

Join the
change

 fortum



Palkitseminen 2016

Palkka- ja palkkioselvitys 2016

Hyvät osakkeenomistajat,

vuosi 2016 oli Fortumille voimakkaan muutoksen aikaa. Päivitimme yhtiön strategian alkuvuonna, mutta säilytimme edelleen painopisteen puhtaassa ja tehokkaassa sähköntuotannossa. Samalla haluamme varmistaa, että tuotamme jatkossakin merkittävää lisäarvoa osakkeenomistajillemme. Muutimme myös organisaatorakennettamme, jotta se palvelisi parhaalla mahdollisella tavalla uuden strategian toimeenpanoa ja mahdollistaisi muuttuvien markkinoiden tarjoamien mahdollisuuksien hyödyntämisen.

Koko energia-ala on jännittävässä kehitysvaiheessa ja asemoimme nyt Fortumia varmistaaksemme yhtiön menestyksen tulevaisuudessa. Tämä edellyttää meiltä vahvaa panostusta tulevaisuudessa tarvittaviin liiketoimintoihin ja osaamiseen. Liikkumavara, joka syntyi sähkönjakeluliiketoiminnan myynnistä vuosina 2014–2015 tarjoaa Fortumille ainutlaatuisen mahdollisuuden osallistua Euroopan energia-alan uudelleenjärjestelyyn. Strategiamme ohjaa varojemme uudelleensijoittamista ja tavoitteemme on maksimoida kassavirta samanaikaisesti turvaamalla pitkän aikavälin kilpailukykyämme ja kannattavuutemme. Koko henkilöstön oikeudenmukainen palkitseminen on tärkeä osa tulevaa menestystä. Haluamme varmistaa, että työntekijöillämme on tehtäviensä edellyttämä osaaminen ja taidot, ja että meillä on oikeanlaista väkeä oikeissa paikoissa. Arvostamme sitoutunutta hyvin töistään suoriutuvaa henkilöstöä. Siksi haluamme myös työntekijöidemme tietävän, että erinomaiset suoritukset huomioidaan ja palkitaan.

Lähtökohtamme on rohkaista ja palkita sellaista tuloksellista toimintaa, joka on linjassa Fortumin strategian, kulttuurin ja arvojen kanssa. Kannustamme kestävään pitkän tähtäimen toimintaan. Palkitsemis- ja kannustinohjelmamme tarkoitus on auttaa meitä palkkaamaan ja pitämään palveluksessamme parhaimmat mahdolliset työntekijät. Näin tuemme lisäarvon luomista osakkeenomistajillemme.

Esitykset Fortumin johtoryhmän jäsenten palkitsemisesta tekee nimitys- ja palkitsemisvaliokunta, ja niistä päättää hallitus. Esityksen hallituksen palkkioista antaa osakkeenomistajien nimitystoimikunta, ja ehdotuksen vahvistavat osakkeenomistajat yhtiökokouksessa.

Vuoden aikana Fortumin johto ja muu henkilöstö on tehnyt paljon töitä liiketoimintastrategian toteuttamiseksi. Vuosi oli haastava koko alalle matalien markkinahintojen takia. Fortumin tulosta painoi lisäksi vähäinen vesivoimatuotanto, alhaisen sadannan vuoksi. Saavutimme kuitenkin tavoitetason lyhyen aikavälin kannustinohjelman taloudellisissa tulostuloksissa, koska tuloksemme oli markkinaolosuhteisiin nähden hyvä.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2013–2018 ylitti vähimmäisvaatimukset vuosien 2013–2015 ansaintajakson tyydyttävän tuloksen myötä ja tuotti 42 % vuosipalkasta. Tämän tuloksena vuonna 2016 kannustinohjelmaan osallistuneille myönnettiin yhteensä noin 260 000 osaketta. Vuosien 2014–2016 ansaintajakson tulos oli heikompi, mutta pitkän aikavälin kannustinohjelma 2014–2019 ylitti vähimmäisvaatimukset ja tuotti 27 % vuosipalkasta.

Vuonna 2016 nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi avainhenkilöiden ja johdon pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää varmistaakseen, että se vastaa nykyisiä valtioneuvoston omistajaohjausta koskevia ohjeita, parhaita eurooppalaisia käytäntöjä ja että se tukee edelleen liiketoimintastrategiaa. Tämän arvion tuloksena hallitus antoi joulukuussa hyväksyntänsä kannustinjärjestelmän muutokselle. Uudessa järjestelmässä johtoryhmän tulostuloksia, osakkeiden vapauttamista ja osakeomistusvaatimuksia koskevia perusteita on päivitetty. Nämä muutokset tulevat voimaan vuosien 2017–2019 kannustinohjelmassa.

Olemme myös tehneet palkitsemisraporttiin muutoksia, jotka parantavat läpinäkyvyyttä ja käytettävyyttä. Raportti on jaettu kolmeen osaan: (i) Fortumin lähestymistapa palkitsemisen hallinnointiin; (ii) palkitsemispolitiikka,



johon palkitsemisperiaattemme perustuvat, sekä yhteenvedo johtoryhmän palkitsemispuitteista, ja (iii) palkitsemisen vuosiraportti, jossa esitetään, miten hallitusta ja johtoryhmää palkittiin tarkasteluvuonna. Palkitsemisraportti on laadittu suomalaisia pörssiyrityksiä koskevan hallinnointikoodin mukaisesti ja otamme mielellämme vastaan palautetta ja kehitämme raportointikäytäntöjämme edelleen.

Sari Baldauf

Hallituksen puheenjohtaja

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Palkitsemisen hallinnointi

Konsernin palkitsemisperiaatteet ja yleiset palkitsemis- ja etuisuuskäytännöt ohjaavat palkitsemista Fortumissa. Tämä palkitsemista koskeva raportti on laadittu suomalaisia pörssiyrityksiä koskevan vuoden 2015 hallinnointikoodin mukaisesti.

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

Palkitsemispolitiikka

Palkitsemisperiaatteet

Fortum pyrkii tavoiteorientoituneeseen kulttuuriin, jossa jokainen työntekijä ymmärtää:

- yrityksen strategian ja tulostavoitteet,
- miten yksilöt voivat vaikuttaa tuloksiin,
- liiketoiminnan tuloksen ja palkitsemisen välisen yhteyden sekä
- kestävän kehityksen tärkeyden liiketoiminnassa.

Palkitsemisperiaatteet on suunniteltu kannustamaan Fortumin arvojen mukaiseen tulokselliseen toimintaan ja antamaan siitä tunnustusta.

Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin työsuhteen ehdot

Molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajalla on oikeus irtisanomisajan palkkaan ja irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa 12 kuukauden palkkaa. Mikäli toimitusjohtaja irtisanotaan ennen eläkeikää, hän on oikeutettu siihen mennessä eläkerahastoon kertyneisiin varoihin.

Tällä hetkellä toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin palkka on 80 000 euroa kuukaudessa, johon sisältyy luontoisetuina vapaa autoetu ja puhelinetu.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien ehtojen mukaisesti toimitusjohtaja osallistuu lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään (enimmäistaso 40 % vuosipalkasta) ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmään 2014–2019 kannustinohjelmasta alkaen. Pekka Lundmarkin pitkän aikavälin kannustinohjelmien palkkiot lasketaan pro rata 7.9.2015 alkaen, jolloin hän aloitti Fortumin toimitusjohtajana.



Palkitsemisen avainperiaatteet	
Tehokas johtaminen	Motivoimme työntekijöitämme asettamalla heille haastavia tavoitteita. Kannustamme aloitteellisuuteen ja aktiiviseen oman ja ryhmän toiminnan johtamiseen sekä yhteistyöhön. Näin edistämme toivottua käyttäytymistä ja mahdollistamme liiketoiminnan hyvät tulokset. Korostamme selkeiden, Fortumin strategian mukaisten tavoitteiden asettamista ja jalkauttamista kaikilla tasoilla osana hyvää johtamista. Painotamme myös yksiköiden ja toimintojen välistä yhteistyötä liiketoimintatavoitteiden saavuttamisessa, mikä heijastuu myös tavoitteiden asettamiseen. Palkitseminen on kiinteästi kytkeyty suorituksen johtamiseen Fortumilla.
Tulokseen perustuva palkitseminen	Palkitsemme konkreettisista saavutuksista Fortumin strategian toteuttamisessa sekä liiketoiminnan tavoitteiden ja halutun muutoksen saavuttamisessa. Niin heikolla kuin erinomaisellakin suoritumisella on seurauksensa.
Kilpailukykyinen palkitseminen	Huomioimme soveltuvat markkina- ja toimialakohtaiset käytännöt sekä erilaiset liiketoimintamallit ja niiden tarpeet, kun määrittelemme palkitsemisen ja etujen tason ja luonteen. Pyrimme olemaan houkutteleva työnantaja niille työntekijöille, joilla on tarvitsemamme taidot ja osaaminen.
Tehokas viestintä	Korostamme selkeää, avointa ja säännöllistä viestintää niin yrityksen kuin yksilönkin suoriutumisesta saadaksemme suurimman hyödyn palkitsemis- ja etuisuusjärjestelmistä. Viestimme erityisesti yhtiön tuloksen ja yksilön suoritusten vaikutuksesta palkitsemiseen. Koulutamme esimiehiä, jotta he hallitsisivat hyvin yhtiön suoritusten arviointikäytännöt sekä palkitsemisperiaatteet ja -ohjelmat.
Rehelliisyys ja sääntöjenmukaisuus	Suoritus- ja palkitsemisprosessimme perustuvat ehdottomaan rehellisyyteen ja kunkin toimintamaamme paikallisiin lakeihin. Noudatamme suomalaisia pörssiyrityksiä koskevaa hallinnointikoodia sekä valtion omistamien yhtiöiden johtajien palkitsemisohjeita. Emme hyväksy minkäänlaista vaatimuksista poikkeamista.



Yhteenvedo toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitsemiselementeistä

Peruspalkka	Kiinteä palkka ja luontoisedut, jotka on tarkoitettu korvaukseksi tehtävän vastuista ja jotka vastaavat henkilön taitoja, tietoja ja kokemusta.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Tukevat konsernin taloudellisten, strategisten sekä kestävän kehityksen tavoitteiden saavuttamista. Kannustimen ylin ansaintamahdollisuus on 40 % saajan perusvuosipalkasta, joka lasketaan kaavalla $12 \times$ kyseisen vuoden joulukuun palkka.
Pitkän aikavälin kannustimet	Kannustimien tavoitteena on tukea yhtiön pitkän aikavälin menestystä palkitsemalla kestävien, pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisesta. Näin varmistetaan johdon ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuus. Osakeoikeuksia jaetaan vuosittain Fortumin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän sääntöjen mukaisesti. Suoritusta mitataan kolmen vuoden ansaintajaksolla. Jos vähimmäismääräytymisperusteet ylittyvät, tuloksena oleva palkkio, verojen jälkeen, maksetaan osakkeina. Yhtiön ohjeistus johdon osakeomistuksista koskee näitä osakkeita. Kalenterivuoden aikana maksettujen lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioiden yhteenlaskettu kokonaismäärä ennen veroja ei saa ylittää 120 %:a osallistujan vuosittaisesta peruspalkasta.
Eläkkeet	Lakisääteisten eläkkeiden lisäksi Fortumin johtoryhmän jäsenillä on lisäeläkejärjestelyjä. Kaikki lisäeläkejärjestelyt vuodesta 2008 lähtien, myös toimitusjohtajan eläkejärjestely, määritellään maksuperusteisina, ja maksu on enintään 25 % vuosipalkasta. Kaikille vuoden 2016 jälkeen nimitettävälle johtoryhmän jäsenille sekä niille nykyisille jäsenille, joiden eläkemaksun osuus on ollut alle 20 % vuosipalkasta, lisäeläkemaksu on 20 % perusvuosipalkasta 1.1.2017 alkaen.
Osakkeenomistusvaatimus	Fortumin johtoryhmän jäsenten (mukaan lukien toimitusjohtaja) on kartutettava ja pidettävä omistuksessaan 100 % vuosipalkkaansa vastaavan arvon verran Fortumin osakkeita. ¹⁾

1) Laskettuna bruttopalkkana

Lyhyen aikavälin kannustimet

Fortumin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tukea yhtiön taloudellisten ja muiden keskeisten vuositaso tavoitteiden toteuttamista. Kaikki työntekijät ovat mukana kannustinjärjestelmässä tai vaihtoehtoisesti liiketoimintakohtaisen tai vastaavan paikallisen palkkiojärjestelmän piirissä.

Hallitus määrittää johtoryhmän tulostavoitteiden tason ja määräytymisperusteet. Tulospalkkiotavoite on 20 % ja enimmäistaso 40 % vuosipalkasta.

Fortumin ylimpään johtoon kuuluville maksettavien palkkioiden määrä riippuu divisioonakohtaisten tavoitteiden, konsernin taloudellisen tuloksen ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta. Tulostavoitteet sovitaan alkuvuodesta käytävässä

kehityskeskustelussa. Yhtiön hallitus arvioi säännöllisesti toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten suoritumista.

Muun henkilöstön palkitseminen muodostuu konsernin, divisioonan tai funktion ja henkilökohtaisten tavoitteiden yhdistelmästä. Tavoitteet sovitaan alkuvuodesta käytävissä kehityskeskusteluissa.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelmien palkkiot maksetaan rahana.

Pitkän aikavälin kannustimet

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

Fortumin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä tarjoaa osallistujilleen mahdollisuuden ansaita yhtiön osakkeita. Hallitus päättää vuosittain uuden pitkän aikavälin kannustinohjelman aloittamisesta.

Hallitus hyväksyy Fortumin johdon jäsenet ja avainhenkilöt, joilla on oikeus osallistua vuosittain alkavaan pitkän aikavälin kannustinohjelmaan. Osallistujat eivät voi samalla olla Fortumin Henkilöstörahaston jäseniä.

Kukin kannustinohjelma alkaa kolmen kalenterivuoden ansaintajaksolla, jonka aikana osallistujat voivat ansaita osakeoikeuksia, mikäli hallituksen asettamat tavoitteet täyttyvät.

Jos vähimmäistavoitteet eivät täyty, osakkeita ei jaeta. Muuttuvien palkkioiden yhteenlaskettu kokonaissumma ei saa ylittää 120 %:a saajan vuosipalkasta kalenterivuoden aikana, vaikka suoritus olisi ollut erityisen hyvä ja hallituksen hyväksymät tavoitteet saavutettu.

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

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

Jos osakkeiden arvo laskee tai nousee rajoitus- tai säilytysjakson aikana, kantavat osallistujat itse mahdollisen tappion tai voiton.

Huomioiden uudistettu valtion omistajaohjausta koskeva ohjeistus Fortumin vuonna 2017 tai sen jälkeen alkavissa pitkän aikavälin kannustinohjelmissa ei käytetä lainkaan rajoitusjaksoa. Fortumin johtoryhmän jäsenten, joiden yhteenlaskettu Fortumin osakkeiden omistus ei vielä ole osakkeenomistusvaatimuksen mukainen, on kuitenkin

säilytettävä vähintään 50 % saamistaan osakkeista, kunnes vaadittu osakeomistuksen taso on saavutettu.

Perusteetta maksetut palkkiot peritään takaisin perusteettomia palkkioita koskevien säädösten mukaisesti. Palkkiot, joiden maksamiseen on vaikuttanut maksunsaajan epäeettinen toiminta, voidaan periä takaisin kannustinjärjestelmän ehtojen mukaisesti.

Aon Hewitt ja PCA Corporate Finance toimivat nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan neuvonantajina päivitetyn pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän suunnittelussa.

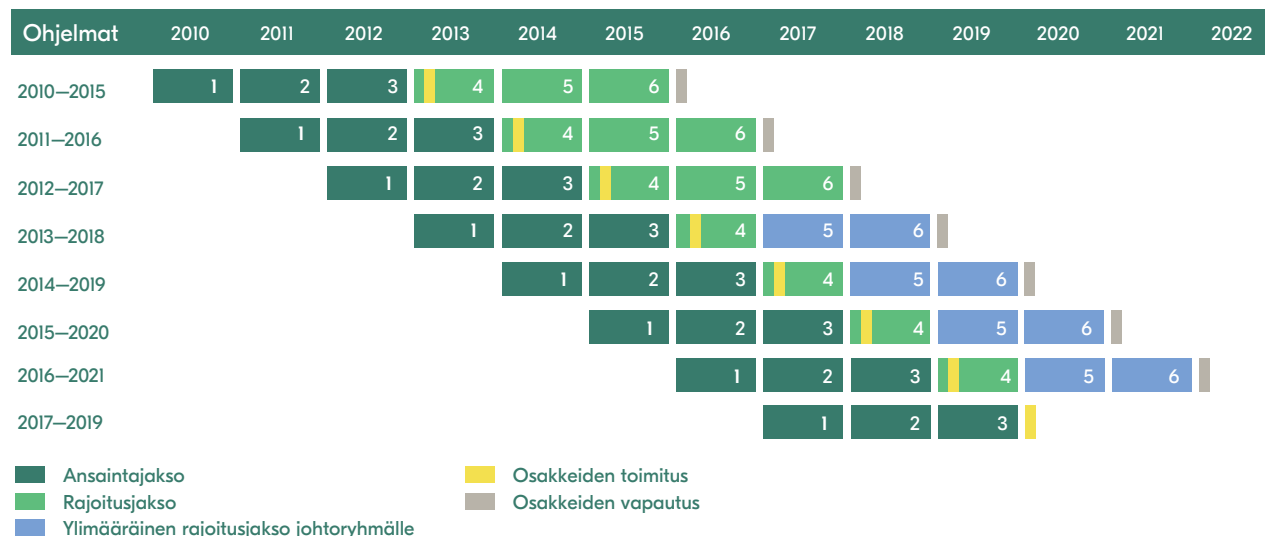
Eläkkeet

Fortumin johtoryhmän suomalaiset jäsenet kuuluvat työntekijäin eläkelain TyEL:in piiriin. Lakisääteinen eläkejärjestelmä määrittelee työansioihin perustuvan eläketurvan. Suomen eläkejärjestelmässä ansiotuloksi katsotaan peruspalkka, vuotuiset tulospalkkiot ja verotettavat luontoisedut, mutta ei kannustinohjelmasta saatuja tuloja. Fortumin ei-suomalaiset johtoryhmän jäsenet kuuluvat kunkin maan lakisääteisen eläkejärjestelmän ja markkinakäytäntöjen mukaisten eläkejärjestelyjen piiriin.

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

Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta, ja muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 60–65 vuotta. Toimitusjohtajan ja muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten lisäeläkemaksu voi olla enintään 25 % vuosipalkasta. Kaikille vuoden 2016 jälkeen johtoryhmään tuleville jäsenille sekä niille nykyisille jäsenille, joiden eläkemaksun osuus on ollut alle 20 % vuosipalkasta, määritetään eläkemaksun osuudeksi 20 % vuosipalkasta 1.1.2017 alkaen. Johtoryhmän jäsenillä, jotka ovat tulleet Fortumin palvelukseen ennen 1.1.2009, on eläkejärjestelynsä mukaisesti oikeus saada lisäeläkettä 60–66 % lopullisesta eläkettä kartuttavasta palkastaan. Näissä tapauksissa eläkkeen maksaa eläkevakuutusyhtiö tai Fortumin eläkesäätiö.

Fortumin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä



Hallituksen jäsenten palkkiot

Fortumin yhtiökokous 5.4.2016 vahvisti hallituksen jäsenille maksettavat seuraavat vuotuiset palkkiot:

Tuhatta euroa	2016	2015
Puheenjohtaja	75	75
Varapuheenjohtaja	57	57
Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja ¹⁾	57	57
Jäsenet	40	40

1) jos ei ole samanaikaisesti myös puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja

Kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan kiinteä vuosipalkkio ja osallistumisperusteinen kokouspalkkio. Palkkiot olivat vuonna 2016 samat kuin edellisinä vuosina.

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

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

Jäsenten matkakulut hyvitetään yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Palkitsemisraportti vuodelta 2016

Tässä raportin osassa esitellään toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksettavat palkkiot vuonna 2016.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen

Oheisesta taulukosta käyvät ilmi Fortumin toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksetut palkat, luontoisedut ja lyhyen sekä pitkän aikavälin kannustinpalkkiot. Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot perustuvat vuoden 2015 tavoitteisiin ja saavutettuihin tuloksiin. Pitkän aikavälin järjestelmään sisältyvät vuoden 2016 aikana luovutetut osakkeet.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä Fortumin toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille suoritettujen maksujen kokonaissumma oli 1 957 tuhatta euroa (3 479 tuhatta euroa vuonna 2015), joka vastaa 0,82 %:a (1,32 % vuonna 2015) kaikista Fortum-konsernin maksamista palkoista ja palkkioista. Summiin ei sisälly maksuja, jotka on suoritettu myydyin sähkönjakeluliiketoiminnan työntekijöille. Taulukko sisältää myös Fortumin toimitusjohtajan ja johtoryhmän lisäeläkkeistä suoritettavat eläkemaksut.

Palkka ja luontoisedut

Peruspalkka on asetettu tehtävän luonne, paikalliset ja kansainväliset markkinatilanteet ja yksilön kokemus ja suoritus

huomioon ottaen. Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin palkka oli 80 000 euroa kuukaudessa, johon sisältyi luontoisetuina vapaa autoetu ja puhelinetu.

Lyhyen aikavälin kannustimet

Vuoden 2015 lyhyen aikavälin kannustimet (maksettu vuonna 2016)

Fortumin johtoryhmän vuoden 2015 lyhyen aikavälin kannustimet perustuivat seuraaviin suoritusmittareihin:

Painotus	Suoritusmittari *)	Tulos
40 %	Vertailukelpoinen liikevoitto	Alle vähimmäisrajan
40 %	Liiketoiminnan vapaa rahavirta	Vähimmäisrajan ja tavoitteen välissä
5 %	Merkittävät ympäristövahingot tai työterveyttä ja turvallisuutta uhkaavat vaaratilanteet	Yli enimmäisrajan
5 %	Poissaoloon johtaneiden työtapaturmien taajuus (LWIF)	Yli enimmäisrajan
5 %	Vakavat onnettomuudet	Alle vähimmäisrajan
5 %	Dow Jones Sustainability -indeksin kehitys	Tavoitteen ja enimmäisrajan välissä

*) Näiden suoritusmittareiden lisäksi käytettiin yksilökohtaista suorituskerrointa, joka perustuu yksilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Lyhyen aikavälin kannustimia maksettiin Fortumin johtoryhmälle keskimäärin 7 %:n osuus palkasta (17 % enimmäismäärästä). Fortumin johtoryhmälle maksettujen lyhyen aikavälin kannustimien summa vuodelta 2015 oli 0,26 miljoonaa euroa (0,8 miljoonaa euroa vuonna 2014).

Lyhyen aikavälin kannustimia maksettiin vuoden 2015 tulosten perusteella yhteensä konsernitason 9,6 miljoonaa euroa (13,7 miljoonaa euroa vuonna 2014). Ilmoitettuihin summiin ei sisälly maksuja, jotka on suoritettu myydyin sähkönjakeluliiketoiminnan työntekijöille. Maksetun määrän pieneneminen edellisvuodesta johtui pääasiassa yhtiön taloudellisen tuloksen heikkenemisestä.

Vuoden 2016 lyhyen aikavälin kannustimet (maksetaan vuonna 2017)

Fortumin johtoryhmän vuoden 2016 lyhyen aikavälin kannustimet perustuivat seuraaviin suoritusmittareihin:

Painotus	Suoritusmittari	Tulos
40 %	Vertailukelpoinen liikevoitto	Tavoitteen ja enimmäisrajan välissä
20 %	Liiketoiminnan vapaa rahavirta	Tavoitteen ja enimmäisrajan välissä
5 %	Poissaoloon johtaneiden työtapaturmien taajuus (LWIF)	Tavoitetasolla
5 %	Vakavat onnettomuudet	Alle vähimmäisrajan
30 %	Yksilökohtaiset tavoitteet	Arviointi yksilötasolla

Suoritusmittareiden tulokset ylittivät määritetyn tavoitetason konsernin taloudellisissa tavoitteissa. Ensimmäisessä konsernitason turvallisuustavoitteessa (LWIF) saavutettiin tavoitetaso, mutta toisessa (vakavat onnettomuudet) taso jäi vähimmäisrajan alle.

Onnistumista henkilökohtaisissa tavoitteissa arvioidaan alkuvuodesta käytävässä suorituskeskustelussa. Vuonna 2016 ansaitut tulospalkkiot maksetaan huhtikuussa 2017.

	Toimitusjohtaja				Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet	
	2016	2015			2016	2015
Tuhatta euroa						
	Pekka Lundmark	Pekka Lundmark, (toimitusjohtaja 7.9.2015 alkaen)	Timo Karttinen (väliaikainen toimitusjohtaja 6.9.2015 asti)	Tapio Kuula (toimitusjohtaja 31.1.2015 asti)		
Palkat ja luontoisedut	982	305	372	279	3 581	3 367
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio	30	-	ei julkaista	170	233	638
Pitkän aikavälin kannustinpalkkio	-	-	ei julkaista	1 146	1 694	1 526
Lisäeläkkeet	356	-	ei julkaista	25	560	661
Yhteensä	1 368	305	372	1 620	6 068	6 192

Vuoden 2017 lyhyen aikavälin kannustimet (maksetaan vuonna 2018)

Kuten vuonna 2016, Fortumin johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustintavoitteet perustuvat myös vuonna 2017 divisioonakohtaisten tavoitteiden, konsernin taloudellisen tuloksen ja yksilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Lyhyen aikavälin kannustimien tulostittarit ja painotukset ovat: 60 % vertailukelpoinen liikevoitto (divisioonajohtajille 30 % konsernitasolla ja 30 % omassa divisioonassa), 10 % LWIF ja 30 % yksilökohtaiset strategiset tavoitteet.

Pitkän aikavälin kannustimet

Seuraavassa taulukossa on esitetty viimeaikaiset pitkän aikavälin kannustinohjelmat sekä niiden puitteissa raportointikaudella toimitetut osakkeet.

Hallitus hyväksyi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän muutokset joulukuussa 2016. Osakepalkkioita ei koske rajoitusjakso, mutta Fortumin johtoryhmän jäsenten on pidettävä 50 % osakkeistaan, kunnes he saavuttavat vaaditun, bruttovuosipalkkaansa vastaavan osakeomistuksen tason. Rajoitusjakso ei koske muita uuteen pitkän aikavälin kannustinohjelmaan osallistuvia avainhenkilöitä. Vuosien 2017–2019 pitkän aikavälin kannustinohjelman hallituksen hyväksymät ansaintaperusteet perustuvat osakekohtaiseen tulokseen (50 %) sekä suhteutettuun osakkeen kokonaistuottoon (50 %), jota arvioidaan suhteessa Euroopan energiayhtiöihin.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma	2012–2017	2013–2018	2014–2019	2015–2020	2016–2021
Ansaintajakso	2012–2014	2013–2015	2014–2016	2015–2017	2016–2018
Osakkeiden toimitusvuosi	2015	2016	2017	2018	2019
Tavoitteet	Yhdistelmä käyttökatteesta, osakekohtaisesta tuloksesta ja osakkeen arvon kehityksestä	Yhdistelmä käyttökatteesta, osakekohtaisesta tuloksesta ja osakkeen arvon kehityksestä	50 % osakekohtainen tulos, 25 % osakkeen kokonaistuotto (TSR) ja 25 % maineindeksi	30 % osakekohtainen tulos, 30 % nettopääoman tuotto (konsernin tai divisioonan), 20 % osakkeen kokonaistuotto (TSR) ja 20 % konsernin käyttökate	50 % osakekohtainen tulos ja 50 % osakkeen kokonaistuotto (TSR)
Maksu (% vuosipalkasta)	48 %	42 %	27 %		
Luovutetut osakkeet yhteensä *)	213 072	262 989			
Rajoitusjakso	3 vuotta	3 vuotta (johtoryhmä)	(1 vuosi jos omistusvaatimus on saavutettu)		
Fortumin johtoryhmälle luovutettujen osakkeiden määrä*:					
Pekka Lundmark ¹⁾	-	-			
Alexander Chuvaev ²⁾	21 781	27 897			
Timo Karttinen	4 261	6 399			
Kari Kautinen	2 956	4 014			
Per Langer	3 751	4 677			
Risto Penttinen ³⁾	ei julkaista ⁴⁾	ei julkaista ⁴⁾			
Markus Rauramo	5 029	7 383			
Matti Ruotsala	6 706	7 443			
Arto Rätty ³⁾	-	-			
Sirpa-Helena Sormunen	-	-			
Tiina Tuomela	2 648	3 902			
Entiset Fortumin johtoryhmän jäsenet:					
Tapio Kuula ⁵⁾	30 271 ⁵⁾	-			
Helena Aatinen ⁶⁾	2 352	3 188			
Mikael Frisk ⁶⁾	3 926	5 028			
Esa Hyvärinen ⁶⁾	2 384	3 053			

*) verojen ja veroluonteisten vähennysten jälkeen

1) Toimitusjohtaja 7.9.2015 alkaen. Pekka Lundmark osallistuu pitkän aikavälin kannustinohjelmiin 2014–2019 kannustinohjelmasta lähtien

2) Osakeoikeudet maksetaan rahana osakkeiden sijaan kolmen vuoden rajoitusjakson jälkeen paikallisten säädösten vuoksi

3) Johtoryhmän jäsen 1.4.2016 alkaen

4) Johtoryhmän jäsenille luovutettujen osakkeiden määrä ennen heidän toimikautensa alkua ei julkaista

5) Toimitusjohtaja 31.1.2015 asti. Sisältää Tapio Kuulalle vuosina 2012, 2013 ja 2014 alkaneista kannustinohjelmissa luovutetut osakkeet. Osakkeita koskeva rajoitusjakso kestää kevääseen 2018 asti

6) Johtoryhmän jäsen 31.3.2016 asti

Fortumin johtoryhmän jäsenten osakeomistukset 31.12.2016

Seuraavassa taulukossa esitetään toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten osakeomistukset 31.12.2016. Fortumin johtoryhmän jäsenten on kartuttava ja pidettävä omistuksessaan bruttovuosipalkkaansa vastaavan arvoinen osakeomistus.

		Omistus
Pekka Lundmark	Toimitusjohtaja	56 250
Alexander Chuvaev	Russia-divisioonan johtaja	14 713
Timo Karttinen	Talousjohtaja	87 090
Kari Kautinen	M&A and Solar & Wind Development -yksikön johtaja	29 246
Per Langer	Technology and New Ventures -yksikön johtaja	29 212
Risto Penttinen	Johtaja, Strategy, People and Performance	8 795
Markus Rauramo	City Solutions -divisioonan johtaja	27 847
Matti Ruotsala	Varatoimitusjohtaja	46 509
Arto Rätty	Johtaja, Corporate Affairs and Communications	0
Sirpa-Helena Sormunen	Konsernin lakiasianjohtaja	3 000
Tiina Tuomela	Generation-divisioonan johtaja	12 991

Fortumin Henkilöstörahasto

Fortumin suomalaiset työntekijät, jotka eivät osallistu pitkän aikavälin kannustinohjelmaan, ovat Fortumin Henkilöstörahaston jäseniä. Henkilöstörahastoon vuosittain maksettava summa riippuu vuositavoitteiden saavuttamisesta. Rahastoon maksettiin vuonna 2016 kaikkiaan 0,6 miljoonaa euroa (3,7 miljoonaa euroa vuonna 2015).

Hallituksen palkitseminen vuosina 2015 ja 2016

Oheisessa taulukossa ovat hallituksen jäsenille vuosina 2016 ja 2015 maksetut palkkiot. Summiin sisältyvät kiinteät palkkiot ja kokouspalkkiot.

Tuhatta euroa	2016	Ajanjakso 2016	2015	Ajanjakso 2015
Hallituksen jäsenet 31.12.2016				
Sari Baldauf, puheenjohtaja	87	1.1.–31.12.	86	1.1.–31.12.
Kim Ignatius, varapuheenjohtaja	70	1.1.–31.12.	68	1.1.–31.12.
Minoo Akhtarzand	61	1.1.–31.12.	61	1.1.–31.12.
Heinz-Werner Binzel	61	1.1.–31.12.	60	1.1.–31.12.
Eva Hamilton	56	1.1.–31.12.	43	31.3.–31.12.
Tapio Kuula	52	1.1.–31.12.	38	31.3.–31.12.
Veli-Matti Reinikkala	44	5.4.–31.12.	-	-
Jyrki Talvitie	70	1.1.–31.12.	66	1.1.–31.12.
Entiset hallituksen jäsenet				
Ilona Ervasti-Vaintola	-	-	13	1.1.–31.3.
Christian Ramm-Schmidt	-	-	13	1.1.–31.3.
Petteri Taalas	17	1.1.–5.4.	51	1.1.–31.12.

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenten osakeomistukset 31.12.2016.

	Omistus
Sari Baldauf, puheenjohtaja	2 300
Kim Ignatius, varapuheenjohtaja	2 400
Minoo Akhtarzand	0
Heinz-Werner Binzel	0
Eva Hamilton	40
Tapio Kuula	201 200
Veli-Matti Reinikkala	3 000
Jyrki Talvitie	0