

The Fortum logo, consisting of a stylized white 'f' inside a green circle, followed by the word 'fortum' in a white, lowercase, sans-serif font, all set against a green rectangular background.

fortum

**Join the
change**

A photograph of a man with a beard and short hair, wearing a dark blue suit jacket over a light blue shirt. He is smiling and talking on a blue mobile phone. He has a black bag strap over his shoulder. The background is a blurred city street with many people walking.

Palkitseminen

A bar chart with four bars of increasing height from left to right. The bars are colored blue, white, red, and green. The year '2017' is written in white on the red bar.

2017

Palkka- ja palkkioselvitys 2017

Hyvät osakkeenomistajat,

Fortum on määrätietoisesti toteuttanut keväällä 2016 esiteltyä strategiaansa, joka tähtää yhtiön menestyksekkääseen kasvuun ja jatkuvaan kannattavuuteen Euroopan siirtyessä kohti vähäpäästöistä energiajärjestelmää. Näkyvimmat askeleet olivat Uniper-investointi, Hafslund-omistusjärjestely ja Ekokem-yritysosto sekä merkittävät investoinnit uuteen uusiutuvaan ja vähähiiliseen tuotantoon, kuten tuuli-, aurinko-, biomass- ja jätteenpolttovoimalaitoksiin.

Samanaikaisesti vahvistamme yrityskulttuuriamme varmistaaksemme, että yritys on valmis vastaamaan nopeasti muuttuvan toimintaympäristön haasteisiin. Muutostilanteessa on äärimmäisen tärkeää, että yhtiöllä on hyvin toimiva, motivoitunut henkilöstö ja johto. Kehittääksemme henkilöstöämme ja johtamiskulttuuriamme otimme vuoden aikana käyttöön Open Leadership -ohjelman. Uudistetut arvot, johtamisperiaatteet sekä oikeudenmukainen ja avoin palkitseminen ovat yrityksen menestyksen ja jatkuvan toiminnan parantamisen avaintekijät.

Fortumissa odotamme työntekijöiltämme paljon ja palkitsemme yrityskulttuurimme, arvojemme ja strategiamme mukaisista hyvistä suorituksista. Asetamme selkeitä mitattavissa olevia tavoitteita, jotka noudattavat Fortumin strategiaa. Palkkio- ja kannustinjärjestelmämme on tarkoitus houkutellessa ja sitouttaessa huipputason työntekijöitä sekä luoda arvoa osakkeenomistajille.

Fortumin hallitus määrittelee vuosittain yhtiön henkilöstön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän kriteerit, jotka perustuvat yhtiön taloudelliseen ja toiminnalliseen tulokseen. Vuosi 2017 oli hyvä Fortumille; strategiamme toteutus eteni hyvin ja tulos parani selvästi. Niinpä lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän taloudelliset tavoitteet saavutettiin. Tärkein turvallisuusindikaattorimme, poissaoloon johtaneiden työtapaturmien taajuus (LWIF), ei kuitenkaan ollut tyydyttävällä tasolla ja olemme entisestään lisänneet toimenpiteitä saavuttaaksemme parhaiden käytäntöjen mukaisen tason kaikissa yksiköissämme.



Fortumin hallitus määrittelee myös yhtiön pitkän aikavälin kannustinohjelman kriteerit kunkin ohjelman alussa. Vuosien 2014–2016 ansaintakauden suoritus taso oli tyydyttävä ja 2014–2019 pitkän aikavälin kannustinohjelma ylitti vähimmäisvaatimukset ja tuotti 27 % vuosipalkasta. Tämän perusteella luovutettiin vuonna 2017 yhteensä noin 150 000 osaketta ohjelmaan hyväksytyille osallistujille. Vuosien 2015–2017 ansaintajakson tulos ylitti myös vähimmäisvaatimukset ja tuotti keskimäärin 26 % vuosipalkasta.

Fortumin menestys tulevaisuudessa riippuu pitkälti työntekijöidemme omistautumisesta ja kovasta työstä. Haluamme

olla yritys, jossa ihmiset kehittyvät, menestyvät ja ylittävät niin meidän kuin omat odotuksensa. Luotamme siihen, että tämä on paras toimintatapa kestävästi pitkän aikavälin menestyksen saavuttamiseksi.

Matti Lievonon

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Palkitsemisen hallinnointi

Konsernin palkitsemisperiaatteet ja yleiset palkitsemis- ja etuisuskäytännöt sekä viimeisin valtion omistajaohjausta koskeva ohjeistus 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 tavoitteelliseen kulttuuriin, jossa jokainen työntekijä ymmärtää:

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

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

Fortum noudattaa kokonaispalkitsemisen periaatetta, jossa kaikki palkitsemisen osa-alueet otetaan huomioon palkkaa asettaessa ja tarkasteltaessa, mukaan lukien peruspalkka, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet sekä muut edut.

Palkitsemisen avainperiaatteet	
Tehokas johtaminen	Motivoimme työntekijöitämme asettamalla heille haastavia tavoitteita. Kannustamme aloitteellisuuteen ja aktiiviseen oman ja tiimin 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 kytketty suorituksen johtamiseen Fortumilla.
Tulokseen perustuva palkitseminen	Palkitsemme konkreettista saavutuksista Fortumin strategian toteuttamisessa sekä liiketoiminnan tavoitteiden ja halutun muutoksen saavuttamisessa. Niin heikolla kuin erinomaisellakin suoriutumisella 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.
Rehellisyyden 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 poikkeamista näistä vaatimuksista.



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 kyseisen vuoden peruspalkasta.
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. Palkkioiden määrä riippuu konsernin taloudellisen tuloksen, divisioonakohtaisten tavoitteiden ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta. Tulospalkkio tavoite on 20 % ja enimmäistaso 40 % vuosipalkasta. Yhtiön hallitus arvioi säännöllisesti toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten suoriutumista.

Muun henkilöstön palkitseminen muodostuu konsernin, divisioonan tai funktion ja henkilökohtaisten tavoitteiden yhdistelmästä. Tavoitteet sovitaan alkuvuodesta käytävissä kehityskeskusteluissa. Lyhyen aikavälin kannustinohjelmien palkkiot maksetaan rahana.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän lisäksi muita muuttuvia palkkiomekanismeja voidaan käyttää rajoitetuissa tarkoin määritellyissä tapauksissa. Tällaisia voivat olla esimerkiksi Fortumille erityisen tärkeit projektit tai poikkeuksellisen sitoutumisen ja ponnistelun palkitseminen. Näiden mekanismien käytöstä päätetään Fortumin palkitsemispolitiikan periaatteiden mukaisesti.

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. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisesti hallitus päättää vuosittain uuden pitkän aikavälin kannustinohjelman aloittamisesta.

Hallitus hyväksyy Fortumin johdon jäsenet, joilla on oikeus osallistua vuosittain alkavaan pitkän aikavälin kannustinohjelmaan. Fortumin hallituksen päätöksen mukaisesti toimitusjohtaja on valtuutettu päättämään kannustinohjelman osallistujista ja mahdollisista enimmäispalkkioista muiden paitsi Fortumin johtoryhmän jäsenten osalta hallituksen hyväksymien periaatteiden mukaisesti. 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 ansaintajakso 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 vuoden 2016 valtion omistajaohjausta koskeva ohjeistus Fortumin vuonna 2017 tai sen jälkeen alkavissa pitkän aikavälin kannustinohjelmissä 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.

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

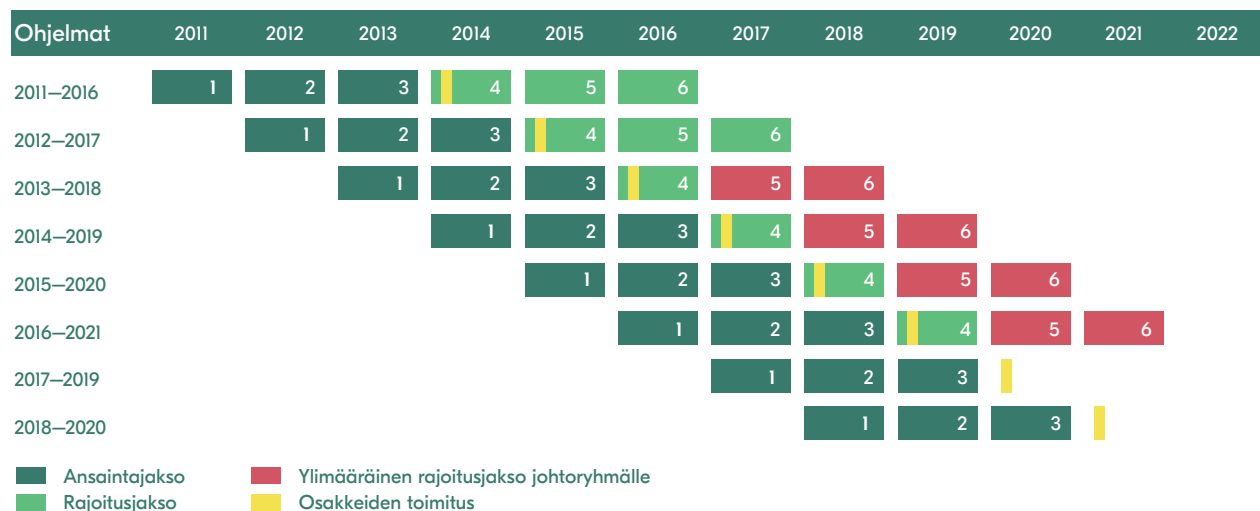
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta käyttää puolueettomia neuvonantajia työnsä tueksi.

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. Suomalaisilla johtoryhmän jäsenillä, jotka ovat tulleet Fortumin palvelukseen ennen 1.1.2009, on eläkejärjestelynsä mukaisesti oikeus saada etuusperusteista lisäeläkettä. Tällä hetkellä tämä koskee vain yhtä johtoryhmän jäsentä ja hänen eläkkeensä maksaa Fortumin eläkesäätiö.

Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin työsuhteen ehdot

Toimitusjohtaja on oikeutettu peruspalkkaan, 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.

Molempipuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos yhtiö irtisanoa 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.

Hallituksen jäsenten palkkiot

Fortumin yhtiökokous 4.4.2017 vahvisti hallituksen jäsenille maksettavat seuraavat vuotuiset palkkiot:

Tuhatta euroa	2017	2016
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 2017 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 puhelinkokouksista 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 kestävän kehityksen tuloksista.

Jäsenten matkakulut hyvitetään yhtiön matkustussäännön mukaisesti.

Palkitsemisraportti vuodelta 2017

Tässä raportin osassa esitellään toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksettavat palkkiot vuonna 2017.

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 2016 tavoitteisiin ja saavutettuihin tuloksiin. Pitkän aikavälin kannustinpalkkioihin sisältyvät vuoden 2017 aikana luovutetut osakkeet.

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä Fortumin toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille suoritettujen maksujen kokonaissumma oli 2 246 tuhatta euroa (1 957 tuhatta euroa vuonna 2016), joka vastaa 0,73 %:a (0,82 % vuonna 2016) kaikista Fortum-konsernin maksamista palkoista ja palkkioista. Taulukko sisältää myös Fortumin toimitusjohtajan ja johtoryhmän lisäläkkeistä suoritettavat eläkemaksut.

Palkka ja luontoisedut

Peruspalkka on asetettu tehtävän luonne, paikalliset ja kansainväliset markkinatilanteet ja yksilön kokemus ja suoritus huomioita ottaen. Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin palkka oli

Tuhatta euroa	Toimitusjohtaja Pekka Lundmark		Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet	
	2017	2016	2017	2016
Palkat ja luontoisedut	998	982	3 387	3 581
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkio	271	30	962	233
Pitkän aikavälin kannustinpalkkio	136	-	877	1 694
Lisäläkkeet	229	356	636	560
Yhteensä	1 634	1 368	5 862	6 068

Luvut sisältävät toteutuneet maksut ja osaketoimitukset vuonna 2017. Ne eroavat konsernitilinpäätöksen liitetiedossa 10.4 esitetystä luvusta, koska tilinpäätökseen kirjataan kyseiselle vuodelle kuuluvat kustannukset, joista osa maksetaan vasta myöhemmin.

80 000 euroa kuukaudessa, johon sisältyi luontoisetuina vapaa autoetu ja puhelinetu.

Lyhyen aikavälin kannustimet

Vuoden 2016 lyhyen aikavälin kannustimet (maksettu 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

Lyhyen aikavälin kannustimia maksettiin Fortumin johtoryhmälle keskimäärin 28 %:n osuus palkasta (70 % enimmäismäärästä). Fortumin johtoryhmälle maksettujen lyhyen aikavälin kannustimien summa vuodelta 2016 oli 1,23 miljoonaa euroa (0,26 miljoonaa euroa vuodelta 2015).

Lyhyen aikavälin kannustimia maksettiin vuoden 2016 tulosten perusteella yhteensä konsernitason 16,6 miljoonaa euroa (9,6 miljoonaa euroa vuodelta 2015). Palkkioiden määrän kasvu

edellisvuoteen verrattuna johtui pääasiassa yhtiön taloudellisten tavoitteiden paremmasta saavuttamisesta.

Vuoden 2017 lyhyen aikavälin kannustimet (maksetaan vuonna 2018)

Fortumin johtoryhmän vuoden 2017 lyhyen aikavälin kannustimet perustuivat seuraaviin suoritusmittareihin:

Painotus	Suoritusmittari	Tulos
60 %	Vertailukelpoinen liikevoitto	Tavoitteen ja enimmäisrajan välissä
10 %	Poissaoloon johtaneiden työtapaturmien taajuus (LWIF)	Alle vähimmäisrajan
30 %	Yksilökohtaiset tavoitteet	Arviointi yksilötasolla

Konsernin vertailukelpoinen liikevoitto oli asetetun tavoitetaso yläpuolella. Konsernitason turvallisuustavoitteessa (LWIF) ei saavutettu vähimmäisrajaa.

Onnistumista henkilökohtaisissa tavoitteissa arvioidaan alkuvuodesta käytävässä suorituskeskustelussa. Vuonna 2017 ansaitut tulospalkkiot maksetaan huhtikuussa 2018.

Vuoden 2018 lyhyen aikavälin kannustimet (maksetaan vuonna 2019)

Kuten vuonna 2017, Fortumin johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustintavoitteet perustuvat myös vuonna 2018 divisioonakohtaisten tavoitteiden, konsernin taloudellisen tuloksen ja yksilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen.

Lyhyen aikavälin kannustimien tulomittarit ja painotukset ovat: 40 % vertailukelpoinen liikevoitto, 20 % operatiivinen vapaa kassavirta, 10 % LWIF ja 30 % yksilökohtaiset tavoitteet.

Pitkän aikavälin kannustimet

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

Pitkän aikavälin kannustinohjelma	2013–2018	2014–2019	2015–2020	2016–2021	2017–2019
Ansaintajakso	2013–2015	2014–2016	2015–2017	2016–2018	2017–2019
Osakkeiden toimitusvuosi	2016	2017	2018	2019	2020
Osallistujat (31.12.2017)	76	85	98	105	90
Luovutetut osakkeet yhteensä ¹⁾	241 699	153 956	-	-	-
Tavoitteet	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)	50 % osakekohtainen tulos ja 50 % osakkeen kokonaistuotto (TSR)
Maksu (% vuosipalkasta)	42 %	27 %	26 %		
Fortumin johtoryhmälle luovutettujen osakkeiden määrä: ²⁾					
Pekka Lundmark ³⁾	-	4 463			
Alexander Chuvaev ⁴⁾	27 897	15 480			
Kari Kautinen	4 014	2 274			
Per Langer	4 677	2 358			
Risto Penttinen ⁵⁾	ei julkaista ⁶⁾	1 793			
Markus Rauramo	7 383	4 185			
Arto Rätty ⁵⁾	-	-			
Mikael Rönnblad ⁷⁾	-	-			
Sirpa-Helena Sormunen	-	1 777			
Tiina Tuomela	3 902	2 563			
Entiset Fortumin johtoryhmän jäsenet:					
Helena Aatinen ⁸⁾	3 188	ei julkaista ⁶⁾			
Mikael Frisk ⁸⁾	5 028	ei julkaista ⁶⁾			
Esa Hyvärinen ⁸⁾	3 053	ei julkaista ⁶⁾			
Timo Karttinen ⁹⁾	6 399	3 626			
Matti Ruotsala ¹⁰⁾	7 443	4 176			

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

2) Verojen ja veroluonteisten vähennysten jälkeen

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

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

5) Johtoryhmän jäsen 1.4.2016 alkaen

6) Johtoryhmän jäsenille luovutettujen osakkeiden määrä ennen tai jälkeen heidän toimikautensa ei julkaista

7) Johtoryhmän jäsen 15.5.2017 alkaen

8) Johtoryhmän jäsen 31.3.2016 asti

9) Johtoryhmän jäsen 28.2.2017 asti

10) Johtoryhmän jäsen 31.10.2017 asti

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 valittuihin Euroopan energiayhtiöihin. Ohjelman mukaan vuonna 2020 luovutettavien osakkeiden enimmäismäärä (brutto) on 580 120 osaketta (perustuen 31.12.2017 mukaisiin osallistujiin). Joulukuussa 2017 hallitus hyväksyi samat ansaintaperusteet, eli osakekohtainen tulos (50 %) ja suhteutettu osakkeen kokonaistuotto (50 %), myös vuosien 2018–2020 pitkän aikavälin kannustinohjelmalle.

Fortumin johtoryhmän jäsenten osakeomistukset 31.12.2017

Seuraavassa taulukossa esitetään toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten osakeomistukset 31.12.2017. Fortumin johtoryhmän jäsenten on kartutettava ja pidettävä omistuksessaan bruttovuosipalkkaansa vastaavan arvoinen osakeomistus.

		Osakeomistus
Pekka Lundmark	Toimitusjohtaja	60 713
Alexander Chuvaev	Russia-divisioonan johtaja	14 713
Kari Kautinen	M&A and Solar & Wind Development -yksikön johtaja	30 720
Per Langer	City Solutions -divisioonan johtaja	31 570
Risto Penttinen	Johtaja, Strategy, People and Performance	10 588
Markus Rauramo	Talusojohtaja	32 032
Arto Rätty	Johtaja, Corporate Affairs and Communications	0
Mikael Rönöblad	Consumer Solutions -divisioonan johtaja	0
Sirpa-Helena Sormunen	Konsernin lakiasiaintohtaja	4 777
Tiina Tuomela	Generation-divisioonan johtaja	15 554

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 2017 kaikkiaan 2,8 miljoonaa euroa (0,6 miljoonaa euroa vuonna 2016).

Hallituksen palkitseminen vuosina 2016 ja 2017

Oheisessa taulukossa ovat hallituksen jäsenille vuosina 2016 ja 2017 maksetut palkkiot. Summiin sisältyvät kiinteät palkkiot ja kokouspalkkiot.

Tuhatta euroa	2017	Ajanjakso 2017	2016	Ajanjakso 2016
Hallituksen jäsenet 31.12.2017				
Sari Baldauf, Puheenjohtaja	84	1.1.–31.12.	87	1.1.–31.12.
Matti Lievonon, Varapuheenjohtaja	49	4.4.–31.12.	-	-
Heinz-Werner Binzel	57	1.1.–31.12.	61	1.1.–31.12.
Eva Hamilton	54	1.1.–31.12.	56	1.1.–31.12.
Kim Ignatius, Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja	67	1.1.–31.12.	70	1.1.–31.12.
Anja McAlister	47	4.4.–31.12.	-	-
Veli-Matti Reinikkala	58	1.1.–31.12.	44	5.4.–31.12.
Entiset hallituksen jäsenet				
Minoo Akhtarzand	16	1.1.–4.4.	61	1.1.–31.12.
Tapio Kuula ¹⁾	43	1.1.–7.11.	52	1.1.–31.12.
Petteri Taalas	-	-	17	1.1.–5.4.
Jyrki Talvitie	17	1.1.–4.4.	70	1.1.–31.12.

1) Tapio Kuula menehtyi marraskuussa 2017

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenten osakeomistukset 31.12.2017.

		Osakeomistus
Sari Baldauf, Puheenjohtaja		2 300
Matti Lievonon, Varapuheenjohtaja		1 500
Heinz-Werner Binzel		0
Eva Hamilton		40
Kim Ignatius, Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja		2 400
Anja McAlister		0
Veli-Matti Reinikkala		3 000