

PALKITSEMINEN 2024



Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti 2024

Hallituksen puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Toimielinten palkitsemisraportti 2024

Hallituksen puheenjohtajan esipuhe

Hyvä osakkeenomistaja,

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana olen iloinen voidessani esitellä Fortumin palkitsemisraportin tilikaudelta 2024. Raportti sisältää tietoa Fortumin palkitsemispolitiikan soveltamisesta ja toimielinten – toimitusjohtajan ja hallituksen – palkitsemisesta. Lisäksi esittelemme muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemista.

Tuloskehityksemme oli vakaata vuonna 2024 ja jatkoimme määrätietoisesti strategiaamme toteuttamista huolimatta toimintaympäristön haasteista, erityisesti heikentyneestä investointisentimentistä. Asetimme uudet strategiset tavoitteet mittaamaan täsmennetyn strategian toimeenpanoa. Palkitsemistavoitteemme liittyvät vahvasti näihin tavoitteisiin. Vaiheittaisen strategian toteutuksen mukaisesti keskitymme tällä hetkellä ydinliiketoimintaamme ja optimoimaan ensiluokkaisia toimintojamme erityisesti sähköntuotannossa. Samalla varaudumme tulevaan kasvuun esimerkiksi kehittämällä rakennusvalmiita uusiutuvan energian hankkeita.

Vuonna 2023 toteutetun strategian uudistamisen ja liiketoimintarakenteen muutoksen jälkeen keskityimme myös toimintamme tehostamiseen ja vuotuisten kiinteiden kustannusten pienentämiseen. Näillä toimenpiteillä Fortum rakentaa valmiuksia pitkän aikavälin kasvulle, jota ajavat muiden sektoreiden dekarbonisaatio ja sähköistäminen.

Vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous kannatti päivitettyä palkitsemispolitiikkaa neuvoo-antavassa äänestyksessä. Poliitiikkaan tehdyt muutokset mahdollistavat kestävyys-tavoitteiden laajemman käyttöönoton lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmässä Fortumin kestävyystavoitteiden mukaisesti. Lisäksi strategisia suoritussmittareita voidaan lisätä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään joustavammin. Vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous hyväksyi myös

osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen hallituksen jäsenten palkkioiden korottamiseksi.

Vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinohjelman kokonaistoteuma saavutti tavoitetason. Taloudellisten suoritussmittareiden osalta vertailukelpoisen liikevoiton toteuma oli 33 % ja vuotuisten kiinteiden kustannusten 66 %. Laitosten käytettävyyssasteen toteuma ylitti hienoisesti tavoitetason olleen 58 %. Asiakkuuksiin liittyvän mittarin toteuma puolestaan oli 48 % jääden hivenen alle tavoitteen. Turvallisuustoimenpiteitä koskevan tavoitteen osalta saavutettiin erittäin hyvä taso 87 %.

2022–2024 pitkän aikavälin kannustinohjelman toteuma oli 16 %. Suoritussmittarit olivat Fortumin osakkeen suhteellinen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja sekä Fortumin absoluuttisten hiilidioksidipäästöjen vähentäminen Euroopassa.

Vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelman mittarit perustuvat samoihin suoritussmittareihin kuin vuonna 2024: konsernin taloudelliseen suoritusskykyyn, laitosten käytettävyyssasteeseen sekä asiakkuuksiin ja kestävytyteen liittyviin mittareihin. Suoritussmittarit säilyvät ennallaan myös 2025–2027 pitkän aikavälin kannustinohjelmassa: suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR), pitkäaikaisten sähkönmyyntisopimusten (PPA) osuuden kasvattaminen osana sähköntuotannon suojausta, uusiutuvan energian hankekannan rakentaminen tulevaisuuden kasvua varten ja tieteeseen perustuvat päästövähennystavoitteet (SBTi).

Fortumin energia rakentaa maailmaa, jossa ihmiset, yritykset ja luonto menestyvät yhdessä. Olemme edelleen sitoutuneet tähän, vaikka energiasiirtymä on kohdannut haasteita pääasiassa heikentyneestä investointisentimentistä johtuen. Tämä ei vähennä siirtymän merkitystä tai estä sen toteutumista, mutta voi pitkittää oletettua aikataulua. Monipuolisen tuotantovalikoimamme, optimaalisen



Mikael Silvennoinen

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

ydin- ja vesivoimantuotantomme ja ensiluokkaisten toimintojemme ansiosta Fortum on erinomaisessa asemassa edistämään energiasiirtymää ja torjumaan ilmastomuutosta.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan tärkeimmät tehtävät vuonna 2024
Toimielinten palkitsemispolitiikan 2024 valmisteleminen varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa äänestystä varten
Johtoryhmän liiketoimintojen ja yksilökohtaisten suoriutumisten ja palkitsemisen arviointi
Työntekijöiden kannustimien ja palkkakustannusten tarkastelu
Toimitusjohtajan palkitsemisrakenteen uudistaminen vuodesta 2025 alkaen
Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien suoritussmittarien, tavoitteiden ja palkkiotasojen asettaminen vuodelle 2025
Talenttien arviointi, kehittäminen ja seuraajasuunnittelu
Johtoryhmän jäsenten roolien ja vastuualueiden muutosten valmistelu

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti 2024

Hallituksen puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Johdanto

Fortumin hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta (nimitys- ja palkitsemisvaliokunta 25.3.2024 saakka) on valmistellut toimielinten palkitsemisraportin yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan perusteella. Palkitsemisraportti on laadittu Suomen kansallisen lainsäädännön, Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin sekä valtion omistajapolitiikkaa koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen 2024 mukaisesti. Palkitsemisraportti esitetään Fortumin vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa, ja yhtiökokouksen tekemä päätös on neuvoa-antava. Fortumin ulkoinen tilintarkastaja Deloitte Oy on vahvistanut, että tämä raportti sisältää tiedot, jotka vaaditaan osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annetussa valtiovaraministeriön asetuksessa.

Fortumin toimielinten palkitsemispolitiikka, johon Fortumin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen perustuu, esitettiin ensimmäisen kerran vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle ja se hyväksyttiin neuvoa-antavalla äänestyksellä. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on sen jälkeen säännöllisesti tarkastellut palkitsemispolitiikkaa varmistaakseen, että se on Fortumin strategisten tavoitteiden ja pitkän aikavälin tavoitteiden mukainen. Päivitetty politiikka esiteltiin vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten vahvistetun nelivuotisjakson mukaisesti. Varsinainen yhtiökokous 2024 päätti kannattaa yhtiön päivitettyä toimielinten palkitsemispolitiikkaa. Lisäksi yhtiökokous päätti hyväksyä yhtiön toimielinten palkitsemisraportin vuodelta 2023. Molempien asiakohtien osalta yhtiökokouksen päätös oli neuvoa-antava.

Raportin tavoitteena on esittää, kuinka toimielinten palkitsemispolitiikkaa on sovellettu vuonna 2024 palkkioita maksettaessa ja miten palkitseminen kytkeytyy yhtiön strategian ja kestävä liiketoiminnan tulosten saavuttamiseen. Tilikauden 2024 aikana ei tehty väliaikaisia tai muita poikkeuksia palkitsemispolitiikasta.

Toimielinten palkitsemispolitiikka 2024 lyhyesti

Yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan mukainen palkitsemisrakenne yhdenmukaistaa toimitusjohtajan palkitsemisen ja Fortumin strategian onnistuneen toteuttamisen. Fortumin strategian painopisteet ovat luotettavan ja puhtaan energian tuottaminen, teollisuuden dekarbonisaation edistäminen sekä uudistuminen ja kehittyminen. Eettiset ja vastuulliset liiketoiminta-käytäntömme ovat olennainen osa päivittäistä toimintaamme ja palkitsemisperiaatteemme edistävät yhtiön pitkän aikavälin menestystä.

Palkitsemispolitiikan perustana olevat palkitsemisperiaatteemme on suunniteltu kannustamaan ja palkitsemaan Fortumin arvojen mukaista tuloksellista toimintaa ja käyttäytymistä. Samoja palkitsemisperiaatteita ja -käytäntöjä sovelletaan pääsääntöisesti sekä toimitusjohtajaan että muuhun henkilöstöön. Toimitusjohtajan tehtävän vaatimukset ja velvollisuudet huomioiden toimitusjohtajan palkitseminen sisältää kuitenkin myös elementtejä, jotka poikkeavat muun henkilöstön palkitsemisesta. Muulle henkilöstölle on erillinen palkitsemispolitiikkansa.

Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen palkitsemisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella.

Palkitsemispolitiikan sisältö on kuvattu lyhyesti seuraavalla sivulla olevassa taulukossa. Palkitsemispolitiikka kokonaisuudessaan on luettavissa Fortumin verkkosivuilta www.fortum.fi/palkitseminen.

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti 2024

Hallituksen puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Palkitsemisen osa-alue, tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kohderyhmä	Palkitsemispolitiikan keskeiset piirteet
Kiinteä palkka Korvaus tehtävän vastuista yksilön taitojen, tietojen ja kokemuksen perusteella.	Toimitusjohtaja	Kiinteää palkkaa tarkastellaan yleensä vuosittain. Hallitus ottaa huomioon useita eri tekijöitä päättäessään mahdollisista kiinteän palkan muutoksista. Näitä ovat esimerkiksi yksilökohtainen suoriutuminen, liiketoiminnan tulos, tehtävän laajuus ja työntekijöiden palkkaus Fortumissa yleisesti. Kokonaispalkitsemista määritettäessä otetaan huomioon samankokoisten pohjoismaisten ja suomalaisten pörssiyhtiöiden sekä tarvittaessa kyseisellä alalla toimivien eurooppalaisten yhtiöiden markkinavertailutiedot.
Eläke-etuus ja muut edut Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti. Tukee rekrytointeja, sitouttamista ja yhtiön palveluksessa pysymistä.	Toimitusjohtaja	Eläkejärjestelyt ovat soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisia. Toimitusjohtaja voi osallistua työskentelymaansa markkinakäytännön mukaiseen eläkejärjestelyyn. Muiden myönnettyjen etujen taso määräytyy työskentelymaan paikallisen markkinakäytännön mukaan ja se voi vaihdella vuosittain. Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Fortumin työntekijöille tarjottaviin ohjelmiin, kuten osakesäästöohjelmaan ja projekti- ja tunnustuspalkkio-ohjelmiin, joko rahana tai osakkeina maksettaviin sitouttamispalkkioihin, vakuutusetuihin sekä palvelusvuosiin ja syntymäpäiviin liittyviin muistamisiin.
Kiinteät palkkiot Varmistaa, että Fortum voi myös tulevaisuudessa saada ja pitää hallituksen jäseniä, joilla on tarpeelliset taidot, alan tietämys ja kansainvälinen kokemus päättää yhtiön strategiasta.	Hallitus	Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tehtävänä on valmistella ja esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotus hallituksen jäsenten palkitsemisesta.
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI) Tukee konsernin taloudellisten, strategisten ja kestävän kehityksen vuositason tavoitteiden saavuttamista.	Toimitusjohtaja	Hallitus määrittää vuosittain suoritussmittarit, painoarvot ja tavoitteet valituille mittareille. Tällä varmistetaan, että ne tukevat yhtiön strategiaa. Mittarit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan ensisijaisten tavoitteiden mukaisesti. Yleensä ne koostuvat yhdistelmästä mittareita, jotka liittyvät konsernin taloudelliseen tulokseen, kestävyystavoitteisiin sekä johtoryhmän yhteisiin/yksilökohtaisiin strategisiin suoritussmittareihin. Kunakin vuonna merkittävä osa palkkiosta pohjautuu taloudellisiin mittareihin. Vuoden päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu ja lopullinen palkkiotaso määräytyy tällä perusteella. Mahdollinen lyhyen aikavälin kannustinpalkkio maksetaan rahana.
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI) Tukee konsernin kestävää pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista, yhdenmukaistaa johdon ja osakkeenomistajien tavoitteet sekä auttaa sitouttamaan avainhenkilöitä ja pitämään heidät yhtiön palveluksessa.	Toimitusjohtaja	Fortumin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä ohjelmista, joiden ansaintajakso on kolme vuotta. Hallitus määrittää suoritussmittarit, painoarvot ja tavoitteet valituille mittareille. Tällä varmistetaan, että ne tukevat yhtiön strategiaa. Suoritussmittarit liittyvät yleensä taloudelliseen tulokseen, osakekurssiin sekä kestävyyteen ja ne voivat sisältää myös muita strategisia mittareita. Merkittävä osa palkkiosta pohjautuu taloudelliseen tulokseen ja osakekurssiin liittyviin suoritussmittareihin. Pitkän aikavälin kannustin perustuu osakkeiden enimmäismäärään, joka voidaan ansaita, mikäli ohjelmalle asetetut tavoitteet saavutetaan enimmäistasolla. Ansaintajakson päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu ja lopullinen palkkiotaso määräytyy tällä perusteella.
Osakeomistusvaatimus Varmistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuuden.	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan on kartutettava ja pidettävä Fortumin osakkeita omistuksessaan määrä, jonka suuruus on 100 % toimitusjohtajalle maksettavasta kiinteästä bruttopalkasta. Toimitusjohtajan on kunkin palkkionmaksun yhteydessä pidettävä omistuksessaan 50 % osakkeiden nettomäärästä (verojen jälkeen), kunnes osakeomistus vastaa 100 %:a kiinteästä bruttopalkasta.

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti 2024

Hallituksen puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Fortumin hallitus asettaa lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien suoritusmittarit ja niiden painoarvot sekä tavoitteet. Lyhyen aikavälin suoritusmittarit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan ensisijaisten tavoitteiden mukaisesti. Yleensä ne koostuvat yhdistelmästä mittareita, jotka liittyvät konsernin taloudelliseen tulokseen, kestävyystavoitteisiin sekä johtoryhmän yhteisiin/yksilökohtaisiin strategiaan suoritusmittareihin. Pitkän aikavälin suoritusmittarit perustuvat yleensä taloudelliseen tulokseen, osakekurssiin sekä kestävyteen liittyviin mittareihin ja ne voivat sisältää myös muita strategisia mittareita. Taloudelliset mittarit tukevat vakaan taloudellisen aseman saavuttamista lyhyellä ja pitkällä aikavälillä, ja kestävyysmittarit sekä strategiset mittarit tukevat strategian toteuttamista. Merkittävä osa toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiosta perustuu

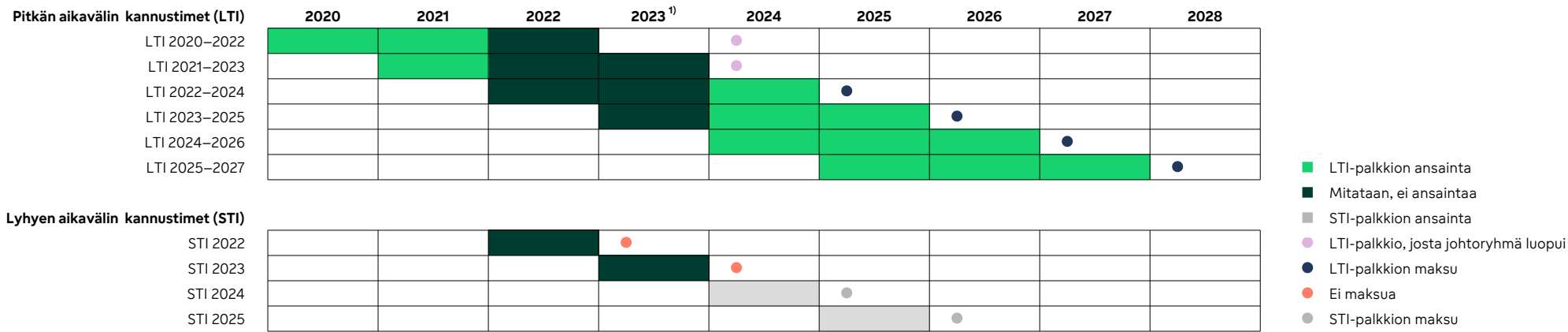
yhtiön taloudelliseen tulokseen ja osakekurssiin liittyviin suoritusmittareihin. Tilikaudesta 2024 lähtien Fortum julkaisee määritettyjen suoritusmittareiden tavoitteet takautuvasti, ellei niitä pidetä kaupallisesti arkaluonteisina.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman ja pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajakson päättymisen jälkeen hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu, ja lopullinen palkkiotaso määräytyy tällä perusteella. Hallitus päättää muuttuvien palkanosien perusteella maksettavan enimmäismäärän ennen veroja.

Suomen valtion kanssa vuonna 2022 solmitun Solidium-siltarahojusjärjestelyn ehtojen mukaisesti Fortumin

johtoryhmän jäsenille ei makseta vuosilta 2022 ja 2023 kertyneitä lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Palkitsemisrajoitukset vaikuttavat neljään pitkän aikavälin kannustinohjelmiaan, joista viimeinen päättyy vuoden 2025 lopussa. Toukokuussa 2023 Fortumin johtoryhmän jäsenet ilmoittivat päättäneensä luopua kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkioista, ja näin ollen heille ei maksettu osakepalkkioita keväällä 2023 ja 2024. Johtoryhmän uudet jäsenet, jotka nimitettiin johtoryhmään 31.3.2023 alkaen, olivat oikeutettuja pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 palkkioon sekä vuodelta 2022 kertyneeseen lyhyen aikavälin kannustinpalkkioon aikaisempien rooliensa perusteella. Palkkiot maksettiin vuonna 2023.

Fortumin johtoa koskevat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien palkitsemisrajoitukset



1) Johtoryhmän uudet jäsenet, jotka nimitettiin johtoryhmään 31.3.2023 alkaen, olivat oikeutettuja pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 palkkioon sekä vuodelta 2022 kertyneeseen lyhyen aikavälin kannustinpalkkioon aikaisempien rooliensa perusteella.

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti 2024

Hallituksen puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustimet

Vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa toimitusjohtajalle asetetut suoritusmittarit koostuivat taloudellisesta mittarista (konsernin vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta) 50 % painotuksella ja ESG-mittareista (asiakastytyväisyysindeksitavoite ja turvallisuusmittarit - toteutuneet turvallisuusjohtamiskoulutukset ja turvallisuuskulttuurin parantamiseksi asetettujen keskeisten turvallisuus-toimenpiteiden implementointi) 20 % painotuksella. Toimitusjohtaja Markus Rauramolla oli lisäksi yksi johtoryhmän yhteinen mittari ja kaksi yksilökohtaista mittaria, joiden painoarvo oli 30 %. Johtoryhmän yhteinen mittari liittyi onnistuneeseen joukkovelkakirjojen liikkeeseen laskemiseen sekä yhtiön uudistamisprosessin ja asetettujen strategisten hankkeiden edistymiseen. Yksilökohtaiset mittarit liittyivät uuden strategian konkretisointiin ja toteuttamiseen ja yhtiön uuden toimintarakenteen käyttöönottoon.

Asetetut suoritusmittarit, niiden painotukset ja toteumat huomioiden toimitusjohtajan vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustimien painotettu toteuma oli 50,7 %. Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti toimitusjohtaja Markus Rauramolle ei maksettu vuodelta 2023 kertyneitä lyhyen aikavälin kannustimia. Lisätietoja vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustimien suoritusmittareista ja toteumista on luettavissa vuoden 2023 palkitsemisraportista: [Fortum Palkitseminen 2023](#).

Vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustimet

Vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa toimitusjohtajalle asetetut suoritusmittarit koostuivat taloudellisista mittareista (konsernin vertailukelpoinen liikevoitto ja konsernin vuotuiset kiinteät kustannukset) 50 % painotuksella, liiketoiminnallisesta mittarista (laitosten käytettävyyssaste) 10 % painotuksella ja ESG-mittareista (NPS/asiakastytyväisyysindeksitavoite ja turvallisuustoimenpiteet)

20 % painotuksella. Lisäksi toimitusjohtaja Markus Rauramolla oli yksi johtoryhmän yhteinen mittari ja yksi yksilökohtainen mittari, joiden painoarvo oli 20 %. Johtoryhmän yhteinen mittari liittyi asetettujen strategisten kasvutavoitteiden edistymiseen ja henkilöstön sitoutuneisuuden parantamiseen. Yksilökohtainen mittari liittyi Fortumin maineen parantamiseen sidosryhmien keskuudessa.

Asetetut suoritusmittarit, niiden painotukset ja toteumat huomioiden toimitusjohtajan vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustimien painotettu toteuma oli 51,2 %. Vuodelta 2024 ansaitut lyhyen aikavälin kannustimet ovat 20,5 % toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta ja ne maksetaan keväällä 2025. Alla olevassa taulukossa on esitetty toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien tavoiteasetanta ja palkkiototeuma tilikaudella 2024.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien tavoiteasetanta ja palkkiototeuma tilikaudella 2024

Suoritusmittarit		Painoarvo (%)	Min (0 %)	Tavoite (50 %)	Max (100 %)	Toteuma (%)	Painotettu toteuma (%)
Taloudellinen ¹⁾	Konsernin vertailukelpoinen liikevoitto (miljoonaa euroa)	40	846	1 295	1 743	32,67	13,07
	Konsernin vuotuiset kiinteät kustannukset (miljoonaa euroa)	10	941	923	872	66,30	6,63
Liiketoiminnallinen ²⁾	Laitosten käytettävyyssaste (%)	10	0	50	100	57,67	5,77
ESG ²⁾	NPS/Asiakastytyväisyysindeksi	10	0	50	100	47,50	4,75
	Turvallisuustoimenpiteiden suoritusaste (%)	10	20	60	100	87,10	8,71
Tiimi-/yksilökohtainen ³⁾	Johtoryhmän yhteinen mittari: strategisten kasvutavoitteiden edistyminen ja henkilöstön sitoutuneisuuden parantaminen	10	0	50	100	72,50	7,25
	Yksilökohtainen mittari: Fortumin maineen parantaminen sidosryhmien keskuudessa	10	0	50	100	50,00	5,00
Yhteensä							51,18

1) Kierrätys- ja jäteliiketoiminnot myytiin marraskuun 2024 lopussa, minkä johdosta tavoiteskaalaa päivitettiin.
2) Konsernitason tavoite laitosten käytettävyyssasteelle ja asiakkuuksiin liittyville mittareille koostuu liiketoimintayksiköille asetetuista tavoitteista, joiden toteumat yhdistetään konsernitason toteumaksi.
3) Tiimi-/yksilökohtaisten suoritusmittareiden tavoitteita ei julkisteta, koska ne ovat kaupallisesti arkaluonteista tietoa.

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti 2024

Hallituksen puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Pitkän aikavälin kannustinjakso 2021–2023

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2021–2023 suoritusmittarit olivat suhteellinen osakkeen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja (painoarvo 80 %) ja ESG-mittari (painoarvo 20 %), joka oli sidottu Fortumin hiileen perustuvan sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen Fortumin hiilestä luopumissuunnitelman mukaisesti siten, että vähimmäistaso edellytti ilmoitetun tavoitetason ylittämistä. Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton verrokkiyhtiöitä olivat A2A S.p.A., BKW AG, CEZ, a.s., Drax Group plc, EDP - Energias de Portugal, S.A., Enagás, S.A., Endesa, S.A., Enel SpA, ENGIE SA, Eni S.p.A., Hera S.p.A., Iberdrola, S.A., Iren SpA., Naturgy Energy Group, S.A., RWE Aktiengesellschaft, Snam S.p.A., SSE plc, Veolia Environnement S.A., VERBUND AG ja Ørsted A/S. Vuoden 2022 Uniper-myyntin johdosta hallitus päätti päivittää ESG-mittaria. Uudeksi mittariksi vuodelle 2023 asetettiin Fortumin maineindeksi keskeisten sidosryhmien keskuudessa Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa 7 % painoarvolla. Tämä muutti alkuperäisen mittarin painoarvoksi 13 % vuosille 2021–2022.

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2021–2023 toteuma oli 9 % enimmäistasosta. Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti toimitusjohtaja Markus Rauramolle ei maksettu vuosilta 2022 ja 2023

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2022–2024 tavoiteasetanta ja palkkiototeuma

Suoritusmittarit		Painoarvo (%)	Min (0 %)	Max (100 %)	Toteuma (%)	Painotettu toteuma (%)
Taloudellinen	Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR)	80	-15,16	33,29	0,00	0,00
ESG	Fortumin absoluuttisten hiilidioksidipäästöjen vähentäminen Euroopassa (Mt) ¹⁾	20	5,97	5,10	81,82	16,36
Yhteensä						16,36 ²⁾

1) Kierrätys- ja jäteliiketoiminnot myytiin marraskuun 2024 lopussa. Ko. liiketoiminnot olivat laskelmassa normaalisti marraskuun loppuun saakka ja joulukuu perustui viimeisimpään ennusteeseen.

2) Kun otetaan huomioon osakemäärän leikkaus (pro rata), toimitusjohtajan osalta kannustinjakson lopullinen toteuma oli 5,5 % osakepalkkion enimmäismäärästä.

kertyneitä pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Tämän perusteella osakkeiden maksimimäärää suhteutettiin ja leikattiin (pro rata) ottaen huomioon palkkiorajoitukset vuosille 2022 ja 2023. Näin ollen toimitusjohtajan osalta lopullinen toteuma oli 3 % osakepalkkion enimmäismäärästä. Kannustinjakson palkkio oli määrä maksaa vuonna 2024. Toukokuussa 2023 toimitusjohtaja Markus Rauramo ilmoitti päättäneensä luopua pitkän aikavälin kannustinjakson 2021–2023 palkkiosta, ja näin ollen hänelle ei maksettu osakepalkkiota vuonna 2024. Lisätietoja pitkän aikavälin kannustinjakson 2021–2023 suoritusmittareista ja toteumista on luettavissa vuoden 2023 palkitsemisraportista: [Fortum Palkitseminen 2023](#).

Pitkän aikavälin kannustinjakso 2022–2024

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2022–2024 suoritusmittarit olivat suhteellinen osakkeen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja (painoarvo 80 %) ja ESG-mittari (painoarvo 20 %). Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton verrokkiyhtiöitä olivat A2A S.p.A., BKW AG, CEZ, a.s., Drax Group plc, EDP - Energias de Portugal, S.A., Enagás, S.A., Endesa, S.A., Enel SpA, ENGIE SA, Eni S.p.A., Hera S.p.A., Iberdrola, S.A., Iren SpA., Naturgy Energy Group, S.A., RWE Aktiengesellschaft, Snam S.p.A., SSE plc, Veolia

Environnement S.A., VERBUND AG ja Ørsted A/S. ESG-mittari liittyi Fortumin sähköntuotannon absoluuttisten hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen yhtiön fossiilisia polttoaineita käyttävissä voimalaitoksissa Euroopassa konsernin vuosille 2030 ja 2035 asettamien ilmasto-tavoitteiden mukaisesti. Uniper-myyntin johdosta hallitus päätti päivittää ESG-mittaria vuoden 2023 alussa. Päivitetty ilmastotavoite vuosille 2022–2024 liittyi absoluuttisten hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen Euroopassa, mukaan lukien Fortumin kierrätys- ja jäteliiketoiminnot.

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2022–2024 toteuma oli 16,4 % enimmäistasosta. Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti toimitusjohtaja Markus Rauramolle ei makseta vuosilta 2022 ja 2023 kertyneitä pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Tämän perusteella osakkeiden maksimimäärää suhteutettiin ja leikattiin (pro rata) ottaen huomioon palkkiorajoitukset vuosille 2022 ja 2023. Näin ollen toimitusjohtajan osalta lopullinen toteuma oli 5,5 % osakepalkkion enimmäismäärästä. Pitkän aikavälin kannustinjakson 2022–2024 palkkio maksetaan keväällä 2025. Alla olevassa taulukossa on esitetty pitkän aikavälin kannustinjakson 2022–2024 tavoiteasetanta ja palkkiototeuma.

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti 2024

Hallituksen puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus ottaa huomioon useita eri tekijöitä päättyessään mahdollisista muutoksista toimitusjohtajan kiinteään palkkaan. Näitä ovat esimerkiksi yksilökohtainen suoriutuminen, liiketoiminnan tulos, tehtävän laajuus ja työntekijöiden palkkaus Fortumissa yleisesti. Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemista määritettäessä otetaan huomioon samankokoisten pohjoismaisten ja suomalaisten pörssiyritysten ja tarvittaessa kyseisellä alalla toimivien eurooppalaisten yhtiöiden markkinavertailutiedot.

Vuonna 2024 toimitusjohtaja Markus Rauramon kiinteä kuukausipalkka pysyi ennallaan ollen 125 000 euroa. Kiinteään palkkaan sisältyvät luontoisetuina auto- ja puhelinetu. Lisäksi toimitusjohtaja sai Fortumin työsuhdeauto-ohjeistuksen mukaisen sähköajoneuvotuen, jonka suuruus oli 25 % vapaan autoedun verotusarvosta. Lyhyen aikavälin kannustimet olivat enintään 40 % vuotuisesta kiinteästä palkasta ja muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärä (maksettavat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet) olivat enintään 120 % toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta.

Toimitusjohtaja Markus Rauramo osallistui henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2021 säästökaudelle ansaiten yhteensä 235 lisäosaketta (brutto). Lisäosakkeiden nettomäärä (yhteensä 125 osaketta) toimitettiin maaliskuussa 2024. Markus Rauramo osallistui myös henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2022 säästökaudelle. Henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2022 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella Markus Rauramo oli 31.12.2024 ansainnut enintään yhteensä 362 lisäosaketta (brutto). Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2025. Markus Rauramo osallistui myös henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2024 säästökaudelle. Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2027.

Toimitusjohtaja Markus Rauramon eläkeikä määräytyy Suomen työntekijän eläkelain mukaisesti. Lakisääteisen eläkkeen lisäksi Markus Rauramo osallistuu Fortumin johtoryhmän maksupohjaiseen lisäeläkejärjestelyyn, jonka vuosimaksu on 20 % kiinteästä vuosipalkasta. Mikäli Markus Rauramon toimitusjohtajasopimus irtisanotaan ennen eläkeikää, toimitusjohtaja on oikeutettu pitämään eläkejärjestelyyn siihen mennessä kertyneet varat.

Toimitusjohtaja Markus Rauramon toimitusjohtajasopimuksen ehdot ovat Fortumin toimielinten palkitsemispolitiikan mukaiset. Molemmipuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos yhtiö irtisanoa sopimuksen, toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan sekä irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa kuuden kuukauden kiinteää palkkaa. Irtisanomisajan korvausta ei makseta jos toimitusjohtaja itse irtisanoutuu. Toimitusjohtajan osalta muutos- ja takaisinperintäoikeutta ei käytetty vuonna 2024.

Suomen valtion kanssa tehdyn Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti toimitusjohtajalle ei makseta vuosilta 2022 ja 2023 kertyneitä lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkiot oli alkuperäisen suunnitelman mukaisesti tarkoitus maksaa vuonna 2024. Hallitus päätti aiemmin, että Uniperin hallintoneuvoston puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan palkkioiden välinen erotus (68 082 euroa) liittyen Markus Rauramon roolin muutokseen Uniperin hallintoneuvostossa vuonna 2021 olisi vähennetty pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta keväällä 2024. Koska Markus Rauramo päätti luopua pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkioista eikä osakepalkkioita maksettu vuonna 2024, hallitus päätti, että sovittu vähennys tehdään toimitusjohtajalle keväällä 2025 maksettavista kannustinpalkkioista.

Toimitusjohtaja Markus Rauramo 1 000 euroa	Maksettu 2024		Ansaittu 2024 ja maksetaan 2025
Kiinteä palkka	83 %	1 586 ¹⁾	
Lisäeläke	17 %	315	
Lyhyen aikavälin kannustin	0 %	0 ²⁾	239 ⁵⁾
Pitkän aikavälin kannustin	0 %	0 ³⁾	46 ⁶⁾
Henkilöstön osakesäästöohjelma	0 %	3 ⁴⁾	5 ⁷⁾
Kokonaispalkitseminen	100 %	1 904	

1) Kiinteä palkka sisältää työsuhde-edut ja lomarahan.
2) Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti vuodelta 2023 kertyneitä lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita ei maksettu.
3) Pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkiot oli määrä maksaa vuonna 2024. Toukokuussa 2023 toimitusjohtaja Markus Rauramo ilmoitti päättäneensä luopua pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkioista, ja näin ollen hänelle ei maksettu osakepalkkioita vuonna 2024.
4) Toimitusjohtaja Markus Rauramo ansaitsi henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2021 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella 235 lisäosaketta (brutto), mikä vastasi 2 744 euroa.
5) Vuodelta 2024 ansaittu lyhyen aikavälin kannustinpalkkio oli mittareiden toteumaan perustuen 307 050 euroa. Maksettava kannustinpalkkio on laskettu ottaen huomioon vähennys liittyen Uniperin hallintoneuvostoroolin muutokseen vuonna 2021 hallituksen päätöksen ja yllä kuvatun mukaisesti.
6) Arvioitu ansaittu pitkän aikavälin palkkio on 46 100 euroa. Toimitetut netto-osakkeet julkaistaan verkkosivuilla vuoden 2024 palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen.
7) Henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2022 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella toimitusjohtaja Markus Rauramo ansaitsi 362 lisäosaketta (brutto), mikä vastaa arviolta 5 000 euroa. Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2025.

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti 2024

Hallituksen puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Yhteenveto toimitusjohtajalle myönnetyistä, ansaituista ja toimitetuista osakeperusteisista kannustimista

Pitkän aikavälin kannustinohjelma, ansaintakausi	2021–2023		2022–2024		2023–2025	2024–2026
Osakkeiden toimitusvuosi	2024		2025		2026	2027
Suoritusmittarit	80 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 20 % ESG	80 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 20 % ESG	70 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 20 % ESG	50 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 30 % ESG	20 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 30 % ESG	20 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 30 % ESG
Palkkiototeuma	9 % (3 %) ¹⁾		16,36 % (5,46 %) ¹⁾		—	—
Myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä (brutto)	85 000 28 331 ²⁾		62 000 20 702 ²⁾		110 000 73 370 ²⁾	125 000
Myöntämispäivä	28.2.2021		28.2.2022		31.8.2023 ⁵⁾	29.4.2024
Osakkeen myöntämispäivän hinta, euroa	20,69		18,84		12,40	12,36
Osakkeiden enimmäisarvo myöntämispäivänä, euroa	1 758 650 586 168 ²⁾		1 168 080 390 026 ²⁾		1 364 000 909 788 ²⁾	1 545 000
Ansaittujen osakkeiden määrä (brutto)	2 550 ³⁾		3 387		—	—
Toimitettujen osakkeiden määrä (netto)	³⁾		⁴⁾		—	—
Osakkeiden toimituspäivä	³⁾		⁴⁾		—	—
Osakkeen toimituspäivän hinta, euroa	³⁾		⁴⁾		—	—

1) Kun otetaan huomioon osakemäärän leikkaus (pro rata), Markus Rauramon osalta kannustinjakson 2021–2023 lopullinen toteuma oli 3 % enimmäismäärästä ja kannustinjakson 2022–2024 lopullinen toteuma oli 5,5 % enimmäismäärästä.
2) Myönnettyjen osakkeiden lukumäärä/enimmäisarvo (brutto) ottaen huomioon johtoryhmän jäsenten palkkiorajoitukset vuosina 2022 ja 2023. 2021–2023 ja 2022–2024: alkuperäinen osakkeiden enimmäismäärä ja osakemäärä leikattuna 1/3:lla.
3) Toukokuussa 2023 toimitusjohtaja Markus Rauramo ilmoitti päättäneensä luopua pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2021–2023 palkkiosta, ja näin ollen hänelle ei toimitettu osakkeita vuonna 2024.
4) Osakkeet toimitetaan vuoden 2024 palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen.
5) Pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 osakkeet myönnettiin Fortumin liiketoimintarakenteen, liiketoimintojen ja konsernitoimintojen uudelleenjärjestelyn johdosta aiempien vuosien aikataulusta poiketen. Ensimmäinen vaihe päättyi elokuun lopussa, ja allokaatioprosessi saatiin päätökseen marraskuun 2023 loppuun mennessä.

Toimitusjohtajan osakeomistusvaatimus edellyttää toimitusjohtajaa kartuttamaan ja pitämään omistuksessaan Fortumin osakkeita määrän, joka vastaa 100 %:a toimitusjohtajalle maksettavasta kiinteästä bruttopalkasta. Toimitusjohtajan on kunkin osakepalkkiomaksun perusteella toimitetuista osakkeista pidettävä omistuksessaan 50 % osakkeiden nettomäärästä (verojen jälkeen), kunnes osakeomistus vastaa 100 %:a kiinteästä bruttopalkasta. Markus Rauramon Fortumin osakeomistus 31.12.2024 oli 115 997 osaketta, mikä täyttää toimitusjohtajalle asetetut omistusvaatimukset.

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti
2024

- Hallituksen puheenjohtajan
esipuhe
- Johdanto
- Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

- Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus
- Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön
palkitseminen vuonna 2024

- Muun johtoryhmän ja henkilöstön
palkitsemiselementit
- Tietoa kannustinohjelmista
- Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares
- Fortumin henkilöstörahasto



Toimitusjohtajan palkitseminen
vuonna 2025

Joulukuussa 2024 hallitus päätti muuttaa toimitusjohtajan palkitsemisrakennetta vastaamaan paremmin vallitsevaa markkinakäytäntöä. 1.1.2025 alkaen toimitusjohtajan kiinteää palkkaa on alennettu ja muuttuvan palkitsemisen (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet) ansaintamahdollisuutta on korotettu. Toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka on 100 000 euroa (2024: 125 000 euroa). Muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärä (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet) voi olla enintään 200 % (2024: 120 %) vuotuisesta kiinteästä palkasta. Lyhyen aikavälin kannustinohjelmista maksettavat palkkiot voivat olla enintään 100 % (2024: 40 %) vuotuisesta kiinteästä palkasta. Pitkän aikavälin kannustinohjelmissa palkkiot voivat palkkio-oikeuden myöntämishetkellä olla enintään 80–120 % (2024: 100 %) vuotuisesta kiinteästä palkasta.

Joulukuussa 2024 hallitus päätti myös vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelman ja pitkän aikavälin kannustinjakson 2025–2027 käynnistämisestä. Kannustinohjelmien rakenteet oli päivitetty vuodelle 2024 vastaamaan vuonna 2023 uudistettua strategiaa ja molempien ohjelmien suoritussmittarit oli asetettu keskeisten strategisten tulostavoitteiden mukaisesti. Vuonna 2025 alkaneet ohjelmat noudattavat hallituksen päätöksen mukaisesti vuoden 2024 lyhyen aikavälin ja pitkän aikavälin 2024–2026 kannustinohjelmien rakennetta ja suoritussmittareita. Toimitusjohtajalle vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelman asetetut suoritussmittarit painoarvoineen ja pitkän aikavälin kannustinjakson 2025–2027 suoritussmittarit painoarvoineen on esitetty viereisissä taulukoissa.

Hallitus päätti, että pitkän aikavälin kannustinjaksolla 2025–2027 toimitusjohtajalle myönnettävien osakkeiden enimmäismäärä on 94 000 osaketta (brutto). Vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelman toteuma vahvistetaan keväällä 2026 ja pitkän aikavälin kannustinjakson 2025–2027 toteuma keväällä 2028.

Markus Rauramo osallistuu myös henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2025 säästökaudelle. Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2028.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman 2025 suoritussmittarit		Painoarvo, %
Taloudellinen	Konsernin vertailukelpoinen liikevoitto (miljoonaa euroa)	40
	Konsernin vuotuiset kiinteät kustannukset (miljoonaa euroa)	10
Liike-toiminnallinen	Laitosten käytettävyyssaste (%)	10
Asiakkuuksiin liittyvä	Asiakastytyväisyysindeksi	10
Kestävyys	Turvallisuustoimenpiteiden suoritussaste (%)	10
Tiimi/yksilö-kohtainen	Johtoryhmän yhteinen tavoite: strategiset hankkeet, jotka keskittyvät joustoratkaisuihin, digitalisaatioon ja skaalautuvaan kasvuun sekä henkilöstön sitouttamisen parantaminen	5
	Yksilökohtainen tavoite: kasvuhankkeiden kehitys ja Fortumin maineen parantaminen sidosryhmien keskuudessa	15

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2025–2027 suoritussmittarit		Painoarvo, %
Taloudellinen	Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) ¹⁾	50
Asiakkuuksiin liittyvä	Pitkäaikaisten sähkönmyyntisopimusten (PPA) osuuden kasvattaminen osana normaalia sähköntuotannon suojausta	20
Kestävyys	Uusiutuvan energiatuotannon valmiuksien rakentaminen mahdollisia tulevaisuuden investointeja varten	15
	Tieteeseen perustuvat päästövähennykset (SBTi)	15

1) Pitkän aikavälin kannustinjakson 2025–2027 suhteellisen osakkeen kokonaistuoton verokkiyhtiöt on esitetty sivulla 18.

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti
2024

- Hallituksen puheenjohtajan
esipuhe
- Johdanto
- Kannustinohjelmien palkkiototeumat
- Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön
palkitseminen vuonna 2024

- Muun johtoryhmän ja henkilöstön
palkitsemiselementit
- Tietoa kannustinohjelmista
- Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares
- Fortumin henkilöstörahasto

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta ehdotti vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle, että hallituksen jäsenille maksettavia palkkioita muutettaisiin aiemman, hallituspalkkioiden korottamista koskevan periaatepäätöksen mukaisesti ja että viereisessä taulukossa esitetyt palkkiot maksettaisiin toimikaudelta, joka päättyy vuoden 2025 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

25.3.2024 pidetty varsinainen yhtiökokous hyväksyi nimitystoimikunnan ehdotukset.

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 kiinteät palkkiot valiokuntatyöstä 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.

Vuonna 2024 hallituksen kokouksia oli yhteensä 13, ja valiokuntien kokouksia 22. Lisätietoja vuoden 2024 aikana pidettyjen hallituksen ja valiokuntien kokouksista on saatavilla [Hallinnointi 2024 -raportista](#).

Palkkiot hallitustyöstä vuonna 2024

Palkkiot, euroa	2024
Vuosipalkkio hallitustyöstä	
Puheenjohtaja	128 200
Varapuheenjohtaja	79 400
Jäsenet	56 800
Kiinteä palkkio valiokuntatyöstä	
Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja (mikäli samalla toimii hallituksen puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana, maksetaan valiokunnan jäsenelle tarkoitettu kiinteä palkkio)	22 600
Tarkastus- ja riskivaliokunnan jäsen	5 400
Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja (mikäli samalla toimii hallituksen puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana, maksetaan valiokunnan jäsenelle tarkoitettu kiinteä palkkio)	22 600
Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	5 400
Teknologia- ja investointivaliokunnan puheenjohtaja (mikäli samalla toimii hallituksen puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana, maksetaan valiokunnan jäsenelle tarkoitettu kiinteä palkkio)	22 600
Teknologia- ja investointivaliokunnan jäsen	5 400
Hallituksen päätöksellä perustetun mahdollisen muun valiokunnan puheenjohtaja	vain kokouspalkkio
Hallituksen päätöksellä perustetun mahdollisen muun valiokunnan jäsen	vain kokouspalkkio
Kokouspalkkiot (maksetaan myös hallituksen valiokuntakokouksista)	
Kokouspalkkio	1 000
Kokouspalkkio jäsenen matkustaessa kokoukseen asuinmaansa ulkopuolelle	2 000
Kokouspalkkio jäsenen osallistuessa kokoukseen etäyhteyden välityksellä tai päätöksistä jotka vahvistetaan erillistä kokousta pitämättä	1 000

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti 2024

- Hallituksen puheenjohtajan esipuhe
- Johdanto
- Kannustinohjelmien palkkiototeumat
- Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024

- Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit
- Tietoa kannustinohjelmista
- Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares
- Fortumin henkilöstörahasto

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2024

1 000 euroa	Vuosipalkkio hallitustyöstä, maksettu 2024	Kiinteä palkkio valiokuntatyöstä, maksettu 2024	Kokouspalkkiot, maksettu 2024	Kokonais- palkitseminen, maksettu 2024	Hallitusjäsenyys 2024	Osakeomistus 31.12.2024
Mikael Silvennoinen Puheenjohtaja ja henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	128	11	27	167	1.1.–31.12.	13 515 ¹⁾
Essimari Kairisto Varapuheenjohtaja ja tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja	79	5	32	118	1.1.–31.12.	5 360
Ralf Christian Teknologia- ja investointivaliokunnan puheenjohtaja	57	23	29	109	1.1.–31.12.	4 050
Luisa Delgado	57	5	28	91	1.1.–31.12.	4 050
Jonas Gustavsson	57	5	28	90	1.1.–31.12.	3 065
Marita Niemelä	57	5	19	82	1.1.–31.12.	3 065
Teppo Paavola	57	5	32	94	1.1.–31.12.	8 780
Johan Söderström	57	5	16	79	1.1.–31.12.	3 065
Vesa-Pekka Takala	57	5	21	83	1.1.–31.12.	3 065
Aikaisemmat hallituksen jäsenet						
Majja Strandberg	–	–	5	5	1.1.–25.3.	²⁾
Yhteensä	605	71	236	916		48 015

1) Sisältää myös Mikael Silvennoisen määräysvalta yhteisönsä Agendum Oy:n kautta omistamat 6 849 Fortumin osaketta.
2) Ei julkaista.

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti
2024

- Hallituksen puheenjohtajan
esipuhe
- Johdanto
- Kannustinohjelmien palkkiototeumat
- Toimitusjohtajan palkitseminen
- Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön
palkitseminen vuonna 2024

- Muun johtoryhmän ja henkilöstön
palkitsemiselementit
- Tietoa kannustinohjelmista
- Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares
- Fortumin henkilöstörahasto

Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana

Fortumin lyhyen ja pitkän aikavälin suoritusmittarit ovat vahvasti yhteydessä yhtiön kannattavuuteen, osakkeen kurssikehitykseen sekä asetettujen vastuullisuustavoitteiden kehitykseen. Liiketoiminnan tulos vaikuttaa suoraan toimitusjohtajalle maksettaviin tulosperusteisiin palkkioihin.

Oheisessa taulukossa esitellään hallituksen, toimitusjohtajan sekä työntekijän keskimääräisen palkitsemisen kehitystä sekä yhtiön taloudellista tulosta viimeisen viiden vuoden 2020–2024 ajalta.

Fortumin vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous hyväksyi muutokset hallituksen jäsenten palkkioihin vuodelle 2024 osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tekemän ehdotuksen mukaisesti. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta on tarkastellut hallituksen palkkioiden tasoa ja linjasi vuonna 2021 tavoitteeksi saada hallituksen palkkiot asteittain markkinatasolle vuoteen 2026 mennessä. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tekee ehdotuksen hallituksen palkkioista varsinaiselle yhtiökokoukselle vuosittain.

Fortumin toimintaympäristö muuttui dramaattisesti vuonna 2022 Venäjän hyökättyä Ukrainaan ja sitä seuranneen Euroopan energiakriisin johdosta. Tämän vuoksi Fortumin hallituksen kokousten määrä vuonna 2022 kasvoi edellisiin vuosiin verrattuna, mikä heijastui hallituksen jäsenille vuonna 2022 maksettuihin palkkioihin.

1 000 euroa	2024	2023	2022	2021	2020
Nykyiset hallituksen jäsenet					
Mikael Silvennoinen	167	125	—	—	—
Essimari Kairisto	118	107	135	76	72
Ralf Christian	109	87	90	—	—
Luisa Delgado	91	73	102	34	—
Jonas Gustavsson	90	69	—	—	—
Marita Niemelä	82	59	—	—	—
Teppo Paavola	94	78	117	58	45
Johan Söderström	79	57	—	—	—
Vesa-Pekka Takala	83	67	—	—	—
Aiemmat hallituksen jäsenet					
Maija Strandberg	5	78	—	—	—
Anja McAlister	0	5	122	65	57
Veli-Matti Reinikkala	0	10	181	92	77
Philipp Rösler	0	4	101	55	57
Annette Stube	0	11	105	57	42
Kimmo Viertola	0	6	86	—	—
Eva Hamilton	0	—	—	19	55
Matti Lievonen	0	—	—	32	101
Klaus-Dieter Maubach	0	—	—	15	65
Kim Ignatius	0	—	—	—	21
Hallitus Keskimääräinen kokonaispalkitseminen	92	56	115	50	59
Hallitus Varsinaisen jäsenen kiinteä vuosipalkkio	57 ¹⁾	43 ¹⁾	43 ¹⁾	40	40
Toimitusjohtaja Markus Rauramo	1 904	1 932	2 699	3 136	965
Keskimääräinen työntekijän kokonaispalkitseminen ^{2) 4)}	88	80	80 ³⁾	59	67
Vertailukelpoinen liikevoitto, jatkuvat toiminnot, milj. euroa ⁴⁾	1 178	1 544	1 611 ³⁾	1 429	1 344
Osakekohtainen tulos, jatkuvat toiminnot, euroa ⁴⁾	1,30	1,68	2,34 ³⁾	4,49	2,05

1) Ei sisällä kiinteää valiokuntapalkkiota.
2) Luvut perustuvat konsernin tilinpäätökseen ml. palkat ja palkkiot, eläkkeet, sosiaaliturvamaksut sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiot (pois lukien toimitusjohtaja). Tilinpäätös sisältää vuodelle jaksotetut kulut.
3) Vuoden 2022 vertailuluku on päivitetty Venäjän toimintojen konsolidoinnin päättymisen johdosta vuonna 2023. Lisätietoja on julkaisussa Taloudelliset tiedot 2023.
4) Sisältäen Venäjän toiminnot 2020–2021 ja Uniperin vuonna 2020.

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti 2024

Hallituksen puheenjohtajan
esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024

Muun johtoryhmän ja henkilöstön
palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Fortumin muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024

Tämä Fortumin johtoryhmän jäsenten (pl. toimitusjohtaja) ja henkilöstön palkitsemista koskeva raportti on laadittu henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan johdolla henkilöstön palkitsemispolitiikan ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti, ja siinä on otettu huomioon valtion omistajapolitiikkaa koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen 2024 mukainen ohjeistus. Palkitsemisraportti esitetään Fortum Oyj:n vuoden 2025 varsinaisessa yhtiökokouksessa, mutta yhtiökokous ei tee asiasta neuvoa-antavaa päätöstä.

Raportissa esitellään Fortumin johtoryhmän jäsenten (pl. toimitusjohtaja) vuoden 2024 palkitsemista koskevat päätökset sekä viiden viime vuoden kokonaispalkitseminen.



Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti
2024

- Hallituksen puheenjohtajan esipuhe
- Johdanto
- Kannustinohjelmien palkkiototeumat
- Toimitusjohtajan palkitseminen
- Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus
- Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana
- Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024
 - Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit
 - Tietoa kannustinohjelmista
 - Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares
 - Fortumin henkilöstörahasto

Fortumin muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit

Henkilöstön palkitsemispolitiikan mukainen palkitsemis-rakenne yhdenmukaistaa johtoryhmän jäsenten (pl. toimitusjohtaja) ja henkilöstön palkitsemisen ja Fortumin strategian onnistuneen toteuttamisen. Fortumin strategian painopisteet ovat luotettavan ja puhtaan energian tuottaminen ja toimittaminen, teollisuuden dekarbonisaation edistäminen sekä uudistuminen ja kehittyminen. Eettiset ja vastuulliset liiketoimintakäytäntömme ovat olennainen osa päivittäistä toimintaamme ja palkitsemisperiaattemme edistävät yhtiön pitkän aikavälin menestystä. Alla olevassa taulukossa kuvataan palkitsemispolitiikan sisältö lyhyesti.

Palkitsemisen osa-alue, tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kohderyhmä	Palkitsemispolitiikan keskeiset piirteet
Kiinteä palkka Korvaus tehtävän vastuista yksilön taitojen, tietojen ja kokemuksen perusteella.	Koko henkilöstö	Kiinteää palkkaa tarkastellaan yleensä vuosittain, ja sen tarkoituksena on olla markkinatasolla verrattuna vastaavaan verrokkiryhmään/markkinaan. Johtoryhmän jäsenten osalta hallitus ottaa huomioon useita eri tekijöitä päättäessään mahdollisista kiinteän palkan muutoksista. Näitä ovat esimerkiksi yksilökohtainen suoriutuminen, liiketoiminnan tulos, tehtävän laajuus ja työntekijöiden palkkaus Fortumissa yleisesti. Kokonaispalkitsemista määritettäessä otetaan huomioon samankokoisten pohjoismaisten ja suomalaisten pörssiyrityiden sekä tarvittaessa kyseisellä alalla toimivien eurooppalaisten yhtiöiden markkinavertailutiedot.
Eläke-etuus ja muut edut Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti. Tukee rekrytointeja, sitouttamista ja yhtiön palveluksessa pysymistä.	Koko henkilöstö	Eläkejärjestelyt ovat soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisia. Johtoryhmän jäsenille tarjotaan lisäeläke osana kokonaispalkitsemista soveltuvan markkinakäytännön mukaisesti. Kaikki uudet johtoryhmän lisäeläkejärjestelyt ovat vuodesta 2016 lähtien olleet maksuperusteisia lisäeläkejärjestelyjä ja eläkemaksu on 20 % kiinteästä vuosipalkasta. Muiden myönnettyjen etujen taso määräytyy työskentelymaan paikallisen markkinakäytännön mukaan ja se 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 projekti- ja tunnustuspalkkio-ohjelmiin, joko rahana tai osakkeina maksettaviin sitouttamispalkkioihin, vakuutusetuihin, palvelusvuosiin sekä syntymäpäiviin liittyviin muistamisiin.
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI) Tukee konsernin taloudellisten, strategisten ja kestävän kehityksen vuositason tavoitteiden saavuttamista.	Koko henkilöstö	Hallitus määrittää vuosittain suoritusmittarit, painoarvot ja tavoitteet valituille mittareille. Tällä varmistetaan, että ne tukevat yhtiön strategiaa. Mittarit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan ensisijaisten tavoitteiden mukaisesti. Yleensä ne koostuvat yhdistelmästä mittareita, jotka liittyvät konsernin taloudelliseen tulokseen, kestävyystavoitteisiin sekä tiimi-/yksilökohtaisiin suoritusmittareihin. Lyhyen aikavälin kannustimen tavoite- ja enimmäisansaintamahdollisuudet (peruspalkan lisäksi) riippuvat asemasta ja mahdollisuudesta vaikuttaa yhtiön tulokseen. Ansaintamahdollisuudet voivat vaihdella paikallisen markkinakäytännön ja aseman erityisluonteen mukaan. Vuoden päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu ja lopullinen palkkiotaso määräytyy tällä perusteella. Mahdollinen lyhyen aikavälin kannustinpalkkio maksetaan rahana.
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI) Tukee konsernin 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 kannustinjärjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä ohjelmista, joiden ansaintakausi on kolme vuotta. Hallitus asettaa suoritusmittarit sekä niiden painoarvot ja tavoitteet. Tällä varmistetaan, että ne tukevat yhtiön strategiaa. Suoritusmittarit perustuvat yleensä taloudelliseen tulokseen, osakekurssiin sekä kestävyYTEEN ja ne voivat sisältää myös muita strategisia mittareita. Pitkän aikavälin kannustin perustuu osakkeiden enimmäismäärään, joka voidaan ansaita, mikäli ohjelmalle asetetut tavoitteet saavutetaan enimmäistasolla. Ansaintajakson päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu ja lopullinen palkkiotaso määräytyy tällä perusteella.
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 osakepalkkiomaksun yhteydessä pidettävä omistuksessaan 50 % osakkeiden nettomäärästä (verojen jälkeen), kunnes osakeomistus vastaa 100 %-a kiinteästä bruttopalkasta.

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti 2024

Hallituksen puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Muutokset Fortumin johtoryhmässä vuonna 2024

Fortumin johtoryhmässä tapahtui vuoden 2024 aikana seuraavat muutokset: lakiasiainjohtaja Nora Steiner-Forsberg, henkilöstöstä ja hankinnasta vastaava johtaja Eveliina Dahl ja Fortumin uudistumisesta ja IT:stä vastaava johtaja Bernhard Günther erosivat Fortumin johtoryhmästä ja siirtyivät uusiin tehtäviin Fortumin ulkopuolelle 31.12.2024. Konsernin lakiasiainjohtajaksi on nimitetty Kati Levoranta ja konsernin henkilöstöjohtajaksi Karin Svenske Nyberg. Svenske Nyberg aloittaa tehtävässään 1.5.2025 ja Levoranta viimeistään 1.7.2025.

Fortumin johtoryhmän jäsenet 31.12.2024:

- **Markus Rauramo**, toimitusjohtaja
- **Mikael Lemström**, Executive Vice President, Hydro Generation – vesivoimaliiketoiminnasta vastaava johtaja
- **Petra Lundström**, Executive Vice President, Nuclear Generation – ydinvoimaliiketoiminnasta vastaava johtaja
- **Peter Strannegård**, Executive Vice President, Renewables and Decarbonisation – johtaja, uusiutuva energia ja dekarbonisaatio
- **Simon-Erik Ollus**, Executive Vice President, Corporate Customers and Markets – suurasiaakkaista ja markkinoinnista vastaava johtaja
- **Mikael Rönnblad**, Executive Vice President, Consumer Solutions, Digitalisation and Innovation – kuluttajaliiketoiminnasta sekä digitalisaatio- ja innovaatiotoiminnoista vastaava johtaja
- **Tiina Tuomela**, talousjohtaja
- **Nebahat Albayrak**, Executive Vice President, Sustainability and Corporate Relations – johtaja, vastuullisuus ja sidosryhmäsuhteet
- **Eveliina Dahl**, Executive Vice President, People and Procurement – johtaja, henkilöstö ja hankinnat
- **Nora Steiner-Forsberg**, Executive Vice President, Legal, General Counsel – lakiasiainjohtaja
- **Bernhard Günther**, Chief Transformation Officer (CTO), Transformation and IT – Fortumin uudistumisesta ja IT:stä vastaava johtaja

Fortumin muun johtoryhmän palkitseminen

Vuodelta 2023 kertyneitä lyhyen aikavälin palkkioita ja pitkän aikavälin kannustinjakson 2021–2023 palkkioita ei maksettu keväällä 2024 johtuen johtoryhmälle asetetuista palkitsemisrajoituksista ja johtoryhmän jäsenten päätöksestä luopua omista pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta. Johtoryhmälle (pl. toimitusjohtaja) vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa asetetut suoritusmittarit koostuivat taloudellisista mittareista (konsernin vertailukelpoinen liikevoitto ja konsernin vuotuiset kiinteät kustannukset) 40 % painotuksella, liiketoiminnallisesta mittarista (laitosten käytettävyyssaste) 10 % painotuksella ja ESG-mittareista (NPS/asiakastytyväisyysindeksitavoite ja turvallisuustoimenpiteet) 20 % painotuksella. Lisäksi johtoryhmällä oli yksi johtoryhmän yhteinen mittari 10 % painotuksella ja yksilökohtaiset mittarit 20 % painotuksella. Johtoryhmän yhteinen mittari liittyi asetettujen strategisten kasvutavoitteiden edistymiseen ja henkilöstön sitoutuneisuuden parantamiseen. Tietoa vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinohjelman taloudellisista, liike-toiminnallisista ja ESG-mittareista ja niiden toteumista, pitkän aikavälin kannustinjakson 2022–2024 toteumasta sekä vuosien 2022 ja 2023 palkitsemisrajoituksista löytyy kappaleesta 'Kannustinohjelmien palkkiototeumat' sivuilla 5–7. Vuonna 2024 lyhyen aikavälin kannustimet olivat enintään 40 % vuotuisesta kiinteästä palkasta ja muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärä (maksettavat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet) oli enintään 120 % johtoryhmän jäsenen vuotuisesta kiinteästä palkasta. Lyhyen aikavälin kannustimet vuodelta 2024 ja pitkän aikavälin kannustinjakson 2022–2024 palkkio maksetaan keväällä 2025.

Johtoryhmän jäsenet (pl. toimitusjohtaja) ansaitsivat henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2021 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella yhteensä 810 lisäosaketta (brutto). Lisäosakkeet (yhteensä 474 osaketta, netto) toimitettiin maaliskuussa 2024. Vuoden 2022 henkilöstön osakesäästöohjelmassa 31.12.2024 hallussa olevien osakkeiden lukumäärän perusteella johtoryhmän jäsenet ansaitsivat yhteensä enintään 1 121 lisäosaketta (brutto). Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2025. Lisäksi johtoryhmän jäsenet ovat osallistuneet henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2024 säästökaudelle. Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2027.

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti
2024

Hallituksen puheenjohtajan
esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön
palkitseminen vuonna 2024

Muun johtoryhmän ja henkilöstön
palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Fortumin muun johtoryhmän palkitseminen 2020–2024

1 000 euroa	2024	2023	2022	2021	2020
Kiinteä palkka ¹⁾	3 844	3 369	3 447	3 727	3 195
Lisäeläke	676	792	717	513	527
Lyhyen aikavälin kannustimet	0 ²⁾	68 ²⁾	1 032	478	657
Pitkän aikavälin kannustimet	0 ³⁾	86 ⁴⁾	1 223	2 250	3 598
Henkilöstön osakesäästöohjelma	9 ⁵⁾	11	–	–	–
Kokonaispalkitseminen	4 529	4 327	6 419	6 968	7 977

- 1) Kiinteä palkka sisältää työsuhte-edut ja lomarahat.
2) Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti vuosilta 2022 ja 2023 kertyneitä lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita ei maksettu. Johtoryhmän uudet jäsenet, jotka nimitettiin johtoryhmään 31.3.2023 alkaen, olivat oikeutettuja vuodelta 2022 kertyneeseen lyhyen aikavälin kannustinpalkkioon aikaisempien rooliensa perusteella.
3) Pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkiot oli määrä maksaa vuonna 2024. Toukokuussa 2023 johtoryhmän jäsenet ilmoittivat päättäneensä luopua pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkioista, ja näin ollen heille ei maksettu osakepalkkioita vuonna 2024.
4) Taulukon luku sisältää johtoryhmään nimetyille uusille jäsenille maksetun pitkän aikavälin kannustinpalkkion, koska he olivat oikeutettuja pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 palkkioon aikaisempien rooliensa perusteella. Osakkeet toimitettiin maaliskuussa 2023, mikä johti verotettavaan tuloon huhtikuussa 2023. Luku sisältää lisäksi vuosien 2020–2022 rajoitetusta osakeohjelmasta (RS-ohjelma) vastuullisuus ja sidosryhmäsuhteet -toiminnon johtajalle johtajasopimuksen mukaisesti keväällä 2023 maksetun palkkion.
5) Henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2021 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella johtoryhmän jäsenet (pl. toimitusjohtaja) ansaitsivat yhteensä 810 lisäosaketta (brutto), mikä vastasi 9 413 euroa.

Fortumin muun johtoryhmän
palkitseminen 2025

Fortumin johtoryhmän jäsenten (pl. toimitusjohtaja) muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärä (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet) voi olla enintään 200 % (2024:120 %) vuotuisesta kiinteästä palkasta. Lyhyen aikavälin kannustinohjelmista maksettavat palkkiot voivat olla enintään 50 % (2024: 40 %) vuotuisesta kiinteästä palkasta. Pitkän aikavälin kannustinohjelmista palkkiot voivat palkkio-oikeuden myöntämishetkellä olla enintään 80–120 % (2024: 100 %) vuotuisesta kiinteästä palkasta.

Johtoryhmän jäsenille (pl. toimitusjohtaja) vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelman asetetut suoritusmittarit painoarvoineen on esitetty viereisessä taulukossa. Pitkän aikavälin kannustinjakson 2025–2027 suoritusmittarit painoarvoineen on esitelty sivulla 10. Johtoryhmän jäsenille (pl. toimitusjohtaja), jotka ovat työsuhteessa vuoden 2025 alkaessa, myönnettävien osakkeiden enimmäismäärä pitkän aikavälin kannustinjaksolla 2025–2027 on 172 000 osaketta (brutto). Vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelman

toteuma vahvistetaan keväällä 2026 ja pitkän aikavälin kannustinjakson 2025–2027 toteuma keväällä 2028. Lisäksi johtoryhmän jäsenet osallistuvat henkilöstön osakesäästö-ohjelman vuoden 2025 säästökaudelle. Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2028.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman 2025 suoritusmittarit		Painoarvo, %
Taloudellinen	Konsernin vertailukeloinen liikevoitto (miljoonaa euroa)	30
	Konsernin vuotuiset kiinteät kustannukset (miljoonaa euroa)	10
Liiketoiminnallinen	Laitosten käytettävyyssaste (%)	10
Asiakkuuksiin liittyvä	Asiakastyytyväisyysindeksi	10
Kestävyys	Turvallisuustoimenpiteiden suoritusaste (%)	10
Tiimi/yksilökohtainen	Johtoryhmän yhteinen tavoite: strategiset hankkeet, jotka keskittyvät joustoratkaisuihin, digitalisaatioon ja skaalautuvaan kasvuun sekä henkilöstön sitouttamisen parantaminen	10
	Yksilökohtaiset tavoitteet	20



Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti 2024

Hallituksen puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Tietoa kannustinohjelmista

Lyhyen aikavälin kannustinohjelmat

Vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinohjelman mittarit ja toteuma on kuvattu sivulla 6. Vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelma noudattaa vuoden 2024 ohjelman rakennetta ja suoritusmittareita. Suoritusmittarit koostuvat taloudellisista, liiketoiminnallisista, asiakkuuksiin ja kestävytyteen liittyvistä mittareista sekä liiketoimintayksiköiden/toimintojen mittareista ja tiimi- ja/tai yksilökohtaisista mittareista. Taloudelliset mittarit ovat konsernin vertailukelpoinen liikevoitto (painoarvo 30 %) ja konsernin vuotuiset kiinteät kustannukset (painoarvo 10 %). Liiketoiminnallinen mittari (painoarvo 10 %) perustuu laitosten käytettävyyssasteeseen ja asiakkuuksiin liittyvä mittari asiakastytytyväisyysindeksitavoitteeseen (painoarvo 10 %). Kestävyysmittari liittyy turvallisuustoimenpiteisiin (painoarvo 10 %). Liiketoimintayksiköiden/toimintojen ja tiimi- ja/tai yksilökohtaisten mittareiden asetannassa huomioidaan liiketoiminnan/toiminnon painopisteet sekä työntekijöiden roolit ja vastuut (painoarvo 30 %). Vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelman rakenne toimitusjohtajan osalta on kuvattu sivulla 10 ja muun johtoryhmän osalta sivulla 17.

Pitkän aikavälin kannustinohjelmat

Fortumin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu vuosittain alkavista ohjelmista (PSP-ohjelma), joiden ansaintakausi on kolme vuotta. Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja on ollut pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä taloudellisena suoritusmittarina vuodesta 2019 alkaen. Kestävytyteen liittyvän ESG-mittarin Fortum otti ensimmäistä kertaa käyttöön pitkän aikavälin kannustinjaksolla 2020–2022.

Pitkän aikavälin kannustinjaksolle 2022–2024 asetettu ESG-mittari liittyi 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 säilyi mittarina. Vuoden 2022 Uniper-myyntin johdosta ESG-mittaria päivitettiin vuoden 2023 alussa. Päivitetty ilmastotavoite vuosille 2022–2024 liittyi absoluuttisten hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen Euroopassa, mukaan lukien Fortumin kierrätys- ja jäteliiketoiminta.

Pitkän aikavälin kannustinjaksolle 2023–2025 asetettu ESG-mittari 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 säilyi mittarina, mutta Uniper-myyntin ja strategiauudistuksen johdosta verrokkiyhtiöitä muutettiin vastaamaan Fortumin muuttunutta rakennetta.

Pitkän aikavälin kannustinjaksolla 2024–2026 suoritusmittarit koostuvat taloudellisesta, asiakkuuksiin liittyvästä ja ESG-mittareista. Taloudellisena mittarina on edelleen osakkeen kokonaistuoton kehitys suhteessa valittuihin eurooppalaisiin energiayhtiöihin. Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton verrokkiyhtiöt pidettiin samana kuin kannustinjaksolla 2023–2025. Verrokkiyhtiöitä ovat A2A S.p.A., Acciona energías renovables, BKW AG, Centrica plc, CEZ, a.s., Drax Group plc,

Encavis AG, EDP - Energias de Portugal, S.A., EDP Renováveis, S.A., Endesa, S.A., Enel SpA, ENGIE SA, E.ON SE, Hera S.p.A., Iberdrola, S.A., Iren SpA., Naturgy Energy Group, S.A., RWE Aktiengesellschaft, SSE plc, Veolia Environnement S.A., VERBUND AG ja Ørsted A/S. Asiakkuuksiin liittyvä suoritusmittari on pitkäaikaisten sähkönmyyntisopimusten (PPA) osuuden kasvattaminen osana normaalia sähköntuotannon suojausta. ESG-mittarit perustuvat uusiutuvan energiatuotannon valmiuksien rakentamiseen mahdollisia tulevaisuuden investointeja varten ja tieteeseen perustuviin päästövähennyksiin (SBTi 1,5 celsiusastetta).

Pitkän aikavälin kannustinjaksolla 2025–2027 suoritusmittarit koostuvat taloudellisesta, asiakkuuksiin liittyvästä ja kestävyysmittareista. Taloudellisena mittarina on edelleen osakkeen kokonaistuoton kehitys suhteessa valittuihin eurooppalaisiin energiayhtiöihin. Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton verrokkiyhtiöt pidettiin samana kuin kannustinjaksolla 2024–2026 pois lukien Hera S.p.A., Iren SpA. ja Veolia Environment S.A., jotka poistettiin verrokeista Fortumin kierrätys- ja jäteliiketoiminnan myyntin seurauksena. Asiakkuuksiin liittyvä suoritusmittari on pitkäaikaisten sähkönmyyntisopimusten (PPA) osuuden kasvattaminen osana normaalia sähköntuotannon suojausta, ja kestävyysmittarit perustuvat uusiutuvan energiatuotannon valmiuksien rakentamiseen mahdollisia tulevaisuuden investointeja varten ja tieteeseen perustuviin päästövähennyksiin (SBTi 1,5 celsiusastetta).

Vuodesta 2020 lähtien Fortum on hallituksen päätöksen mukaisesti täydentänyt pitkän aikavälin kannustinohjelmansa rajoitetulla osakeohjelmalla (Restricted Share -ohjelma, RS). RS-ohjelma noudattaa yleisen pitkän aikavälin kannustinohjelman pääehtoja sillä poikkeuksella, että allokoitua osakkeita toimitetaan kolmivuotisen RS-jakson jälkeen ilman erillisiä suorituskriteereitä. 31.12.2024 vuosien 2022–2024 RS-ohjelman puitteissa oli myönnetty yhteensä 30 772 osaketta, vuosien 2023–2025 RS-ohjelman puitteissa 35 951 osaketta. Vuosien 2024–2026 RS-ohjelman puitteissa oli myönnetty yhteensä 97 500 osaketta sisältäen kahdelle johtoryhmän jäsenelle myönnetty osakkeet. Vuosien 2022–2024 RS-ohjelman osakkeet arvioidaan toimitettavan keväällä 2025.

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti
2024

Hallituksen puheenjohtajan
esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön
palkitseminen vuonna 2024

Muun johtoryhmän ja henkilöstön
palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Yhteenveto pitkän aikavälin kannustinohjelmista (PSP)

Pitkän aikavälin kannustinohjelma, ansaintakausi	2021–2023	2022–2024	2023–2025	2024–2026	2025–2027
Osakkeiden toimitusvuosi	2024 ¹⁾	2025	2026	2027	2028
Suoritusmittarit	80 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 20 % ESG	80 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 20 % ESG	70 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 30 % ESG	50% suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 20 % asiakkuuksiin liittyvä mittari 30 % ESG	50 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 20 % asiakkuuksiin liittyvä mittari 30 % kestävyys
Palkkiototeuma	9 %	16,36 %			
Myönnettyjen osakkeiden lukumäärä (brutto)	317 000 ²⁾	300 644 ²⁾	667 586 ²⁾	918 870 ²⁾	⁶⁾
Menetettyjen osakkeiden lukumäärä	6 239 ³⁾	⁴⁾			
Ansaittujen osakkeiden lukumäärä (brutto)	27 000	⁴⁾			
Osallistujien lukumäärä (osakkeiden toimitushetkellä)	79	⁴⁾			
Myöntämispäivä	28.2.2021	28.2.2022	31.8.2023 30.11.2023 ⁵⁾	29.2.2024	⁶⁾
Osakkeen myöntämispäivän hinta, euroa	20,69	18,84	12,40 12,89 ⁵⁾	11,55	⁶⁾
Osakkeen toimituspäivä	14.2.2024	⁴⁾			
Osakkeen toimituspäivän hinta, euroa	10,94	⁴⁾			

1) Toukokuussa 2023 Fortumin johtoryhmän jäsenet ilmoittivat päättäneensä luopua kannustinjakson 2021–2023 palkkioista, ja näin ollen heille ei toimitettu osakkeita vuonna 2024.
2) Myönnettyjen osakkeiden määrä kannustinjakson 2021–2023 osalta kuvaa tilannetta 31.12.2023 ja kannustinjaksojen 2022–2024, 2023–2025 ja 2024–2026 osalta tilannetta 31.12.2024. Johtoryhmän jäsenten palkitsemista koskevat rajoitukset vuosina 2022 ja 2023 on otettu huomioon asiaankuuluvissa kannustinjaksoissa. Kannustinjakson 2021–2023 osalta myönnettyjen osakkeiden määrässä on otettu huomioon myös ne osakkeet, joista johtoryhmän jäsenet luopuivat.
3) 31.12.2023 jälkeen työsuhteen päättymisen vuoksi menetetyt osakkeet.
4) Osakkeet toimitetaan vuoden 2024 palkitsemisraportin julkaisemisen jälkeen.
5) Pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 osakkeet myönnettiin Fortumin liiketoimintarakenteen, liiketoimintojen ja konsernitoimintojen uudelleenjärjestelyn johdosta aiempien vuosien aikataulusta poiketen. Ensimmäinen vaihe päättyi elokuun lopussa, ja allokatioprosessi saatiin päätökseen marraskuun 2023 loppuun mennessä.
6) Suunniteltu pitkän aikavälin kannustinjakson 2025–2027 osakkeiden myöntämispäivä on 28.2.2025.

Palkitseminen 2024

Toimielinten palkitsemisraportti 2024

Hallituksen puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön tuloskehitys viiden viimeisen tilikauden aikana

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2024

Muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Yhteenveto Fortumin johdolle toimitetuista osakkeista (netto)

Pitkän aikavälin kannustinohjelma	PSP 2021–2023	PSP 2022–2024	Osakeomistus 31.12.2024
Markus Rauramo Toimitusjohtaja	1)	2)	115 997
Nebahat Albayrak EVP – johtaja, vastuullisuus ja sidosryhmäsuhteet	1)	2)	3 557
Eveliina Dahl EVP – johtaja, henkilöstö ja hankinnat	1)	3)	3 414
Bernhard Günther CTO – Fortumin uudistumisesta ja IT:stä vastaava johtaja	1)	3)	1 392
Mikael Lemström EVP – vesivoimaliiketoiminnasta vastaava johtaja	1)	2)	15 155
Petra Lundström EVP – ydinvoimaliiketoiminnasta vastaava johtaja	1)	2)	14 314
Simon-Erik Ollus EVP – suurasiaakkaista ja markkinoinnista vastaava johtaja	1)	2)	7 664
Mikael Rönblad EVP – kuluttajaliiketoiminnasta sekä digitalisaatio- ja innovaatiotoiminnoista vastaava johtaja	1)	2)	20 887
Nora Steiner-Forsberg EVP – lakiasiaainjohtaja	1)	3)	2 091
Peter Strannegård EVP – johtaja, uusiutuva energia ja dekarbonisaatio	1)	2)	4 380
Tiina Tuomela Talousjohtaja	1)	2)	40 772
Yhteensä	0	0	229 623

1) Toukokuussa 2023 Fortumin johtoryhmän jäsenet ilmoittivat päättäneensä luopua pitkän aikavälin kannustinjakson 2021–2023 palkkioista, ja näin ollen heille ei toimitettu osakkeita vuonna 2024.
2) Osakkeet toimitetaan vuoden 2024 palkitsemisraportin julkaisemisen jälkeen.
3) Eveliina Dahl, Bernhard Günther ja Nora Steiner-Forsberg jättivät yhtiön 31.12.2024.

Johtoryhmän jäsenten osakeomistusvaatimus edellyttää jäseniä kartuttamaan ja pitämään omistuksessaan Fortumin osakkeita määrän, joka vastaa 100 %:a heille maksettavasta kiinteästä bruttopalkasta. Johtoryhmän jäsenen on kunkin osakepalkkiomaksun yhteydessä pidettävä omistuksessaan 50 % osakkeiden nettomäärästä (verojen jälkeen), kunnes osakeomistus vastaa 100 %:a kiinteästä bruttopalkasta.

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstön osakesäästöohjelma on käynnistetty vuonna 2020 ja sen tarkoituksena on kannustaa työntekijöitä sijoittamaan yhtiön osakkeisiin ja säilyttämään omistusta yhtiössä. Ohjelma koostuu vuosittain alkavista säästökaudesta, joiden käynnistämisestä päättää yhtiön hallitus. Ohjelmaan osallistuvat työntekijät säästävät osan kuukausipalkastaan, 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 2024 ja 2025 lisäosakekerroin oli 2:1. Säästökaudella 2024 osallistumisaste oli 35 % ja säästökaudella 2025 36 % niistä työntekijöistä, jotka olivat oikeutettuja osallistumaan ohjelmaan näillä säästökausilla.

Henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2022 säästökauden omistusjakso päättyi vuoden 2024 lopussa. Säästökaudelle osallistuneet ansaitsivat lisäosakkeita (brutto) ohjelman ehtojen mukaisesti. Vuoden 2022 säästökauden lisäosakekerroin oli 2:1. Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2025.

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 2024 maksettu summa oli yhteensä 1,2 miljoonaa euroa (0,0 miljoonaa euroa vuonna 2023).