

Palkitseminen 2022



Palkitseminen 2022

Hyvä osakkeenomistaja,

Vuoden 2022 tapahtumat ja niiden mukanaan tuomat haasteet olivat Fortumille ja koko energia-alalle ennennäkemättömiä ja valtavan moniulotteisia. Aloittaessamme vuotta 2022 meillä oli laadittuina konkreettiset askeleet ja toimintasuunnitelma, sillä vuosi 2021 oli ollut meille taloudellisesti ja strategisesti erittäin onnistunut. Konsernin tulos oli ollut vuonna 2021 ennätyskellisen korkea, ja yhteistyömme Uniperin kanssa eteni määrätietoisesti kohti yhteistä tavoitettamme edistää Euroopan siirtymistä puhtaaseen energiaan. Kuitenkin heti helmikuussa Venäjän käynnistämä bruttaali hyökkäyssota Ukrainassa ja sitä seurannut Euroopan energiakriisi muuttivat toimintaympäristömme dramaattisesti.

Vuoden aikana jouduimme tekemään vaikeita päätöksiä ja raskaitakin toimenpiteitä toimiaksemme vastuullisesti kaikkia sidosryhmiämme kohtaan. Päätimme aloittaa valmistelut poistukseemme hallitusti Venäjältä ja lopettaa yhteisen viisivuotisen taipaleemme Uniperin kanssa. Uniperin myynti saatiin päätökseen joulukuussa 2022.

Energiakriisin vaikutukset kohdistuivat Fortumiin myös pohjoismaisilla sähkömarkkinoilla. Sähkön johdannais-sopimusten hinnat nousivat moninkertaisiksi, mikä johti ennennäkemättömän korkeisiin vakuusvaatimuksiin sähkö-yhtiöille, jotka suojaavat sähköntuotantoaan pohjoismaisilla johdannaismarkkinoilla. Olen tyytyväinen, että Suomen valtio Fortumin suurimpana osakkeenomistajana ojensi kätensä ja tarjosi syyskuussa siltarahoitusjärjestelyä tilanteen

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tärkeimmät tehtävät vuonna 2022

Johtoryhmän liiketoimintojen ja yksilökohtaisten suoritusten ja palkitsemisen arviointi

Työntekijöiden kannustimien ja palkkakustannusten tarkastelu

Osaamisen kehittäminen, talenttien arviointi ja seuraajasuunnittelu

Solidium-siltarahoitusjärjestelyyn liittyvät valmistelut Suomen valtion kanssa

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien suoritusmittarien, tavoitteiden ja palkkiotasojen asettaminen vuodelle 2023

helpottamiseksi. Järjestelyllä varmistettiin yhtiön käteisvarojen riittävyys talveksi.

Edellä mainituilla tapahtumilla on ollut vaikutusta Fortumin palkitsemiseen. Uniperin myynnistä johtuen olemme alkuvuonna 2023 päivittäneet käynnissä olevien pitkän aikavälin kannustinohjelmien vastuullisuuteen liittyviä ESG (Environmental, Social, Governance) -tavoitteita. Lisäksi Suomen valtion siltarahoitusjärjestelyn ehdot sisältävät johdon palkitsemiseen liittyviä rajoituksia. Johtoryhmän jäsenten kiinteitä palkkoja ja Fortumin hallituksen jäsenille maksettavia palkkioita ei koroteta vuosina 2022 (sopimuksen allekirjoituspäivästä alkaen) ja 2023. Johtoryhmän jäsenille ei myöskään makseta lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimia, jotka kertyvät vuosina 2022 ja 2023.

Fortumin jatkuvien liiketoimintojen segmenttikohtaiset tulokset olivat kokonaisuudessaan hyvät lyhyen aikavälin kannustinohjelman 2022 tavoitteisiin nähden, mutta Uniperin ollessa sisällytettynä tavoiteasetantaan konsernin tulos ei saavuttanut sille asetettua kynnystasoa. Tämän vuoksi lyhyen aikavälin kannustimia leikataan 50 %. Vuosien 2020–2022 pitkän aikavälin kannustinjakson suoritusmittareita olivat osakkeen kokonaistuotto suhteessa ryhmään eurooppalaisia verrokkeja ja ESG-tavoite, joka liittyi hiilidioksidipäästöjen sekä hiileen perustuvan sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen, ja näiden osalta palkkiototeuma oli 14 % enimmäistasosta.

Vuosi 2022 ei ollut Fortumille suosiollinen, ja jouduimme tekemään raskaita päätöksiä selviytyäksemme kriisistä ja rakentaaksemme kestävää ja menestyksellistä tulevaisuutta. Viime kuukausien aikana olemme työstäneet uutta strategiaa, joka määrittää suuntamme tulevaisuudessa. Strategiatyön yhteydessä päivitimme visiomme, brändimme, tavoitteemme sekä toimintatapamme. Haluamme varmistaa, että Fortum on yritys, jonka työntekijät ovat ylpeitä työnantajastaan, jonka kanssa asiakkaat haluavat tehdä yhteistyötä ja johon sekä osakkeenomistajat että koko yhteiskunta luottavat.

Veli-Matti Reinikkala

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Toimielinten palkitsemisraportti 2022

Johdanto

Fortumin hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on valmistellut tämän raportin yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan perusteella. Palkitsemisraportti on valmisteltu Osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutosdirektiivin (EU 2017/828)¹⁾ vaatimusten mukaisesti. Muutosdirektiivin vaatimukset implementoitiin Suomessa vuonna 2019 pääosin osakeyhtiölakiin, arvopaperimarkkinalakiin, valtiovarainministeriön asetukseen osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista (608/2019) ja Hallinnointikoodiin 2020. Lisäksi valmistelussa on huomioitu valtion omistajapolitiikkaa koskevan periaatepäätöksen ohjeistus. Palkitsemisraportti esitetään Fortumin vuoden 2023 varsinaisessa yhtiökokouksessa ja yhtiökokouksen tekemä päätös on neuvoa-antava. Fortumin ulkoinen tilintarkastaja Deloitte Oy on vahvistanut, että tämä raportti sisältää valtiovarainministeriön asetuksen (608/2019) edellyttämät tiedot.

Fortumin toimielinten palkitsemispolitiikka esiteltiin ensimmäisen kerran vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle ja se hyväksyttiin neuvoa-antavalla äänestyksellä. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on sen jälkeen säännöllisesti tarkastellut palkitsemispolitiikkaa varmistaakseen, että se on Fortumin strategisten tavoitteiden ja pitkän aikavälin tavoitteiden mukainen. Hallitus tarkastelee toimielinten palkitsemispolitiikkaa vuoden 2023 aikana, ja se esitellään vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten vahvistetun nelivuotisjakson mukaisesti.

Raportin tavoitteena on esittää, kuinka palkitsemispolitiikkaa on sovellettu vuonna 2022 palkkioita maksettaessa ja miten palkitseminen kytkeytyy yhtiön strategian ja kestävänn liiketoiminnan tulosten saavuttamiseen.

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

Toimielinten palkitsemispolitiikka lyhyesti

Yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan mukainen palkitsemisrakenne yhdenmukaistaa toimitusjohtajan palkitsemisen ja Fortumin pitkän aikavälin strategian onnistuneen toteuttamisen palkitsemispolitiikan sisältämien palkitsemis- ja johtamisperiaatteiden mukaisesti. Hallituksen palkitsemisesta päättää varsinainen yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella. Palkitsemispolitiikan sisältö on kuvattu lyhyesti seuraavassa taulukossa. Palkitsemispolitiikka kokonaisuudessaan on luettavissa Fortumin verkkosivuilta [► Fortumin verkkosivu.](#)

Palkitsemiselementti, tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kohderyhmä	Palkitsemispolitiikan keskeiset piirteet
Kiinteä palkka Korvaus tehtävän vastuista henkilön taitojen, tietojen ja kokemuksen perusteella.	Toimitus-johtaja	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.	Toimitus-johtaja	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.	Toimitus-johtaja	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.	Toimitus-johtaja	Fortumin pitkän aikavälin kannustinohjelma koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä kannustinjaksoista, joiden ansaintakausi on kolme vuotta. Hallitus asettaa suoritusmittarit sekä niiden painoarvot ja tavoitteet. Tällä varmistetaan, että ne tukevat strategiaa. Suoritusmittarit perustuvat yleensä taloudellisiin mittareihin tai osakekurssiin sekä vastuullisuuteen. Ansaintakauden päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu. Lopullinen maksettava palkkio määräytyy tällä perusteella. Pitkän aikavälin kannustimen enimmäispalkkio ilmaistaan osakkeiden kappalemääränä.
Osakeomistusvaatimus Varmistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuuden.	Toimitus-johtaja	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

Konsernirakenteessa tapahtuneiden merkittävien muutosten vaikutus palkitsemiseen

Fortum sopi 6.9.2022 siltarahoitusjärjestelystä Suomen valtion kanssa pohjoismaisten sähköhyödykemarkkinoiden vakuusvaateiden kattamiseksi. Järjestelyssä on myös johdon palkitsemista koskevia rajoituksia. Vuosina 2022 (sopimuksen allekirjoituspäivästä alkaen) ja 2023 johtoryhmän jäsenten kiinteitä palkkoja ja hallitukselle maksettavia palkkioita ei koroteta. Fortumin johtoryhmän jäsenille ei myöskään makseta vuosina 2022 ja 2023 kertyviä lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Johtoryhmän jäsenien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimia koskevat palkitsemisrajoitukset vuosina 2022 ja 2023 on esitetty kaaviossa sivulla 6.

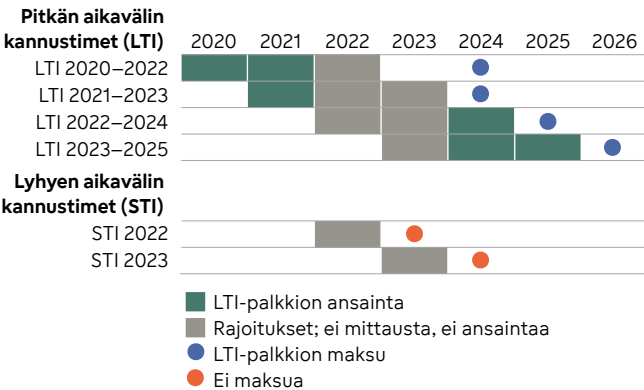
Fortum, Saksan hallitus ja Uniper allekirjoittivat 21.9.2022 periaatesopimuksen, jonka mukaan Fortum myy kaikki Uniper SE:n osakkeensa Saksan valtiolle. Fortum oli maaliskuusta 2020 lähtien ollut Uniper SE:n enemmistöomistaja, ja Uniperia oli yhdistelty Fortum-konserniin tytäryhtiönä. Periaatesopimuksen myötä Fortum menetti määräysvaltansa Uniperissa, eikä Uniperia enää käsitelty tytäryhtiönä vuoden 2022 kolmannesta neljänneksestä alkaen. Myydyt liiketoiminnot sisälsivät kaikki Fortumin Uniper-segmentin toiminnot. Sopimus saatiin päätökseen 21.12.2022. Uniperin myynnin seurauksena käynnissä olevien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ESG-tavoitteita päivitettiin vuoden 2023 alussa. Fortumin jatkuvien liiketoimintojen segmenttikohtaiset tulokset olivat kokonaisuudessaan hyvät lyhyen aikavälin kannustinohjelman 2022 tavoitteisiin nähden, mutta Uniperin ollessa sisällytettynä tavoiteasetantaan konsernin tulos ei saavuttanut sille asetettua kynnystasoa. Tämän vuoksi lyhyen aikavälin kannustimien kokonaismäärää leikataan 50 %.

PALKITSEMINEN 2022

Palkkiototeumat

Taloudelliset mittarit tukevat vakaan taloudellisen aseman saavuttamista lyhyellä ja pitkällä aikavälillä, ja vastuullisuuteen liittyvien ESG-tavoitteiden mittarit tukevat strategian toteuttamista. Lyhyen aikavälin kannustimet vuosille 2021 ja 2022 perustuivat vertailukelpoiseen liikevoittoon + osuuteen osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta ja turvallisuustavoitteeseen. Turvallisuustavoite vuonna 2021 oli poissaoloon johtaneiden tapahtumien taajuus (LTIF – Lost Time Injury Frequency) ja vuonna 2022 tilastoitujen työtaturmien vakavuusaste sekä suoritettut turvallisuusjohtamiskoulutukset. Lisäksi hallitus asetti toimitusjohtajalle yksilökohtaiset tavoitteet ja tiimitavoitteet. Konsernin vertailukelpoiselle liikevoitolle + osuudelle osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta on määritetty kynnysarvo: tuloksen alittaessa asetetun vähimmäistason lyhyen aikavälin kannustimia leikataan 50 %. Pitkän aikavälin kannustinjakson 2019–2021 suoritusmittari perustui suhteelliseen osakkeen kokonaistuottoon (TSR). Pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 suoritusmittarit perustuivat suhteelliseen osakkeen kokonaistuottoon ja hiilidioksidipäästöjen sekä hiileen perustuvan sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen Fortumin strategian mukaisesti. Pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 vastuullisuuteen liittyviä ESG-tavoitteita päivitettiin Uniperin myynnistä johtuen. Fortum ei

Fortumin johtoa koskevat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmia koskevat palkitsemisrajoitukset vuosina 2022 ja 2023



julkista tavoitemittareita kokonaisuudessaan, koska ne sisältävät kaupallisesti sensitiivistä tietoa.

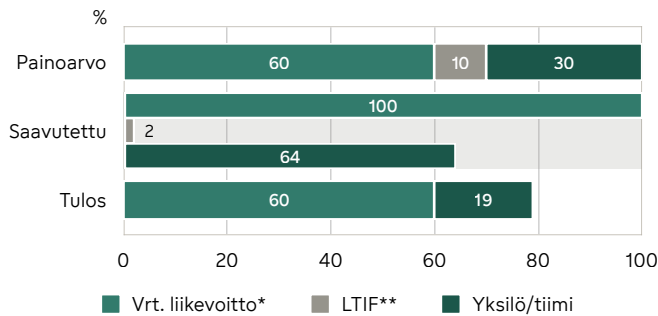
Vuoden 2021 lyhyen aikavälin kannustimet

Konsernin (sisältäen Uniper) vuoden 2021 vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta (CompOP) oli 100 % enimmäistasosta. Fortumin (sis. Uniper) vuoden 2021 työturvallisuustavoite, poissaoloon johtaneiden tapaturmien taajuus sisältäen oman henkilöstön ja urakoitsijat, oli 1,5 ja vastaa 2 % enimmäistasosta.

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

Vuodelta 2021 ansaitut palkkiot maksettiin huhtikuussa 2022 yhtiön hallituksen maaliskuussa tekemän päätöksen perusteella. Alla oleva kaavio kuvaa toimitusjohtaja Markus Rauramon lyhyen aikavälin kannustimen tavoiteasetantaa ja palkkiototeumaa tilikaudelta 2021.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimen tavoiteasetanta ja palkkiototeuma tilikaudella 2021



*Vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta

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

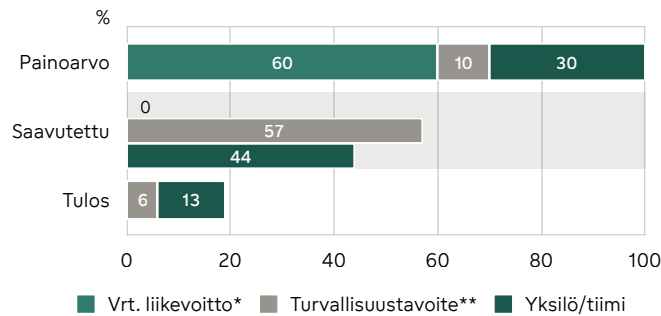
Vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustimet

Vuoden 2022 konsernin (sisältäen Uniper) vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta (CompOp) ei saavuttanut asetettua minimitalvoitetta. Konsernin vuoden 2022 turvallisuustavoitteen toteuma, tilastoitujen työtaturmien vakavuusaste ja suoritettut turvallisuusjohtamiskoulutukset, oli 57 % ja painotettu toteuma oli siten 5,7 %.

Toimitusjohtaja Markus Rauramolla oli vuonna 2022 kaksi Fortumin johtoryhmälle yhteistä tavoitetta ja yksi yksilökohtainen tavoite. Tavoitteet liittyivät muutoksiin konsernirakenteessa, useisiin strategisiin projekteihin ja konsernin strategian päivittämiseen. Lyhyen aikavälin kannustimiin liittyvien johtoryhmän yhteisten tavoitteiden sekä yksilökohtaisen tavoitteen mittarit saavuttivat 44 % enimmäistasosta.

Alla oleva kaavio kuvaa toimitusjohtaja Markus Rauramon lyhyen aikavälin kannustimen tavoiteasetantaa ja palkkiototeumaa tilikaudelta 2022. Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti Markus Rauramolle ei makseta vuodelta 2022 ansaittuja lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita. Mikäli lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita olisi maksettu, kannustimia olisi leikattu 50 %, koska konsernin tulos ei saavuttanut sille asetettua kynnystasoa.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimen tavoiteasetanta ja palkkiototeuma tilikaudella 2022



*Vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta

**Työtaturmien vakavuusaste (poissaoloon johtaneiden päivien lukumäärä jaettuna lääkinnällistä hoitoa vaativien tapaturmien lukumäärällä) ja suoritettut turvallisuusjohtamiskoulutukset

Pitkän aikavälin kannustinjakso 2019–2021

Vuosien 2019–2021 pitkän aikavälin kannustinjakson suoritusmittari oli suhteellinen osakkeen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja. Palkkiototeuma kannustinjaksolta 2019–2021 oli 46 % enimmäistasosta. Osakkeet luovutettiin maaliskuussa 2022 yhtiön hallituksen maaliskuussa tekemän päätöksen perusteella.

Pitkän aikavälin kannustinjakso 2020–2022

Vuosien 2020–2022 pitkän aikavälin kannustinjakson suoritusmittarit olivat suhteellinen osakkeen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja ja ESG-tavoite, joka liittyi hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen sekä hiileen perustuvan sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen Fortumin strategian mukaisesti.

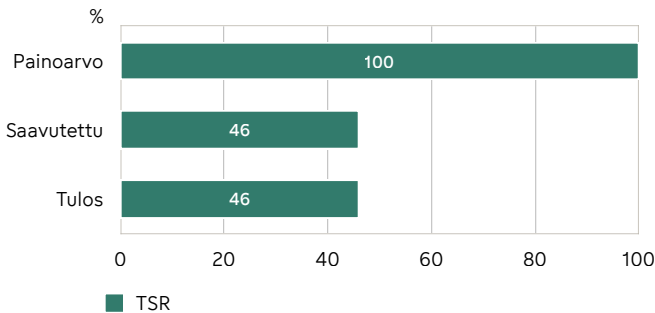
Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti toimitusjohtaja Rauramolle ei makseta vuonna 2022 ansaittuja pitkän aikavälin kannustinpalkkioita, joten pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 toteuma on laskettu huomioiden vain vuodet 2020 ja 2021. Pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 palkkiototeuma vuoden 2021 lopussa oli 68 % enimmäistasosta. Ansaitut pitkän aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan Rauramolle vuonna 2024.

Pitkän aikavälin kannustinjakso 2021–2023

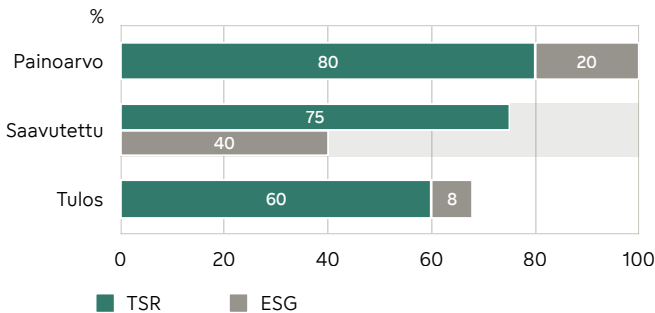
Vuosien 2021–2023 pitkän aikavälin kannustinjakson suoritusmittarit ovat suhteellinen osakkeen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja ja ESG-tavoite, joka on sidottu Fortumin hiileen perustuvan sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen Fortumin hiilestä luopumissuunnitelman mukaisesti.

Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti toimitusjohtaja Rauramolle ei makseta vuosina 2022 ja 2023 ansaittuja pitkän aikavälin kannustinpalkkioita, joten pitkän aikavälin kannustinjakson 2021–2023 toteuma on laskettu huomioiden vain vuosi 2021. Pitkän aikavälin kannustinjakson 2021–2023 palkkiototeuma vuoden 2021 lopussa oli 78 % enimmäistasosta. Ansaitut pitkän aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan Rauramolle vuonna 2024.

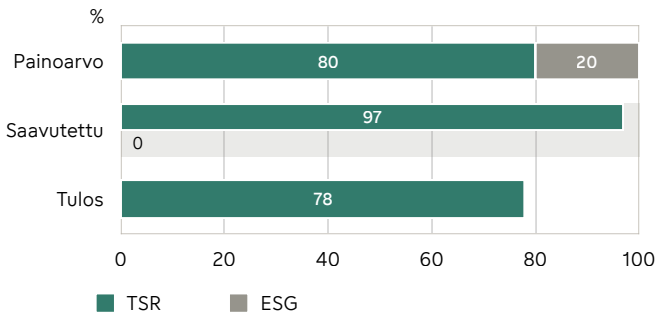
Pitkän aikavälin kannustinjakso 2019–2021



Pitkän aikavälin kannustinjakso 2020–2022



Pitkän aikavälin kannustinjakso 2021–2023



PALKITSEMINEN 2022

Toimitusjohtajan palkitseminen

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

Toimitusjohtaja Markus Rauramon toimitusjohtaja-sopimuksen ehdot ovat Fortumin toimielinten palkitsemis-politiikan mukaiset. Toimitusjohtajan osalta muutos- ja takaisinperintäoikeutta ei käytetty vuonna 2022. Hallituksen päätöksen mukaisesti muuttuvan palkitsemisen kokonais-määrä (maksettavat lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiot) voi olla enintään 120 % toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Lyhyen aikavälin kannustimet voivat olla 40 % vuotuisesta kiinteästä palkitsemisesta. Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti Rauramolle ei makseta vuosina 2022 ja 2023 kertyviä lyhyen eikä pitkän aikavälin kannustinpalkkioita.

Vuonna 2022 Rauramon kiinteä kuukausipalkka oli 125 000 euroa. Kiinteään palkkaan sisältyy luontois-etuina auto- ja puhelinetu. Lisäksi toimitusjohtaja sai Fortumin työsuhdeauto-ohjeistuksen mukaisen sähkö-ajoneuvotuen, jonka suuruus oli 25 % vapaan autoedun verotusarvosta. Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti Rauramon palkkaa ei koroteta vuonna 2022 (sopimuksen allekirjoituspäivästä alkaen) ja vuonna 2023.

Rauramo osallistui henkilöstön forShares-osakesäästö-ohjelman vuoden 2022 säästökaudelle. Rauramo on osallistunut myös henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2020 säästökaudelle, jonka aikana ostettujen osakkeiden omistusjakso päättyi vuoden 2022 lopussa. Henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2020 säästö-kaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella Rauramo on ansainnut enintään 280 lisäosaketta (brutto). Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2023.

Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy Suomen työntekijäin eläkelain (TyEL) mukaisesti. Lakisääteisen eläkkeen lisäksi toimitusjohtaja osallistuu Fortumin johtoryhmän maksu-pohjaiseen lisäeläkejärjestelyyn, jonka vuosimaksu on 20 %

kiinteästä vuosipalkasta. Mikäli toimitusjohtajasopimus irtisanotaan ennen eläkeikää, toimitusjohtaja on oikeutettu pitämään eläkejärjestelyyn siihen mennessä kertyneet varat.

Alla olevien taulukoiden tietojen lisäksi toimitusjohtaja Rauramo sai vuonna 2022 palkkiota toimestaan Uniper SE:n hallintoneuvoston puheenjohtajana. Palkkio Uniperin hallintoneuvostossa toimimisesta maksetaan Uniperissa voimassa olevien käytäntöjen mukaisesti. Rauramon saama palkkio puheenjohtajana toimimisesta 21.12.2022 saakka oli 204 247 euroa. Rauramon hallintoneuvostoroolin muuttuessa

vuonna 2021 Fortumin hallitus päätti tuolloin, että Rauramon kokonaispalkkio ei nouse muutoksen johdosta. Tämän vuoksi puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan palkkion välinen erotus vähennetään Fortumin kannustinpalkkioista. Suomen valtion kanssa tehdyn Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti toimitusjohtajalle ei makseta vuosina 2022 ja 2023 kertyviä lyhyen tai pitkän aikavälin kannustimia. Tämän johdosta hallitus päätti, että edellä mainittu vähennys tehdään pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta (LTI), joka maksetaan keväällä 2024.

		Markus Rauramo 2022	Markus Rauramo Ansaittu 2022
1 000 euroa			
Kiinteä palkka	57 %	1 549	
Lisäeläke	12 %	315	
Lyhyen aikavälin kannustin	16 %	423	1)
Pitkän aikavälin kannustin	15 %	412	2)
Kokonaispalkitseminen	100 %	2 699	

1) Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti Markus Rauramolle ei makseta vuodelta 2022 ansaittuja lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita.
2) Ansaittujen osakkeiden bruttomäärä pitkän aikavälin kannustinohjelman kannustinjaksolla 2020–2022 (kertynyt 2020–2021) on 28 499 ja kannustinjaksolla 2021–2023 (kertynyt 2021) 21 999. Kertyneet pitkän aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan vuonna 2024, ja maksetut palkkiot julkaistaan vuonna 2024.

Yhteenveto toimitusjohtajalle myönnetyistä, ansaituista ja toimitetuista osakeperusteisista kannustimista

Pitkän aikavälin kannustinjakso	2019–2021	2020–2022	2021–2023	2022–2024	2023–2025
Myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä (brutto)	52 000	42 021 ¹⁾	28 331 ¹⁾	20 702 ¹⁾	⁴⁾
Myöntämispäivä	28.2.2019	28.2.2020	28.2.2021	28.2.2022	⁴⁾
Osakkeen myöntämispäivän hinta, euroa	19,52	19,28	20,69	18,84	⁴⁾
Ansaittujen osakkeiden määrä (brutto)	23 821	28 499 ²⁾	21 999 ³⁾	-	-
Toimitettujen osakkeiden määrä (netto)	12 661	²⁾	³⁾	-	-
Osakkeiden toimituspäivä	14.3.2022	²⁾	³⁾	-	-
Osakkeen toimituspäivän hinta, euroa	17,30	²⁾	³⁾	-	-
Osakeomistusvaatimus ⁵⁾	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta

1) Myönnettyjen osakkeiden lukumäärä (brutto) on päivitetty ottaen huomioon johtoryhmän jäsenten palkkiorajoitukset vuosina 2022 ja 2023.
2) Vuosina 2020–2021 ansaitut osakkeet. Osakkeet toimitetaan vuonna 2024 perustuen osakkeen toimituspäivän hintaan.
3) Vuonna 2021 ansaitut osakkeet. Osakkeet toimitetaan vuonna 2024 perustuen osakkeen toimitushetken hintaan.
4) Tiedot myönnetyistä osakkeista julkaistaan vuoden 2022 palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen.
5) Toimitusjohtaja Markus Rauramon Fortumin osakeomistus 31.12.2022 oli 112 739 osaketta, mikä täyttää toimitusjohtajalle asetetut osakeomistusvaatimukset.

PALKITSEMINEN 2022

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta ehdotti vuoden 2022 varsinaiselle yhtiökokoukselle alla olevia hallituksen jäsenten vuosipalkkiota toimikaudelta, joka päättyy vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

28.3.2022 pidetty varsinainen yhtiökokous päätti nimitystoimikunnan ehdotusten hyväksymisestä.

Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2022

Vuosipalkkio hallitustyöstä, euroa	2022
Puheenjohtaja	88 800
Varapuheenjohtaja	63 300
Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja (ellei samalla toimi hallituksen puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana)	63 300
Jäsenet	43 100
Kiinteä palkkio valiokuntatyöstä	
Tarkastus- ja riskivaliokunnan jäsen	3 000
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	5 000
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	2 000
Hallituksen päätöksellä perustetun mahdollisen muun valiokunnan puheenjohtaja	5 000
Hallituksen päätöksellä perustetun mahdollisen muun valiokunnan jäsen	2 000
Kokouspalkkiot (maksetaan myös hallituksen valiokuntakokouksista)	
Kokouspalkkio	800
Kokouspalkkio jäsenen matkustaessa kokoukseen asuinmaansa ulkopuolelle	1 600
Kokouspalkkio jäsenen osallistuessa kokoukseen etäyhteyden välityksellä tai päätöksistä jotka vahvistetaan erillistä kokousta pitämättä	800

1 000 euroa	Vuosipalkkio hallitustyöstä, maksettu 2022 ¹⁾	Kiinteä palkkio valiokuntatyöstä, maksettu 2022	Kokouspalkkiot, maksettu 2022	Kokonaispalkitseminen, maksettu 2022	Hallitusjäsenyys 2022	Osakeomistus 31.12.2022
Veli-Matti Reinikkala Puheenjohtaja	109	10	62	181	1.1.–31.12.	7 029
Anja McAlister Varapuheenjohtaja	78	2	42	122	1.1.–31.12.	1 446
Ralf Christian	43	3	43	90	28.3.–31.12.	985
Luisa Delgado	54	2	47	102	1.1.–31.12.	985
Essimari Kairisto Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja	78	2	55	135	1.1.–31.12.	985
Teppo Paavola	54	5	58	117	1.1.–31.12.	985
Philipp Rösler	54	5	43	101	1.1.–31.12.	985
Annette Stube	54	5	47	105	1.1.–31.12.	985
Kimmo Viertola	43	4	38	86	28.3.–31.12.	985
Yhteensä	566	38	435	1 039		15 370

1) Taulukossa esitetyt palkkiot sisältävät myös vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen päätösten perusteella tammi-maaliskuussa 2022 maksetut kiinteät vuosipalkkiot.

Muutoksena aiempaan hallituksen jäsenten hallitus-työskentelystä maksettava vuosipalkkio maksetaan yhtiön osakkeina ja rahana siten, että noin 40 %:lla vuosipalkkion määrästä hankitaan hallituksen jäsenten nimiin ja lukuun yhtiön osakkeita ja loppuosa maksetaan rahana. Yhtiö maksaa osakkeiden hankinnasta aiheutuvat kulut ja varainsiirtoveron. Kokouspalkkiot sekä valiokuntatyöskentelystä tulevat kiinteät palkkiot maksetaan kokonaisuudessaan rahana.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai palvelusuhteessa Fortumiin. Näin ollen heille ei ole annettu mahdollisuutta osallistua Fortumin lyhyen tai pitkän aikavälin kannustin-ohjelmiin, eikä Fortumilla ole ollut eläkejärjestelyä, johon he olisivat voineet halutessaan osallistua. Matkakulut korvataan hallituksen jäsenille Fortumin matkustussäännön mukaisesti.

Vuoden 2022 aikana Fortumin toimintaympäristö muuttui dramaattisesti Venäjän hyökättyä Ukrainaan ja

sitä seuranneen Euroopan energiakriisin johdosta. Tämän vuoksi Fortumin hallituksen kokousten määrä lisääntyi edelliseen vuoteen verrattuna. Vuonna 2022 hallituksen kokouksia oli yhteensä 42, kun vuonna 2021 kokouksia oli yhteensä 18. Lisäksi hallitus perusti tilapäiset valiokunnat yhtiön likviditeettitilanteen ja geopolitiittisen tilanteen seurantaan ja valvontaan. Hallituksen kokousten lisääntynyt lukumäärä heijastuu myös hallituksen jäsenille vuonna 2022 maksettuihin palkkioihin. Lisätietoja vuoden 2022 aikana pidettyjen hallituksen kokousten lukumäärästä on saatavilla

► Hallinnointi 2022 -raportista.

Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitus-järjestelyn ehtojen mukaisesti yhtiön hallituksen jäsenten palkkioita ei koroteta vuosina 2022 (sopimuksen allekirjoituspäivästä alkaen) ja 2023.

PALKITSEMINEN 2022

Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana

Fortumin lyhyen ja pitkän aikavälin suoritusmittarit ovat vahvasti yhteydessä yhtiön kannattavuuteen, osakkeen kurssikehitykseen sekä asetettujen ESG-tavoitteiden kehitykseen. Liiketoiminnan tulos vaikuttaa suoraan toimitusjohtajalle maksettaviin tulosperusteisiin palkkioihin. Viereisessä taulukossa esitetään hallituksen, toimitusjohtajan sekä työntekijän keskimääräisen palkitsemisen kehitystä sekä yhtiön taloudellista tulosta vuosina 2018–2022.

Hallituksen jäsenten kiinteää vuosipalkkiota korotettiin vuodelle 2022, ja käyttöön otettiin kiinteä vuosipalkkio valiokuntatyöstä. Fortumin varsinainen yhtiökokous 2022 hyväksyi muutokset palkkioihin osakkeenomistajien nimitystoiminkunnan esityksen mukaisesti. Vuoden 2022 aikana Fortumin toimintaympäristö muuttui dramaattisesti Venäjän hyökättyä Ukrainaan ja sitä seuranneen Euroopan energiakriisin johdosta. Tämän vuoksi Fortumin hallituksen kokousten määrä kasvoi edellisiin vuosiin verrattuna. Hallituksen kokousten lisääntynyt lukumäärä heijastuu myös hallituksen jäsenille vuonna 2022 maksettuihin palkkioihin. Lisätietoja vuoden 2022 aikana pidettyjen hallituksen kokousten lukumäärästä on saatavilla

► [Hallinnointi 2022 -raportista](#).

1 000 euroa	2022	2021	2020	2019	2018
Nykyiset hallituksen jäsenet					
Veli-Matti Reinikkala	181	92	77	58	54
Anja McAllister	122	65	57	59	60
Ralf Christian	90	-	-	-	-
Luisa Delgado	102	34	-	-	-
Essimari Kairisto	135	76	72	56	42
Teppo Paavola	117	58	45	-	-
Philipp Rösler	101	55	57	44	-
Annette Stube	105	57	42	-	-
Kimmo Viertola	86	-	-	-	-
Aiemmat hallituksen jäsenet					
Matti Lievonon	-	32	101	89	80
Klaus-Dieter Maubach	-	15	65	71	54
Eva Hamilton	-	19	55	54	54
Sari Baldauf	-	-	-	-	20
Heinz-Werner Binzel	-	-	-	12	54
Kim Ignatius	-	-	21	67	65
Marco Ryan	-	-	-	19	-
Hallitus	115	50	59	53	54
Keskimääräinen kokonaispalkitseminen					
Hallitus	43 ¹⁾	40	40	40	40
Varsinaisen jäsenen kiinteä vuosipalkkio					
Toimitusjohtaja					
Markus Rauramo	2 699	3 136	965	-	-
Keskimääräinen työntekijän kokonaispalkitseminen ²⁾	61	59 ³⁾	67 ⁴⁾	56	50
Vertailukelpoinen liikevoitto, jatkuvat toiminnot, milj. euroa	1 871	1 429 ³⁾	1 344 ⁴⁾	1 191	987
Osakekohtainen tulos, jatkuvat toiminnot, euroa	1,14	4,49 ³⁾	2,05 ⁴⁾	1,67	0,95

1) Ei sisällä kiinteää valiokuntapalkkiota.

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

3) Vuoden 2021 vertailuluku on päivitetty vastaamaan Uniperin dekonsolidoinnin vaikutusta vuonna 2022. Lisätietoja Taloudelliset tiedot 2022.

4) Sisältäen Uniperin.

Lisätietoja muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemisesta vuonna 2022

Tämä muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemista koskeva raportti on laadittu nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan johdolla henkilöstön palkitsemispolitiikan ja Hallinnointikoodin 2020 mukaisesti, ja siinä on otettu huomioon valtion omistajapolitiikkaa koskevan periaatepäätöksen mukainen ohjeistus. Palkitsemisraportti esitellään Fortum Oyj:n vuoden 2023 varsinaisessa yhtiökokouksessa, mutta yhtiökokous ei päätä asiasta. Raportissa esitellään Fortumin johtoryhmän jäsenten (lukuun ottamatta toimitusjohtajaa) vuoden 2022 palkitsemista koskevat päätökset sekä viiden viime vuoden kokonaispalkitseminen.

Muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemiselementit

Henkilöstön palkitsemispolitiikan mukainen palkitsemisrakenne yhdenmukaistaa johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemisen ja Fortumin pitkän aikavälin strategian onnistuneen toteuttamisen Fortumin palkitsemis- ja johtamisperiaatteiden mukaisesti. Viereisessä 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 rekrytointia, sitoutumista ja työssä pysymistä.	Koko henkilöstö	Eläkejärjestelyt ovat soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisia. Lisäeläke tarjotaan johtoryhmän jäsenille osana kokonaispalkitsemista soveltuvan markkinakäytännön mukaisesti. Kaikki lisäeläkejärjestelyt ovat vuodesta 2008 lähtien olleet maksuperusteisia lisäeläkejärjestelyjä. Vuoden 2016 jälkeen nimitettyjen johtoryhmän jäsenten 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, kokemuksen perustuvat palkkiot sekä syntymäpäiviin liittyvät muistamiset.
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI) Tukee Fortumin taloudellisten, strategisten ja kestäväen kehityksen vuositasen 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

	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2022	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2021	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2020	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2019	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2018
1 000 euroa					
Kiinteä palkka	3 447	3 727	3 195	3 382	3 101
Lisäeläke	717	513	527	586	533
Lyhyen aikavälin kannustimet	1 032	478	657	631	926
Pitkän aikavälin kannustimet	1 223	2 250	3 598	2 360	885
Kokonaispalkitseminen	6 419	6 968	7 977	6 958	5 445
Osakeomistusvaatimus	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta	100 % henkilön kiinteästä vuosipalkasta

Taulukon luvuissa on otettu huomioon muutos Fortumin johtoryhmässä: Russia-divisioonan ja tytäryhtiö PAO Fortumin toimitusjohtaja Alexander Chuvaev jäi pois Fortumin johtoryhmästä 1.9.2022 alkaen.

Yllä olevassa taulukossa annettujen tietojen lisäksi Bernhard Günther ja Nora Steiner-Forsberg toimivat myös Uniper SE:n hallintoneuvoston jäseninä 21.12.2022 saakka. He saivat palkkiona tehtävästään Uniper SE:n hallintoneuvostossa vuoden 2022 aikana yhteensä 213 205 euroa.

Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti Fortumin johtoryhmän jäsenille ei makseta vuosina 2022* ja 2023 kertyviä lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita eikä heidän palkkojaan koroteta vuonna 2022 (sopimuksen allekirjoituspäivästä alkaen) ja 2023. Johtoryhmän jäsenille ei myöskään makseta pitkän aikavälin kannustinohjelman palkkioita vuosien 2022 ja 2023 perusteella. Tämän vuoksi pitkän aikavälin kannustinohjelman kannustinjakson 2020–2022 toteuma on laskettu vain vuosilta 2020 ja 2021 ja kannustinjakson 2021–2023 toteuma vain vuodelta 2021. Ansaitut pitkän aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan johtoryhmän jäsenille vuonna 2024.

Yhtiön palveluksessa vuonna 2020 olleet viisi nykyistä johtoryhmän jäsentä (pl. toimitusjohtaja) ovat osallistuneet vuoden 2020 henkilöstön osakesäästöohjelmaan, jonka aikana ostettujen osakkeiden omistajakso päättyi vuoden 2022 lopussa. Henkilöstön osakesäästöohjelmaan vuoden 2020 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella johtoryhmän jäsenet ovat ansainneet yhteensä enintään 611 lisäosaketta (brutto). Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2023.

*Mikäli lyhyen aikavälin kannustimia olisi maksettu, kokonaispalkitsemista olisi leikattu 50 %, koska konsernin tulos ei saavuttanut sille asetettua kynnystasoa.



PALKITSEMINEN 2022

Tietoa kannustinohjelmista

Konsernitason lyhyen aikavälin suoritusmittarit ja palkkiototeumat vuosilta 2021 ja 2022 on kuvattu sivulla 6.

Vuonna 2023 (kuten vuonna 2022) konsernitason lyhyen aikavälin kannustinohjelmien tavoitteet perustuvat konsernin taloudellisen tuloksen, divisioonien tavoitteiden sekä yksilökohtaisten tai tiimikohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Lyhyen aikavälin kannustimien suoritusmittarit ovat vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta (painoarvo 50 %), ESG-tavoite (painoarvo 20 %) sekä yksilö- tai tiimitavoitteet (painoarvo 30 %). ESG-tavoite liittyy asiakastyytyväisyysindeksiin (painoarvo 10 %) sekä turvallisuustavoitteisiin, joita ovat suoritettut turvallisuusjohtamiskoulutukset (5 % painoarvo) sekä keskeisten turvallisuustoimenpiteiden tunnistaminen ja niiden käyttöönotto turvallisuuskulttuurin parantamiseksi (painoarvo 5 %). ESG-tavoitteiden korostunut merkitys kannustinohjelmien tavoiteasetannassa on huomioitu ja niiden painoarvoa on lisätty 10 % vuoden 2022 tavoiteasetantaan verrattuna, ja taloudellisen tavoitteen painoarvoa on vastaavasti vähennetty. Lisäksi ESG-tavoitteita suositellaan sisällytettäväksi yksilö-/tiimitavoitteisiin tehtävän luonne huomioon ottaen. Vuonna 2020 hyväksytyssä toimielinten palkitsemispolitiikassa lyhyen aikavälin kannustinohjelman taloudellisen tavoitteen painoarvoksi on määritelty 60 % enimmäistasosta. Tämä otetaan huomioon tarkasteltaessa toimielinten palkitsemispolitiikkaa vuoden 2023 aikana. Päivitetty toimielinten palkitsemispolitiikka esitellään vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Fortumin pitkän aikavälin kannustinohjelma koostuu vuosittain käynnistettävistä kolmen vuoden mittaisista kannustinjaksoista. Taloudellinen tavoite, suhteellinen osakkeen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja, on ollut pitkän aikavälin kannustinohjelman suoritusmittarina vuodesta 2019 alkaen. Fortum otti vuosien 2020–2022 pitkän aikavälin kannustinjaksossa ensimmäistä kertaa käyttöön myös ESG-tavoitteen. Kyseisellä jaksolla tavoite liittyi Fortumin hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen ja hiileen pohjautuvan sähköntuotannon vähentämiseen tähtääviin toimiin Fortumin strategian mukaisesti. ESG-tavoitetta päivitettiin Uniperin myynnin johdosta.

Pitkän aikavälin kannustinjaksolle 2021–2023 asetettu ESG-tavoite sidottiin Fortumin hiileen perustuvan sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen Fortumin hiilestä luopumissuunnitelman mukaisesti siten, että vähimmäistason saavuttaminen edellyttää ilmoitetun tavoitteen ylittämistä. Fortumin osakkeen kokonaistuoton kehitys suhteessa valittuihin eurooppalaisiin sähköyhtiöihin säilytettiin mittarina, ja valittujen yhtiöiden verrokkiryhmään lisättiin myös valikoituja energiayhtiöitä. ESG-tavoite päivitettiin alkuvuonna 2023 Uniperin myynnin johdosta.

Pitkän aikavälin kannustinjaksolle 2022–2024 asetettu ESG-tavoite liittyy sähköntuotannon absoluuttisten hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen yhtiön fossiilisia polttoaineita käyttävissä voimalaitoksissa Euroopassa konsernin vuosille 2030 ja 2035 asettamien ilmastotavoitteiden mukaisesti. Myös Fortumin osakkeen kokonaistuoton kehitys suhteessa valittuihin eurooppalaisiin sähköyhtiöverrokkeihin säilyy mittarina. ESG-tavoite päivitettiin alkuvuonna 2023 Uniperin myynnin johdosta.

Pitkän aikavälin kannustinjaksolle 2023–2025 asetettu ESG-tavoite liittyy tieteeseen perustuviin

(SBTi 1,5 celsiusastetta) päästövähennyksiin ja päästöihin Euroopassa ja Fortumin maineindeksin kehitykseen tärkeimpien sidosryhmien keskuudessa. Fortumin osakkeen kokonaistuoton kehitys suhteessa valittuihin eurooppalaisiin sähköyhtiöverrokkeihin säilyy mittarina.

Fortum on päättänyt aloittaa valmistelut, jotka mahdollistaisivat hallitun poistumisen Venäjän markkinoilta. Toimintojen myynti maassa on Fortumille ensisijainen vaihtoehto. Venäjä ei enää sisälly meneillään olevien kannustinohjelmien tavoiteasetantaan.

Vuodesta 2020 lähtien Fortum on täydentänyt pitkän aikavälin kannustinohjelmaansa rajoitetulla osakeohjelmalla (Restricted Share -ohjelma, RS). RS-ohjelma noudattaa yleisen pitkän aikavälin kannustinohjelman pääehtoja sillä poikkeuksella, että allokoitut osakkeet toimitetaan kolmivuotisen RS-jakson jälkeen ilman erillisiä suorituskriteereitä. Vuosien 2020–2022 RS-ohjelman puitteissa oli 31.12.2022 myönnetty yhteensä 28 500 osaketta, vuosien 2021–2023 RS-ohjelman puitteissa 14 500 osaketta ja vuosien 2022–2024 RS-ohjelman puitteissa yhteensä 15 700 osaketta. Vuosien 2020–2022 RS-ohjelman osakkeet arvioidaan toimitettavan keväällä 2023.

Pitkän aikavälin kannustinjakso	2019–2021	2020–2022	2021–2023	2022–2024	2023–2025
Ansaintakausi	2019–2021	2020–2022	2021–2023	2022–2024	2023–2025
Osakkeiden toimitusvuosi	2022	2023 ¹⁾	2024	2025	2026
Suoritusmittarit	100 % TSR	80 % TSR 20 % ESG	80 % TSR 20 % ESG	80 % TSR 20 % ESG	70 % TSR 30 % ESG
Palkkiototeuma	46 %	14 % ¹⁾	¹⁾		
Myönnettyjen osakkeiden lukumäärä	608 051	410 488 ²⁾	491 168 ²⁾	435 833 ²⁾	⁴⁾
Menetettyjen osakkeiden lukumäärä	94 340	³⁾			
Ansaittujen osakkeiden bruttomäärä	222 631	³⁾			
Osallistujien lukumäärä (osakkeiden toimitushetkellä)	110	³⁾			
Myöntämispäivä	28.2.2019	28.2.2020	28.2.2021	28.2.2022	⁴⁾
Osakkeen myöntämispäivän hinta, euroa	19,52	19,28	20,69	18,84	⁴⁾
Osakkeen toimituspäivän hinta, euroa	17,30	³⁾			

1) Pitkän aikavälin kannustinohjelman kannustinjakson 2020–2022 TSR-tavoitteen toteuma oli 0 % ja ESG-tavoitteen 14 %, jolloin kannustinjakson palkkiototeuma oli 14 %. Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti Fortumin johtoryhmän jäsenille ei makseta pitkän aikavälin kannustinohjelman vuosina 2022 ja 2023 kertyneitä kannustinpalkkioita. Tämän vuoksi pitkän aikavälin kannustinohjelman kannustinjakson 2020–2022 palkkio on laskettu vain vuosilta 2020 ja 2021 ja kannustinjakson 2021–2023 palkkio vain vuodelta 2021. Pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 palkkiototeuma vuoden 2021 lopussa oli 68% ja kannustinjakson 2021–2023 palkkiototeuma vuoden 2021 lopussa 78 %. Ansaitut pitkän aikavälin kannustinpalkkiot maksetaan johtoryhmän jäsenille vuonna 2024.

2) Myönnettyjen osakkeiden lukumäärä per 31.12.2022 (johtoryhmän jäsenien palkitsemista koskevat rajoitukset vuosina 2022 ja 2023 on otettu huomioon).

3) Osakkeet toimitetaan vuoden 2022 palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen (pl. johtoryhmän jäsenet, joille osakkeet toimitetaan vuonna 2024).

4) Pitkän aikavälin kannustinohjelman 2023–2025 kannustinjakson osakkeet myönnetään vuoden 2022 palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen.

Yhteenveto Fortumin johdolle toimitetuista osakkeista (netto)

Pitkän aikavälin kannustinjakso	2019–2021	2020–2022	2021–2023	Osakeomistus 31.12.2022
Nebahat Albayrak, yhteiskuntasuhteista, turvallisuudesta ja vastuullisuudesta vastaava johtaja	-	1)	2)	555
Eveliina Dahl, henkilöstöstä ja hankinnoista vastaava johtaja	1 127	1)	2)	2 554
Bernhard Günther, talousjohtaja	-	1)	2)	555
Per Langer, City Solutions -divisioonan johtaja	3 102	1)	2)	52 265
Simon-Erik Ollus, Generation-divisioonan johtaja	1 847	1)	2)	6 462
Markus Rauramo, toimitusjohtaja	12 661	1)	2)	112 739
Mikael Rönblad, Consumer Solutions -divisioonan johtaja	4 112	1)	2)	20 619
Nora Steiner-Forsberg, lakiasiainjohtaja	716	1)	2)	1 461
Yhteensä	23 565	1)	2)	197 210
Aikaisemmat johtoryhmän jäsenet				
Alexander Chuvaev	16 034	3)		
Yhteensä	16 034			

1) Vuosina 2020–2021 ansaitut osakkeet toimitetaan vuonna 2024.
2) Vuonna 2021 ansaitut osakkeet toimitetaan vuonna 2024.
3) Arvioitu osakkeiden lukumäärä paikallisten verojen ja veronluonteisten maksujen vähentämisen jälkeen. Paikallisesta lainsäädännöstä johtuen osakeoikeudet maksettiin osakkeiden sijasta rahana.

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstön osakesäästöohjelma forSharesin tarkoituksena on kannustaa työntekijöitä sijoittamaan yhtiön osakkeisiin ja säilyttämään omistus yhtiössä. Ohjelma koostuu vuosittain alkavista säästökausista, joiden käynnistämisestä päättää yhtiön hallitus. Ohjelmaan osallistuvat työntekijät säästävät osan kuukausipalkoistaan, ja kertyneillä säästöillä heille ostetaan Fortumin osakkeita. Osallistujille annetaan lisäosakkeita suhteessa ostettuihin säästöosakkeisiin omistusjakson päätyttyä noin kolmen vuoden kuluttua säästöjakson alkamisesta.

Hallituksen päätöksen mukaisesti säästökausien 2022 ja 2023 lisäosakekerroin oli 2:1. Säästökaudella 2022 osallistumisaste oli 45 % ja säästökaudella 2023 osallistumisaste oli 35 % niistä työntekijöistä, jotka olivat oikeutettuja osallistumaan ohjelmaan näillä säästökausilla.

Suomen valtion myöntämän Solidium-siltarahojusjärjestelyn johdon kannustinohjelmiin liittyvien rajoitusten johdosta Fortum on arvioinut tilannetta ja päättänyt, että yhtiön johtoryhmän jäsenet eivät osallistu osakesäästöohjelman vuoden 2023 säästökaudelle.

Henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2020 säästökauden omistusjakso päättyi vuoden 2022 lopussa. Säästökaudelle osallistuneet ansaitsivat lisäosakkeita (brutto) ohjelman ehtojen mukaisesti. Vuoden 2020 säästökauden lisäosakekerroin oli 2:1. Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2023.

Fortumin henkilöstörahasto

Ne Fortumin työntekijät Suomessa, jotka eivät osallistu pitkän aikavälin kannustinohjelmaan ovat oikeutettuja osallistumaan Fortumin henkilöstörahastoon. Henkilöstörahastoon vuosittain maksettava summa perustuu vuosittaisten tavoitteiden saavuttamiseen. Rahastoon vuonna 2022 maksetut summat olivat yhteensä 4,3 miljoonaa euroa (0,42 miljoonaa euroa vuonna 2021).