäoikeudet	Varmistaa, että palkkiot perustuvat todellisiin saavutuksiin.	Muutos- (muutos ennen maksua) ja takaisinperintäoikeuksia (perintä maksun jälkeen) sovelletaan tapauksissa, jotka liittyvät

5.2.2020

		merkittäviin virheisiin, väärinkäytöksiin, ympäristöongelmiin, työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviin ongelmiin, mainevahinkoihin ja riskienhallinnan epäonnistumiseen, sekä muissa hallituksen määrittämässä olosuhteissa.
Osakeomistusvaatimus	Varmistaa, että toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut ovat yhdenmukaiset.	Toimitusjohtajan on kartutettava ja pidettävä Fortumin osakkeita omistuksessaan määrä, jonka suuruus on 100 % toimitusjohtajalle maksettavasta kiinteästä bruttopalkasta. Toimitusjohtajan on kunkin ansaintajakson jälkeen pidettävä omistuksessaan 50 % osakkeiden nettomäärästä (verojen jälkeen), kunnes osakeomistus vastaa sataa prosenttia kiinteästä bruttopalkasta.

5

TYÖSUHTEEN JA IRTISANOMISEN EHDOT

Toimitusjohtajan työsuhteen ehdot määritetään kirjallisesti ja hyväksytään hallituksessa. Ehdoissa määritellään palkitsemisen elementit sekä työsuhteen päättyessä maksettavat korvaukset.

Toimitusjohtajasopimus on tyypillisesti toistaiseksi voimassa oleva, mutta se voi olla myös määräaikainen. Nykyisen toimitusjohtajan sopimus on voimassa toistaiseksi.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika määräytyy sopimusta solmittaessa voimassa olevien markkinakäytäntöjen mukaisesti. Nykyisen toimitusjohtajan sopimuksen molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta.

Irtisanomiskorvaus määräytyy sopimusta solmittaessa voimassa olevien markkinakäytäntöjen mukaisesti. Jos yhtiö irtisanoo sopimuksen, nykyisellä toimitusjohtajalla on oikeus kiinteään korvaukseen irtisanomisajalta sekä irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa 12 kuukauden kiinteää palkkaa.

Työsuhteen päättyessä kannustinpalkkioista päätetään tilanteen mukaan. Mikäli työsuhde päättyy yhteisymmärryksessä, palkkion kertyminen yleensä jatkuu koko ansaintajakson ja maksettava palkkio määräytyy suoritustavoitteiden saavuttamisen mukaan. Tällaiset palkkiot maksetaan yleensä suhteutettuna ansaintajakson alun ja työsuhteen päättymisen välisen ajan pituuteen. Maksamattomat palkkiot voidaan myös evätä kokonaan.

6

PALKITSEMISPOLITIIKASTA POIKKEAMINEN

Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettyyn Palkitsemispolitiikkaan. Hallitus voi kuitenkin nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta tilapäisesti poiketa mistä tahansa Palkitsemispolitiikan kohdasta harkintansa mukaan seuraavissa tapauksissa:

- kun toimitusjohtaja ja (mahdollinen) varatoimitusjohtaja vaihtuvat, toimitaan palkitsemisen periaatteet rekrytointitilanteessa -politiikan mukaisesti,

5.2.2020

- kun Fortum-konsernin rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa tai liiketoiminnassa tapahtuu merkittäviä muutoksia (esim. sulautuminen, jakautuminen tai yritysosto), jotka saattavat edellyttää muutoksia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin tai muihin palkitsemisen elementteihin johdon jatkuvuuden varmistamiseksi,
- kun sovellettava lainsäädäntö muuttuu, tai
- kun muut olosuhteet edellyttävät poikkeamista koko Fortum-konsernin pitkän aikavälin etujen ja vastuullisuuden turvaamiseksi tai toimintakyvyn varmistamiseksi.

7
PALKITSEMISEN PERIAATTEET REKRYTOINTITILANTEESSA

Fortumin toimielinten rekrytointipolitiikan tavoitteena on tarjota palkitsemiskokonaisuus, joka houkuttaa yhtiöön yksilöitä, joilla on oikeanlaista osaamista kyseessä olevaan tehtävään ja joka pitää heidät yhtiön palveluksessa ja motivoi heitä. Uuden toimitusjohtajan tai varatoimitusjohtajan palkitsemisesta päättäessään hallitus ottaa nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta huomioon tehtävän vaatimustason, liiketoiminnan tarpeet, yksilön osaamisen ja kokemuksen sekä ulkoiset osaajamarkkinat.

Jos uusi toimitusjohtaja tai varatoimitusjohtaja rekrytoidaan yhtiön ulkopuolelta, hallitus ottaa huomioon uuden johtajan aiempaan tehtävään liittyneen palkitsemiskokonaisuuden. Hallitus pyrkii minimoimaan uuden henkilön rekrytointiin liittyvät erityisjärjestelyt ja mukauttamaan uuden toimitusjohtajan tai varatoimitusjohtajan palkitsemisen Fortumin palkitsemispolitiikkaan. Joissain erityistapauksissa Fortum voi korvata uudelle henkilölle aiemman työnantajan ja Fortumin palkitsemiskokonaisuuden välisen eron, jos uusi henkilö menettää etuja lähtiessään edellisen työnantajansa palveluksesta. Tällaisen osakkeisiin tai rahapalkkioon perustuvan järjestelyn perustelut ja tarkemmat tiedot esitetään palkitsemisraportissa.

Jos uusi toimitusjohtaja tai varatoimitusjohtaja nimitetään yhtiön sisältä tai yrityskaupan seurauksena (esim. yritysoston jälkeen), hallitus noudattaa ennen nimitystä mahdollisesti tehtyjä oikeudellisesti sitovia sopimuksia.

Tarvittaessa voidaan myöntää lisäetuja. Tällaisia ovat esimerkiksi muuttotuki, ulkomaankomennuksen korvaus, verontasaustuki ja muut edut paikallisen markkinakäytännön ja sovellettavan lainsäädännön mukaisesti.

8
HALLITUKSEN PALKITSEMISPOLITIikka

Vuoden 2013 varsinainen yhtiökokous perusti pysyvän osakkeenomistajien nimitystoimikunnan. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee ja esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle ja tarvittaessa ylimääräiselle yhtiökokoukselle ehdotuksen hallituksen palkitsemisesta. Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta. Tämä Palkitsemispolitiikka ei rajoita

5.2.2020

osakkeenomistajien päätösvaltaa palkitsemista koskevissa asioissa varsinaisessa tai ylimääräisessä yhtiökokouksessa.

Ennen ehdotuksensa antamista osakkeenomistajien nimitystoimikunta arvioi vuosittain hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkitsemista verrattuna Fortumin kanssa samankokoisten ja samankaltaisten yhtiöiden käytäntöihin. Tällä varmistetaan, että hallituksen palkitseminen on kansainvälisesti kilpailukykyinen, jotta Fortum pystyy houkuttelemaan hallitukseensa ja pitämään hallituksessaan jäseniä, joilla on yhtiön strategian valvonnan ja strategiaa koskevan päätöksenteon edellyttämää osaamista, toimialan tuntemusta ja kansainvälistä kokemusta.

Edellä mainitun arvioinnin perusteella osakkeenomistajien nimitystoimikunta aikoo tämän Palkitsemispolitiikan voimassaoloaikana ehdottaa hallituksen jäsenten palkitsemisen asteittaista korotusta.

Yhtiökokouksen vuosittain tekemän päätöksen perusteella hallituksen palkitseminen voi koostua erilaisista elementeistä, kuten rahapalkkioista tai rahapalkkioiden ja osakkeiden yhdistelmästä. Varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettävä vuosittainen palkitsemisraportti sisältää tiedot hallituksen jäsenten palkitsemisesta yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti.