

Palkitseminen 2023

Palkitseminen 2023



Mikael Silvennoinen

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Palkitseminen 2023

Hyvä osakkeenomistaja,

Vuotta 2023 voidaan kuvata Fortumin toiminnan vakauttamisen vuodeksi aiemman ajanjakson jälkeen, johon kuuluivat monet ennennäkemättömät tapahtumat ja myllerrys. Valitettavasti Venäjän hyökkäyssota Ukrainassa jatkui edelleen. Toisella vuosineljänneksellä suljimme kirjat Venäjän liiketoimintomme osalta lopullisesti. Venäjän viranomaiset ottivat huhtikuussa haltuunsa Fortumin omaisuuden Venäjällä, mikä johti Fortumin Venäjän toimintojen määräysvallan menettämiseen ja omaisuuserien alaskirjaukseen kokonaisuudessaan.

Rakentaaksemme kestävää ja menestyksellistä tulevaisuutta työstimme alkuvuonna uutta suuntaamme ja julkaisimme uuden strategiamme maaliskuussa. Olemme yksi Pohjoismaiden johtavista energiayhtiöistä, ja strategiamme painopisteitä ovat puhtaan energian toimittaminen luotettavasti sekä teollisuuden hiilidioksidipäästöjen vähentäminen. Julkistimme myös uudet kunnianhimoiset taloudelliset ja ympäristötavoitteet. Uusiutuminen ja kehittyminen on yhtiön kolmas strateginen painopistealue. Tavoitteenamme on luoda tehokas toimintamalli vastaamaan nykyistä rakennettamme ja toimintamme perustaa (purpose), sekä kehittää yrityskulttuuria ja johtamista strategian toteuttamisen tueksi.

Vuoden aikana toteutimme strategiaamme määrätietoisesti, mikä näkyi hyvänä tuloskehityksenä ydinliiketoiminnoissamme pohjoismaisilla energiamaarkkinoilla. Kurinalainen taloudenpito mahdollisti taloudellisen asemamme vahvistamisen, velanmaksun sekä taseemme tervehdyttämisen odotettua nopeammin. Vuoden aikana taloudellisen tuloksen tärkein ajuri oli Generation-segmentin vahva suoritus.

Loppuvuodesta aloimme nähdä merkkejä markkinoiden ja kysynnän heikentymisestä. Kasvaneen epävarmuuden, sumeampien näkymien ja heikentyneen investointiympäristön vuoksi ilmoitimme leikkaavamme kasvuinvestointejamme ja käynnistimme tehostamisohjelman karsiaksemme kiinteitä kustannuksia. Tämä tarkoittaa, että priorisoimme, olemme valikoivampia ja kohdennamme resurssimme fokusoidummin.

Ohjelman yksityiskohtainen suunnittelu on alkanut ja ohjelma valitettavasti edellyttää myös henkilöstövähennyksiä.

Fortumin vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen hylättyä yhtiön toimielinten palkitsemisraportin uusi hallitus arvioi uudelleen Suomen valtion kanssa syksyllä 2022 tehdyssä Solidium-siltarahoitusjärjestelyssä asetettujen palkitsemisrajoitusten toimeenpanoa ja muutti edellisen hallituksen tulkintaa. Lisäksi Fortumin johtoryhmä yhtyi osakkeenomistajien näkemykseen ja vapaaehtoisesti luopui osakepalkkioista, jotka oli määrä toimittaa keväällä 2024.

Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn palkitsemista koskevien ehtojen mukaisesti johtoryhmän jäsenille ei makseta vuosina 2022 ja 2023 kertyneitä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Henkilöstöä koskevassa lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa (STI) tavoiteasteikko liittyen konsernin vertailukelpoiseen liikevoittoon asetettiin poikkeuksellisissa markkinaolosuhteissa ja sähkön hinnan ollessa ennennäkemättömän korkealla ja hyvinkin voimakkaasti heiluva vuonna 2022. Koska markkinaolosuhteet muuttuivat oleellisesti ja sähkön hinnat laskivat selvästi, konsernin vertailukelpoinen liikevoitto ei saavuttanut sille asetettua kynnystasoa. Konsernin taloudellinen tulos vuonna 2023 oli kuitenkin erittäin hyvä Generation-segmentin vahvan taloudellisen ja operatiivisen tuloskehityksen ansiosta. Konsernin tulos oli 10-vuoden aikajänteellä yksi parhaimmista. Ottaen huomioon voimakkaasti heiluneet markkinahinnat, yhtiössä tapahtunut muutos ja uudelleenorganisointuminen sekä työntekijöiden vahva työpanos ja sitoutuminen Fortumin hallitus käytti harkintavaltaansa ja arvioi konsernin vertailukelpoisen liikevoiton ja muiden taloudellisten tavoitteiden toteumaksi 45 %. Turvallisuustavoitteiden – turvallisuusjohtamiskoulutusten sekä turvallisuuskulttuurin parantamiseksi asetettujen keskeisten turvallisuustoimenpiteiden implementoinnin – toteuma oli hyvä. Asiakastytyväisyysindeksitavoitteen toteuma jäi hieman tavoitetasosta.

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2021–2023 toteuma liittyen suhteelliseen osakkeen kokonaistuottoon (TSR) verrattuna eurooppalaisiin energiayhtiöihin, hiileen pohjautuvan

Palkitseminen 2023



sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen ja Fortumin maineindeksitavoitteeseen oli 9 %.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta paneutui vuonna 2023 sekä lyhyen aikavälin (STI) että pitkän aikavälin (LTI) kannustinohjelmien uudistamiseen ottaen huomioon Fortumin uuden strategian painopistealueet. Vuoden 2024 lyhyen aikavälin suoritusmittarit liittyvät taloudelliseen suorituskyykyyn, laitosten käytettävyyteen sekä vastuullisuuteen (ESG), kuten turvallisuustoimenpiteisiin ja asiakassuositteluindeksiin. Pitkän aikavälin kannustinjaksolla 2024–2026 Fortumin osakkeen kokonaistuotto on edelleen suoritusmittarina. Muita suoritusmittareita ovat pitkäaikaisten sähkönmyyntisopimusten (PPA) osuuden kasvattaminen osana normaalia sähköntuotannon suojausta sekä ESG-mittari liittyen kysyntävetöisen uusiutuvan energiatuotannon valmiuksien rakentamiseen mahdollisia tulevaisuuden investointeja varten ja tieteeseen perustuviin päästövähennyksiin (SBTi). Vuonna 2023 päivitimme myös Fortumin toimielinten palkitsemispolitiikan, joka esitetään vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten.

Tällä hetkellä puhtaan energian siirtymä on hidastunut lähinnä heikentyneen investointiympäristön vuoksi. Tämä ei kuitenkaan vähennä siirtymän merkitystä tai ole este sen toteutumiselle, vaan ainoastaan viivästyttää sitä. Fortumin ydin- ja vesivoimaportfolio on jo alansa parhaimmistoa ja tuotannon optimointiin liittyvä asiantuntemus on huippuluokkaa. Tämän ansiosta olemme ainutlaatuisessa asemassa edistämään puhtaan energian siirtymää ilmastomuutoksen hillitsemiseksi. Energiamme rakentaa maailmaa, jossa ihmiset, yritykset ja luonto menestyvät yhdessä.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan tärkeimmät tehtävät vuonna 2023

Uuden liiketoimintarakenteen ja sen mukaisen johtoryhmän kokoonpanon valmistelu

Johtoryhmän liiketoimintojen ja yksilökohtaisten suoriutumisten ja palkitsemisen arviointi

Pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 toteumien uudelleenarviointi koskien johtoryhmää

Työntekijöiden kannustimien ja palkkakustannusten tarkastelu

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien uudistaminen huomioiden uusi strategia ja muutosten valmistelu vuonna 2024 alkaviin ohjelmiin

Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien suoritusmittarien, tavoitteiden ja palkkiotasojen asettaminen vuodelle 2024

Osaamisen kehittäminen, talenttien arviointi ja seuraajasuunnittelu

Toimielinten palkitsemisraportti 2023

Johdanto

Fortumin hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on valmistellut tämän raportin yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan perusteella. Palkitsemisraportti on valmisteltu Osakkeenomistajien oikeuksia koskevan muutosdirektiivin (EU 2017/828) ¹⁾ vaatimusten mukaisesti. Muutosdirektiivin vaatimukset implementoitiin Suomessa pääosin osakeyhtiölakiin, arvopaperimarkkinalakiin, valtiovarainministeriön asetukseen osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista, ja Suomen kansallisen lainsäädännön, Hallinnointikoodin sekä valtion omistajapolitiikkaa koskevan periaatepäätöksen mukaisesti. Palkitsemisraportti esitetään Fortumin vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa, ja yhtiökokouksen tekemä päätös on neuvoa-antava. Fortumin ulkoinen tilintarkastaja Deloitte Oy on vahvistanut, että tämä raportti sisältää valtiovarainministeriön asetukseen osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista edellyttämät tiedot.

Fortumin toimielinten palkitsemispolitiikka, johon Fortumin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen perustuu, esitettiin ensimmäisen kerran vuoden 2020 varsinaiselle yhtiökokoukselle ja se hyväksyttiin neuvoa-antavalla äänestyksellä. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta on sen jälkeen säännöllisesti tarkastellut palkitsemispolitiikkaa varmistaakseen, että se on Fortumin strategisten tavoitteiden ja pitkän aikavälin tavoitteiden mukainen. Hallitus päivitti toimielinten palkitsemispolitiikan vuonna 2023 ja esittelee päivitetyn politiikan vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten vahvistetun nelivuotisjakson mukaisesti.

Raportin tavoitteena on esittää, kuinka toimielinten palkitsemispolitiikkaa on sovellettu vuonna 2023 palkkioita maksettaessa ja miten palkitseminen kytkeytyy yhtiön strategian ja kestävä liiketoiminnan tulosten saavuttamiseen.

Toimielinten palkitsemispolitiikka 2020 lyhyesti

Yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan mukainen palkitsemisrakenne yhtenäistää toimitusjohtajan palkitsemisen ja Fortumin strategian onnistuneen toteuttamisen. Eettiset ja vastuulliset liiketoimintakäytäntömme ovat olennainen osa päivittäistä toimintaamme ja palkitsemisperiaatteemme edistävät yhtiön pitkän aikavälin menestystä.

Palkitsemispolitiikan perustana olevat palkitsemisperiaatteemme on suunniteltu kannustamaan ja palkitsemaan Fortumin arvojen sekä johtamisperiaatteiden mukaista tuloksellista toimintaa ja käyttäytymistä. Toimitusjohtajaan sovelletaan pääsääntöisesti samoja palkitsemisperiaatteita ja -käytäntöjä kuin muuhun henkilöstöön. Toimitusjohtajan tehtävän vaatimukset ja velvollisuudet huomioiden toimitusjohtajan palkitseminen sisältää 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.

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

Palkitseminen 2023

Palkitsemiselementti, tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kohderyhmä	Palkitsemispolitiikan keskeiset piirteet
Kiinteä palkka Korvaus tehtävän vastuista henkilön 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 henkilökohtainen suoriutuminen, liiketoiminnan tulos, tehtävän laajuus ja työntekijöiden palkat Fortumissa sekä palkkojen markkinataso.
Eläke-etuus ja muut edut Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti. Tukee rekrytointeja, sitoutumista ja työssä pysymistä.	Toimitusjohtaja	Eläkejärjestelyt ovat soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisia. Lisäeläke tarjotaan toimitusjohtajalle osana kokonaispalkitsemista. Nykyinen toimitusjohtaja on oikeutettu maksuperusteiseen lisäeläkejärjestelyyn, jossa vuosimaksu on enintään 20 % kiinteästä vuosipalkasta. Myönnettyjen etujen taso määräytyy työskentelymaan paikallisen markkinakäytännön mukaan ja voi vaihdella vuosittain. Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Fortumin työntekijöille kulloinkin tarjottaviin ohjelmiin, kuten osakesäästöohjelmaan ja hän on oikeutettu projekti- ja tunnustuspalkkioihin, joko rahana tai osakkeina maksettaviin sitouttamispalkkioihin, vakuutusetuihin, palvelusvuosiin sekä syntymäpäiviin liittyviin muistamiisiin.
Kiinteät palkkiot Varmistaa, että Fortum voi saada ja pitää hallituksen jäseniä, joilla on tarpeelliset taidot, alan tietämys ja kansainvälinen kokemus valvomaan yhtiön strategiaa ja päättämään siitä.	Hallitus	Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tehtävänä on esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle ehdotus hallituksen jäsenten palkitsemisesta.
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI) Tukee konsernin taloudellisten, strategisten ja kestävän kehityksen vuositason tavoitteiden saavuttamista.	Toimitusjohtaja	Hallitus määrittää vuosittain suoritusmittarit, painoarvot ja tavoitteet valituille mittareille. Tällä varmistetaan, että ne tukevat yhtiön strategiaa. Mittarit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan ensisijaisten tavoitteiden perusteella. Yleensä ne koostuvat yhdistelmästä mittareita, jotka liittyvät konsernin taloudelliseen suoriutumiseen, turvallisuuteen ja yksilökohtaisiin strategisiin tavoitteisiin. Vuoden päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu. Lopullinen maksettava palkkio määräytyy tällä perusteella.
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI) Tukee kestävää pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista, yhdenmukaistaa johdon ja osakkeenomistajien tavoitteet sekä auttaa sitouttamaan avainhenkilöitä ja pitämään heidät yhtiön palveluksessa.	Toimitusjohtaja	Fortumin pitkän aikavälin kannustinohjelma koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä kannustinjaksoista, joiden ansaintakausi on kolme vuotta. Hallitus asettaa suoritusmittarit sekä niiden painoarvot ja tavoitteet. Tällä varmistetaan, että ne tukevat strategiaa. Suoritusmittarit perustuvat yleensä taloudellisiin tai osakekurssiin liittyviin mittareihin ja vastuullisuusmittareihin. Ansaintakauden päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu. Lopullinen maksettava palkkio määräytyy tällä perusteella. Pitkän aikavälin kannustimen enimmäispalkkio ilmaistaan osakkeiden kappalemääränä.
Osakeomistusvaatimus Varmistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuuden.	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 2023

Palkitsemisen vuosiraportointi

Muutokset palkitsemisessa vuonna 2023

Fortumin vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous päätti hylätä neuvoo-antavassa äänestyksessä yhtiön toimielinten palkitsemisraportin vuodelta 2022. Kokouksen jälkeen Fortumin uusi hallitus arvioi uudelleen Suomen valtion kanssa 6.9.2022 tehdyssä siltarahoitusjärjestelyssä asetettujen palkitsemisrajoitusten toimeenpanoa ja muutti edellisen hallituksen tekemää tulkintaa. Fortumin uuden hallituksen ja johtoryhmän tekemien päätösten perusteella Fortum päivitti ja täydensi vuoden 2022 palkitsemisraporttia ja julkisti asiasta pörssitiedotteen 2.5.2023.

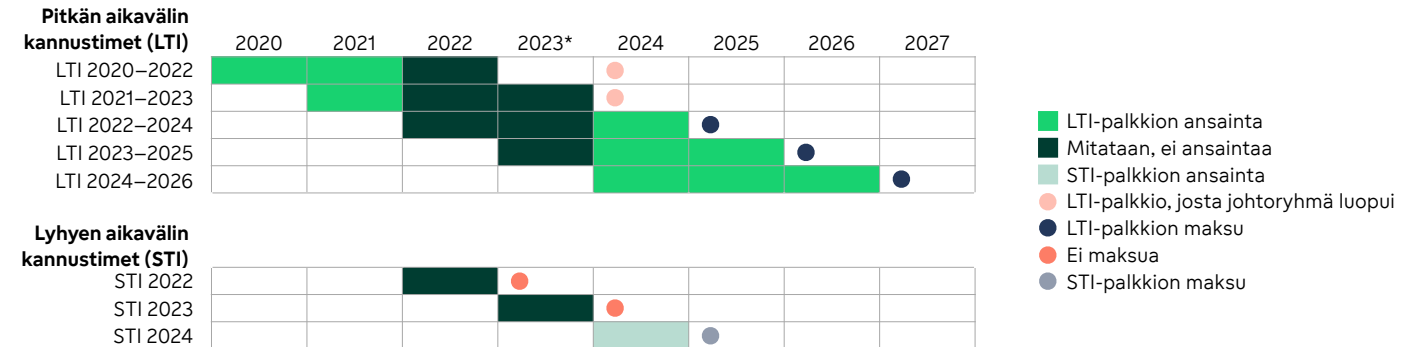
Pitkän aikavälin kannustinohjelmien osalta hallitus päätti, että kannustinjaksojen kaikki vuodet mitataan, mutta johtoryhmän jäsenet eivät voi ansaita osakkeita vuosilta 2022 ja 2023. Tämän perusteella osakkeiden maksimimäärää leikattiin ja siltarahoitussopimuksen rajoitusten mukaisesti johtoryhmän jäsenet voivat ohjelmasta riippuen ansaita enintään 1/3 tai 2/3 alun perin ansaittavissa olleista osakkeista. Kannustinjaksolla 2020–2022 tämä johti 9 %:n toteumaan ja sen mukaisesti ansaittujen osakkeiden

toimitusaika oli keväällä 2024. Muille ohjelmaan osallistuneille toteuma oli 14 % ja osakkeet toimitettiin keväällä 2023. Sama periaate pätee kaikkiin pitkän aikavälin kannustinohjelmiin, jotka ovat käynnissä vuosina 2022 ja/tai 2023.

Fortumin johtoryhmä ilmoitti hallitukselle, että he vapaaehtoisesti luopuvat osakkeista, joiden toimitusaika oli keväällä 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.

Venäjän hyökättyä Ukrainaan vuonna 2022 Fortum ilmoitti, että yhtiö pyrkii hallittuun poistumiseen Venäjän markkinoilta. Siitä lähtien Venäjä ei ole enää sisällynyt meneillään olevien kannustinohjelmien tavoiteasetantaan. Lisäksi Venäjän presidentin asetuksen (nro 302) seurauksena Fortumin omaisuus Venäjällä otettiin Venäjän viranomaisten hallintaan huhtikuussa 2023. Tämä johti Fortumin Venäjän toimintojen konsolidoinnin lopettamiseen ja Venäjän liiketoimintojen omaisuuserien alaskirjaukseen kokonaisuudessaan vuoden 2023 toisella neljänneksellä.

Fortumin johtoa koskevat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien palkitsemisrajoitukset



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

Palkitseminen 2023

Palkkiototeumat

Taloudelliset mittarit tukevat vakaan taloudellisen aseman saavuttamista lyhyellä ja pitkällä aikavälillä, ja vastuullisuuteen liittyvät ESG-mittarit tukevat strategian toteuttamista. Vuosien 2022 ja 2023 lyhyen aikavälin kannustimien taloudellisena suoritusmittarina oli vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta. Vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa ESG-mittareina olivat tilastoitujen työtapaturmien vakavuusaste sekä suoritettut turvallisuusjohtamiskoulutukset. Vuonna 2023 ESG-mittari liittyi asiakastytytyväisyysindeksiin sekä turvallisuustavoitteisiin, joita olivat suoritettut turvallisuusjohtamiskoulutukset sekä keskeisten turvallisuustoimenpiteiden käyttöönotto turvallisuuskulttuurin parantamiseksi. Lisäksi hallitus asetti toimitusjohtajalle henkilökohtaiset tavoitteet ja tiimitavoitteet.

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 suoritusmittarit perustuivat suhteelliseen osakkeen kokonaistuottoon ja hiilidioksidipäästöjen sekä hiileen perustuvan sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen Fortumin strategian mukaisesti. Pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 vastuullisuuteen liittyvää ESG-mittaria päivitettiin Uniperin myynnistä johtuen. Pitkän aikavälin kannustinjakson 2021–2023 suoritusmittarit perustuivat suhteelliseen osakkeen kokonaistuottoon, ja ESG-mittari sidottiin Fortumin hiileen perustuvan sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen Fortumin hiilestä luopumissuunnitelman mukaisesti siten, että vähimmäistaso edellytti ilmoitetun tavoitetason ylittämistä. ESG-mittaria päivitettiin alkuvuonna 2023 Uniperin myynnistä johtuen.



Palkitseminen 2023

Vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustimet

Toimitusjohtajan vuoden 2022 lyhyen aikavälin kannustimiin liittyvien suoritusmittareiden painotukset olivat: taloudellinen mittari (CompOp) 60 %, ESG-mittarit (turvallisuus) 10 % sekä johtoryhmän yhteiset/henkilökohtaiset mittarit 30 %.

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

Toimitusjohtaja Markus Rauramolla oli vuonna 2022 kaksi Fortumin johtoryhmälle yhteistä mittaria ja yksi henkilökohtainen mittari. Mittarit liittyivät muutoksiin konsernirakenteessa, useisiin strategisiin projekteihin ja konsernin strategian päivittämiseen. Näiden johtoryhmän yhteisen ja yksilökohtaisten mittareiden toteuma oli 44 % enimmäistasosta ja painotettu toteuma oli 13,2 %. Oikealla oleva kaavio kuvaa toimitusjohtaja Markus Rauramon lyhyen aikavälin kannustimien tavoiteasetantaa ja palkkiototeumaa tilikaudelta 2022.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman 2022 tavoitteisiin nähden Fortumin jatkuvien liiketoimintojen segmenttikohtaiset tulokset olivat kokonaisuudessaan hyvät, mutta Uniperin ollessa sisällytettynä tavoiteasetantaan konsernin tulos ei saavuttanut sille asetettua kynnystasoa. Tämän vuoksi lyhyen aikavälin kannustimien kokonaismäärää leikattiin 50 %.

Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti toimitusjohtaja Markus Rauramolle ei maksettu vuodelta 2022 ansaittuja lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita. Mikäli lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita olisi maksettu, kannustimia olisi leikattu 50 %, koska konsernin tulos ei saavuttanut sille asetettua kynnystasoa.

Vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustimet

Toimitusjohtajan vuoden 2023 lyhyen aikavälin kannustimiin liittyvien suoritusmittareiden painotukset olivat: taloudellinen mittari (CompOp) 50 %, ESG-mittarit (asiakastytyväisyys ja turvallisuus) 20 % sekä johtoryhmän yhteiset/henkilökohtaiset mittarit 30 %.

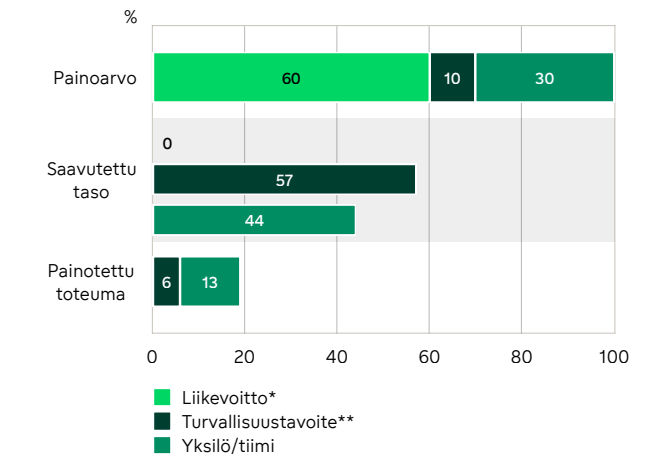
Tavoiteasteikko liittyen konsernin vertailukelpoiseen liikevoittoon + osuuteen osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta (CompOp) asetettiin poikkeuksellisissa markkinaolosuhteissa ja sähkön hinnan ollessa ennennäkemättömän korkealla ja hyvinkin voimakkaasti heiluva vuonna 2022. Koska markkinaolosuhteet muuttuivat oleellisesti ja sähkön hinnat laskivat selvästi, konsernin vertailukelpoinen liikevoitto ei saavuttanut sille asetettua kynnystasoa. Konsernin taloudellinen tulos vuonna 2023 oli kuitenkin erittäin hyvä Generation-segmentin vahvan taloudellisen ja operatiivisen tuloskehityksen ansiosta. Ottaen huomioon voimakkaasti heiluneet markkinahinnat, yhtiössä tapahtunut muutos ja uudelleenorganisoituminen sekä työntekijöiden vahva työpanos ja sitoutuminen, hallitus käytti harkintavaltaansa ja arvioi konsernin vertailukelpoisen liikevoiton toteumaksi 45 % ja painotettu toteuma oli siten 22,5 %.

Asiakastytyväisyysindeksitavoitteen toteuma oli 42,5 %. Suoritettut turvallisuusjohtamiskoulutukset toteutuivat maksimitasolla ja turvallisuuskulttuurin parantamiseksi asetettujen keskeisten turvallisuustoimenpiteiden implementoinnin toteuma oli 78 %. Asiakastytyväisyysindeksitavoitteen painotettu toteuma oli 4,3 % ja turvallisuusmittareiden 8,9 %.

Toimitusjohtaja Markus Rauramolla oli vuonna 2023 yksi johtoryhmän yhteinen mittari ja kaksi henkilökohtaista mittaria. Johtoryhmän yhteiset tavoitteet liittyivät onnistuneeseen joukkovelkakirjojen liikkeeseen laskemiseen sekä yhtiön uudistamisprosessin ja asetettujen strategisten hankkeiden edistymiseen. Henkilökohtaiset tavoitteet liittyivät uuden strategian konkretisointiin ja toteuttamiseen ja yhtiön uuden toimintarakenteen käyttöönottoon. Johtoryhmän yhteisen ja henkilökohtaisten mittareiden toteuma oli 50 % enimmäistasosta ja painotettu toteuma oli 15 %.

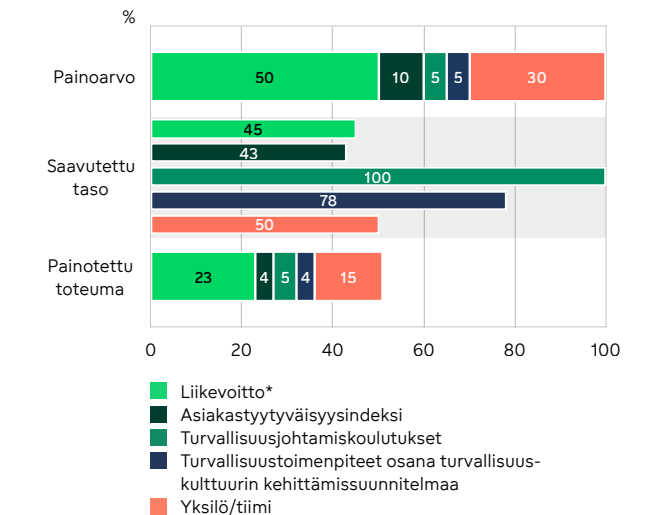
Oikealla oleva kaavio kuvaa toimitusjohtaja Markus Rauramon lyhyen aikavälin kannustimien tavoiteasetantaa ja palkkiototeumaa tilikaudella 2023. Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti toimitusjohtaja Markus Rauramolle ei makseta vuodelta 2023 ansaittuja lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien tavoiteasetanta ja palkkiototeuma tilikaudella 2022



* Vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta
 ** Työtapaturmien vakavuusaste (poissaoloon johtaneiden päivien lukumäärä jaettuna lääkinnällistä hoitoa vaativien tapaturmien lukumäärällä) ja suoritettut turvallisuusjohtamiskoulutukset

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien tavoiteasetanta ja palkkiototeuma tilikaudella 2023



* Vertailukelpoinen liikevoitto + osuus osakkuus- ja yhteisyritysten tuloksesta

Palkitseminen 2023

Pitkän aikavälin kannustinjakso 2020–2022

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 suoritusmittarit olivat suhteellinen osakkeen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja (painoarvo 80 %) ja ESG-mittari (painoarvo 20 %). ESG-mittari liittyi hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen ja hiileen perustuvan sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen Fortumin strategian mukaisesti.

Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti toimitusjohtaja Rauramolle ei makseta vuonna 2022 ansaittuja pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Tämän perusteella osakkeiden maksimimäärää suhteutettiin ja leikattiin (pro rata) ottaen huomioon vuoden 2022 palkkiorajoitus. Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton (TSR) toteuma oli 0 %. ESG-mittarin osalta toteuma oli 70 %, ja painotettu toteuma oli 14 %, jolloin pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 palkkiototeuma oli 14 % enimmäistasosta. Kun otetaan huomioon osakemäärän leikkaus (pro rata), kannustinjakson 2020–2022 lopullinen toteuma oli 9 % enimmäismäärästä. Kannustinjakson palkkio oli määrä maksaa vuonna 2024. Toukokuussa 2023 toimitusjohtaja Markus Rauramo ilmoitti päättäneensä luopua pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 palkkiosta, ja näin ollen hänelle ei makseta osakepalkkiota keväällä 2024.

Pitkän aikavälin kannustinjakso 2021–2023

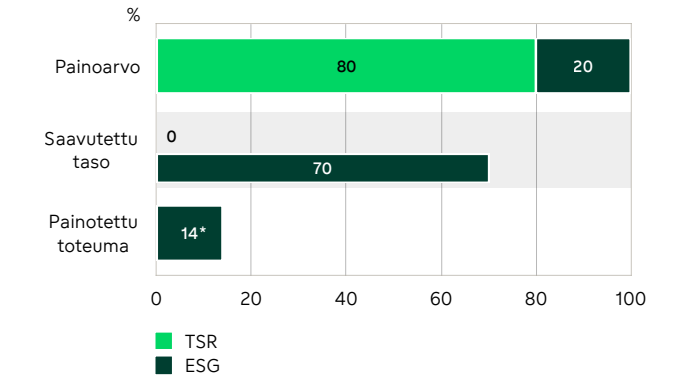
Pitkän aikavälin kannustinjakson 2021–2023 suoritusmittarit olivat suhteellinen osakkeen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja (painoarvo 80 %) ja ESG-mittari (painoarvo 20 %), joka oli sidottu Fortumin hiileen perustuvan sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen Fortumin hiilestä 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.

Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton (TSR) toteuma oli 0 %. Toteumaa hiileen pohjautuvan sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen vuosien 2021–2022 osalta ei ollut Uniper-myyntin vuoksi mahdollista arvioida alkuperäisen tavoiteasetannan mukaisesti, koska alkuperäinen tavoiteasetanta oli tehty Fortumin ja Uniperin yhdistetylle hiileen perustuvan tuotannon kapasiteetille. Tämän seurauksena hallitus päätti vuosien 2021–2022 osalta toteumaksi 50 %, jolloin painotettu toteuma oli 7 %. Fortumin maineindeksille keskeisten sidosryhmien keskuudessa Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa asetetun tavoitteen toteuma oli 25 % ja painotettu toteuma oli 2 %. Näin ollen pitkän aikavälin kannustinjakson 2021–2023 toteuma oli 9 % enimmäistasosta.

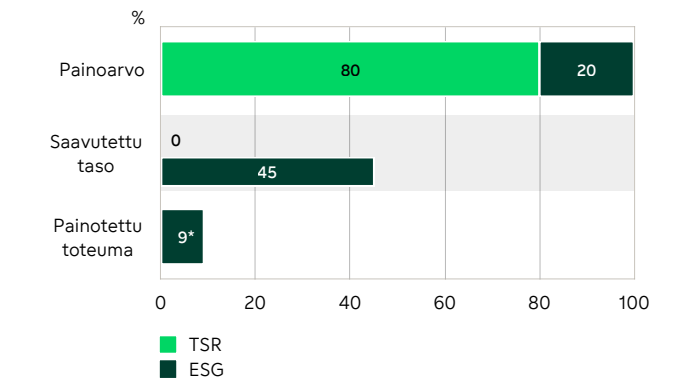
Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti toimitusjohtaja Rauramolle ei makseta vuosina 2022 ja 2023 ansaittuja pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Tämän perusteella osakkeiden maksimimäärää suhteutettiin ja leikattiin (pro rata) ottaen huomioon palkkiorajoitukset vuosille 2022 ja 2023. Kun otetaan huomioon osakemäärän leikkaus (pro rata) lopullinen toteuma oli 3 % 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 makseta osakepalkkiota vuonna 2024.

Pitkän aikavälin kannustinjakso 2020–2022



* Kun otetaan huomioon osakemäärän leikkaus (pro rata) kannustinjakson 2020–2022 lopullinen toteuma oli 9 %. Toukokuussa 2023 toimitusjohtaja Markus Rauramo ilmoitti päättäneensä luopua pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 palkkiosta, ja näin ollen hänelle ei makseta osakepalkkiota keväällä 2024.

Pitkän aikavälin kannustinjakso 2021–2023



* Kun otetaan huomioon osakemäärän leikkaus (pro rata) kannustinjakson 2021–2023 lopullinen toteuma oli 3 %. Toukokuussa 2023 toimitusjohtaja Markus Rauramo ilmoitti päättäneensä luopua pitkän aikavälin kannustinjakson 2021–2023 palkkiosta, ja näin ollen hänelle ei makseta osakepalkkiota keväällä 2024.

Palkitseminen 2023

Toimitusjohtajan palkitseminen

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

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

Vuonna 2023 Markus Rauramon kiinteä kuukausipalkka oli 125 000 euroa. Kiinteään palkkaan sisältyvät luontoisetuina auto- ja puhelinetu. Lisäksi toimitusjohtaja sai Fortumin työsuhteauto-ohjeistuksen mukaisen sähköajoneuvotuen, jonka suuruus oli 25 % vapaan autoedun verotusarvosta. Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitussjärjestelyn ehtojen mukaisesti Markus Rauramon palkkaa ei korotettu vuosina 2022 (sopimuksen allekirjoituspäivämäärästä lukien) ja 2023.

Markus Rauramo on osallistunut henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2020 säästökaudelle ansaiten yhteensä 280 lisäosaketta (brutto). Lisäosakkeiden nettomäärä (yhteensä 149 osaketta) toimitettiin maaliskuussa 2023. Markus Rauramo on osallistunut myös henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2021 säästökaudelle, jonka aikana ostettujen osakkeiden omistusjakso päättyi vuoden 2023 lopussa. Henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2021 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella Markus Rauramo oli 31.12.2023 ansainnut enintään yhteensä 235 lisäosaketta (brutto).

1 000 euroa		Markus Rauramo 2023	Markus Rauramo Ansaittu 2023
Kiinteä palkka	84 %	1 613	
Lisäeläke	16 %	315	
Lyhyen aikavälin kannustin	0 %	0 ¹⁾	1)
Pitkän aikavälin kannustin	0 %	0 ²⁾	2)
Henkilöstön osakesäästöohjelma	0 %	4 ³⁾	4)
Kokonaispalkitseminen	100 %	1 932	

- 1) Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitussjärjestelyn ehtojen mukaisesti vuosilta 2022 ja 2023 ansaittuja lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita ei makseta.
- 2) 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 makseta osakepalkkioita vuonna 2024.
- 3) Toimitusjohtaja Markus Rauramo ansaitsi henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2020 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella 280 lisäosaketta (brutto), mikä vastasi 4 015 euroa (brutto).
- 4) Henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2021 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella toimitusjohtaja Markus Rauramo on ansainnut enintään 235 lisäosaketta (brutto). Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2024.

Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2024.

Suomen valtion myöntämän Solidium-siltarahoitussjärjestelyn johdon kannustinohjelmiin liittyvien rajoitusten johdosta Fortum päätti, että yhtiön johtoryhmän jäsenet eivät osallistu henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2023 säästökaudelle.

Toimitusjohtajan eläkeikä määräytyy Suomen työntekijän eläkelain mukaisesti. Lakisääteisen eläkkeen lisäksi toimitusjohtaja 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 Rauramo sai palkkiota toimestaan Uniper SE:n hallintoneuvoston puheenjohtajana. Palkkio Uniperin hallintoneuvostossa toimimisesta maksettiin Uniperissa voimassa olleiden käytäntöjen mukaisesti. Markus Rauramon saama palkkio puheenjohtajana toimimisesta 21.12.2022 saakka oli 204 247 euroa. Markus Rauramon hallintoneuvostoroolin muuttuessa vuonna 2021 Fortumin hallitus päätti tuolloin, että Markus Rauramon kokonaispalkkio

ei nouse muutoksen johdosta. Tämän vuoksi puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan palkkion välinen erotus päätettiin vähentää Fortumin kannustinpalkkioista. Suomen valtion kanssa tehdyn Solidium-siltarahoitussjärjestelyn ehtojen mukaisesti toimitusjohtajalle ei makseta vuosina 2022 ja 2023 kertyviä lyhyen tai pitkän aikavälin kannustimia. Tämän johdosta hallitus tuolloin päätti, että puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan palkkion välinen erotus vähennetään pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta keväällä 2024. Koska Markus Rauramo päätti luopua pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkioista, eikä osakepalkkioita makseta vuonna 2024, hallitus päätti, että sovittu vähennys tehdään keväällä 2025 maksettavista kannustinpalkkioista.

Palkitseminen 2023

Yhteenveto toimitusjohtajalle myönnettyistä, ansaituista ja toimitetuista osakeperusteisista kannustimista

Pitkän aikavälin kannustinjakso	2020–2022	2021–2023	2022–2024	2023–2025
Ansaintakausi	2020–2022	2021–2023	2022–2024	2023–2025
Osakkeiden toimitusvuosi	2023 2024 ¹⁾	2024	2025	2026
Suoritusmittarit	80 % TSR 20 % ESG	80 % TSR 20 % ESG	80 % TSR 20 % ESG	70 % TSR 30 % ESG
Palkkiototeuma	14 % (9 %) ²⁾	9 % (3 %) ²⁾	-	-
Myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä (brutto)	63 000 42 021 ³⁾	85 000 28 331 ³⁾	62 000 20 702 ³⁾	110 000 73 370 ³⁾
Myöntämispäivä	28.2.2020	28.2.2021	28.2.2022	31.8.2023 ⁵⁾
Osakkeen myöntämispäivän hinta, euroa	19,28	20,69	18,84	12,40
Osakkeiden enimmäisarvo myöntämispäivänä, euroa	1 214 640 810 165 ³⁾	1 758 650 586 168 ³⁾	1 168 080 390 026 ³⁾	1 364 000 909 788 ³⁾
Ansaittujen osakkeiden määrä (brutto)	5 883 ⁴⁾	2 550 ⁴⁾	-	-
Toimitettujen osakkeiden määrä (netto)	⁴⁾	⁴⁾	-	-
Osakkeiden toimituspäivä	⁴⁾	⁴⁾	-	-
Osakkeen toimituspäivän hinta, euroa	⁴⁾	⁴⁾	-	-

- 1) Johtoryhmän jäsenten palkkiorajoituksista johtuen pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 palkkio oli määrä maksaa vuonna 2024.
- 2) Kun otetaan huomioon osakemäärän leikkaus (pro rata), Markus Rauramon kannustinjakson 2020–2022 lopullinen toteuma oli 9 % enimmäismäärästä ja kannustinjakson 2021–2023 lopullinen toteuma oli 3 % enimmäismäärästä.
- 3) Myönnettyjen osakkeiden lukumäärä/enimmäisarvo (brutto) ottaen huomioon johtoryhmän jäsenten palkkiorajoitukset vuosina 2022 ja 2023. 2020–2022: alkuperäinen osakkeiden enimmäismäärä ja osakemäärä leikattuna (pro rata) 1/3; 2021–2023 ja 2022–2024: alkuperäinen osakkeiden enimmäismäärä ja osakemäärä leikattuna 2/3; 2023–2025: alkuperäinen osakkeiden enimmäismäärä ja osakemäärä leikattuna 1/3.
- 4) Toukokuussa 2023 toimitusjohtaja Markus Rauramo ilmoitti päättäneensä luopua pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkiosta, ja näin ollen hänelle ei toimiteta osakkeita vuonna 2024.
- 5) Pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 osakkeet myönnettiin organisaation uudelleenjärjestelyn johdosta aiempien vuosien aikataulusta poiketen.

Fortumin liiketoimintarakenteen, liiketoimintojen ja konsernitoimintojen uudelleenjärjestelyn vuoksi pitkän aikavälin kannustinohjelman allokaatioaikataulu vuonna 2023 poikkesi normaalista vuosittaisesta aikataulusta. Ensimmäinen vaihe päättyi elokuun lopussa ja allokaatioprosessi saatiin päätökseen marraskuun lopussa. Toimitusjohtajalle myönnettävien osakkeiden enimmäismäärä (brutto) oli 110 000. Vuoden 2022 Solidium-siltarahoitusjärjestelyyn liittyvien johdon palkitsemista koskevien rajoitusten vuoksi osakkeiden enimmäismäärää leikattiin (pro rata), ja toimitusjohtajalle myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä oli siten 73 370. Pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 palkkiototeuma vahvistetaan keväällä 2026.

Toimitusjohtajan osakeomistusvaatimus edellyttää toimitusjohtajaa kartuttamaan ja pitämään omistuksessaan Fortumin osakkeita määrän, joka vastaa 100 % toimitusjohtajalle maksettavasta kiinteästä bruttopalkasta. Toimitusjohtajan on kunkin osakepalkkiomaksun yhteydessä pidettävä omistuksessaan 50 % osakkeiden nettomäärästä (verojen jälkeen), kunnes osakeomistus vastaa 100 %:a kiinteästä bruttopalkasta. Markus Rauramon Fortumin osakeomistus 31.12.2023 oli 115 162 osaketta, mikä täyttää toimitusjohtajalle asetetut omistusvaatimukset.

Palkitseminen 2023

Hallituksen palkitseminen ja osakeomistus

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta ehdotti vuoden 2023 varsinaiselle yhtiökokoukselle alla olevia hallituksen jäsenten vuosipalkkiota toimikaudelle, joka päättyy vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

13.4.2023 pidetty varsinainen yhtiökokous hyväksyi nimitystoimikunnan ehdotukset.

Palkkiot hallitustyöstä vuonna 2023

Vuosipalkkio hallitustyöstä, euroa	2023
Puheenjohtaja	88 800
Varapuheenjohtaja	63 300
Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja (ellei samalla toimi hallituksen puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana)	63 300
Jäsenet	43 100
Kiinteä palkkio valiokuntatyöstä	
Tarkastus- ja riskivaliokunnan jäsen	3 000
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	5 000
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen	2 000
Hallituksen päätöksellä perustetun mahdollisen muun valiokunnan puheenjohtaja	5 000
Hallituksen päätöksellä perustetun mahdollisen muun valiokunnan jäsen	2 000
Kokouspalkkiot (maksetaan myös hallituksen valiokuntakokouksista)	
Kokouspalkkio	800
Kokouspalkkio jäsenen matkustaessa kokoukseen asuinmaansa ulkopuolelle	1 600
Kokouspalkkio jäsenen osallistuessa kokoukseen etäyhteyden välityksellä tai päätöksistä, jotka vahvistetaan erillistä kokousta pitämättä	800

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2023

1 000 euroa	Vuosipalkkio hallitustyöstä, maksettu 2023	Kiinteä palkkio valiokuntatyöstä, maksettu 2023	Kokouspalkkiot, maksettu 2023 ¹⁾	Kokonaispalkitseminen, maksettu 2023	Hallitusjäsenyys 2023	Osakeomistus 31.12.2023
Mikael Silvennoinen Puheenjohtaja ja nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan sekä tilapäisen Russia-valiokunnan puheenjohtaja	89	12	24	125	13.4.–31.12.	9 497 ²⁾
Essimari Kairisto Varapuheenjohtaja ja tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja	63	2	42	107	1.1.–31.12.	2 872
Ralf Christian Teknologia- ja investointivaliokunnan puheenjohtaja	43	7	37	87	1.1.–31.12.	2 270
Luisa Delgado	43	2	27	73	1.1.–31.12.	2 270
Jonas Gustavsson	43	3	22	69	13.4.–31.12.	1 285
Marita Niemelä	43	2	14	59	13.4.–31.12.	1 285
Teppo Paavola	43	2	33	78	1.1.–31.12.	7 000
Maija Strandberg	43	7	27	78	13.4.–31.12.	1 285
Johan Söderström	43	2	12	57	13.4.–31.12.	1 285
Vesa-Pekka Takala	43	5	18	67	13.4.–31.12.	1 285
Yhteensä	497	44	256	800		30 334

1) Taulukossa esitetyt palkkiot sisältävät myös vuoden 2022 kokouspalkkioiden maksujen korjauksia, jotka maksettiin vuonna 2023.

2) Sisältää myös Mikael Silvennoisen määräysvaltayhteisönsä Agendum Oy:n kautta omistamat 6 849 Fortumin osaketta.

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.

Tarkastus- ja riskivaliokunnan sekä nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan lisäksi hallitus päätti huhtikuussa 2023 perustaa

uuden pysyvän hallituksen valiokunnan käsittelemään teknologia- ja investointiasioita.

Fortumin toimintaympäristö muuttui dramaattisesti vuoden 2022 aikana Venäjän hyökättyä Ukrainaan ja sitä seuranneen Euroopan energiakriisin johdosta. Tämän vuoksi Fortumin hallituksen kokousten määrä lisääntyi merkittävästi aikaisempiin vuosiin verrattuna. Vuonna 2023 hallituksen kokouksia oli yhteensä 16, kun vuonna 2022 kokouksia oli yhteensä 42. Lisätietoja vuoden 2023 aikana pidettyjen hallituksen kokousten lukumäärästä on saatavilla Hallinnointi 2023 -raportista.

Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti yhtiön hallituksen jäsenten palkkioita ei korotettu vuonna 2023.

Palkitseminen 2023

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 2019–2023 ajalta.

Hallituksen jäsenten kiinteää vuosipalkkiota korotettiin vuodelle 2022, ja käyttöön otettiin kiinteä vuosipalkkio valiokuntatyöstä. Fortumin vuoden 2022 varsinainen yhtiökokous hyväksyi muutokset palkkioihin osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tekemän ehdotuksen mukaisesti.

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. Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti yhtiön hallituksen jäsenten palkkioita ei korotettu vuosina 2022 (sopimuksen allekirjoituspäivämäärästä lukien) ja 2023.

1 000 euroa	2023	2022	2021	2020	2019
Nykyiset hallituksen jäsenet					
Mikael Silvennoinen	125	-	-	-	-
Essimari Kairisto	107	135	76	72	56
Ralf Christian	87	90	-	-	-
Luisa Delgado	73	102	34	-	-
Jonas Gustavsson	69	-	-	-	-
Marita Niemelä	59	-	-	-	-
Teppo Paavola	78	117	58	45	-
Maija Strandberg	78	-	-	-	-
Johan Söderström	57	-	-	-	-
Vesa-Pekka Takala	67	-	-	-	-
Aiemmat hallituksen jäsenet					
Matti Lievonen	-	-	32	101	89
Klaus-Dieter Maubach	-	-	15	65	71
Anja McAllister	5	122	65	57	59
Eva Hamilton	-	-	19	55	54
Heinz-Werner Binzel	-	-	-	-	12
Kim Ignatius	-	-	-	21	67
Veli-Matti Reinikkala	10	181	92	77	58
Marco Ryan	-	-	-	-	19
Philipp Rösler	4	101	55	57	44
Annette Stube	11	105	57	42	-
Kimmo Viertola	6	86	-	-	-
Hallitus	56	115	50	59	53
Keskimääräinen kokonaispalkitseminen					
Hallitus	43¹⁾	43¹⁾	40	40	40
Varsinaisen jäsenen kiinteä vuosipalkkio					
Toimitusjohtaja					
Markus Rauramo	1 932	2 699	3 136	965	-
Keskimääräinen työntekijän kokonaispalkitseminen ^{2) 4)}	80	80 ³⁾	59	67	56
Vertailukelpoinen liikevoitto, jatkuvat toiminnot, milj. euroa ⁴⁾	1 544	1 611 ³⁾	1 429	1 344	1 191
Osakekohtainen tulos, jatkuvat toiminnot, euroa ⁴⁾	1,68	2,34 ³⁾	4,49	2,05	1,67

- 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 jakotetut kulut.
- 3) Vuoden 2022 vertailuluku on päivitetty Venäjän toimintojen konsolidoinnin päättymisen johdosta vuonna 2023. Lisätietoja on julkaisussa Taloudelliset tiedot 2023.
- 4) Sisältäen Venäjän toiminnot 2019–2021 ja Uniperin vuonna 2020.

Palkitseminen 2023

Lisätietoja muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemisesta vuonna 2023

Tämä muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemista koskeva raportti on laadittu nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan johdolla henkilöstön palkitsemispolitiikan ja listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti, ja siinä on otettu huomioon valtion omistajapolitiikkaa koskevan periaatepäätöksen mukainen ohjeistus. Palkitsemisraportti esitetään Fortum Oyj:n vuoden 2024 varsinaisessa yhtiökokouksessa, mutta yhtiökokous ei päättä asiasta.

Raportissa esitellään Fortumin johtoryhmän jäsenten (lukuun ottamatta toimitusjohtajaa) vuoden 2023 palkitsemista koskevat päätökset sekä viiden viime vuoden kokonaispalkitseminen.

Muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemiselementit

Henkilöstön palkitsemispolitiikan mukainen palkitsemisrakenne yhtenäistää johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemisen ja Fortumin strategian onnistuneen toteuttamisen. Eettiset ja vastuulliset liiketoimintakäytäntömme ovat olennainen osa päivittäistä toimintaamme ja palkitsemisperiaatteemme edistävät yhtiön pitkän aikavälin menestystä. Viereisessä taulukossa kuvataan palkitsemispolitiikan sisältö lyhyesti.

Palkitsemiselementti, tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kohderyhmä	Palkitsemispolitiikan keskeiset piirteet
Kiinteä palkka Korvaus tehtävän vastuista henkilön taitojen, tietojen ja kokemuksen perusteella.	Koko henkilöstö	Kiinteää palkkaa tarkastellaan yleensä vuosittain, ja sen tarkoituksena on olla kilpailukykyisellä tasolla verrattuna vastaavaan verrokkiryhmään/markkinaan. Johtoryhmän jäsenten osalta hallitus ottaa huomioon useita eri tekijöitä päättäessään mahdollisista kiinteän palkan muutoksista. Näitä ovat esimerkiksi henkilökohtainen työpanos, liiketoiminnan tulos, tehtävän laajuus, työntekijöiden palkat Fortumissa sekä palkkojen markkinataso.
Eläke-etuus ja muut edut Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti. Tukee rekrytointia, sitoutumista ja työssä pysymistä.	Koko henkilöstö	Eläkejärjestelyt ovat soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisia. Lisäeläke tarjotaan johtoryhmän jäsenille osana kokonaispalkitsemista soveltuvan markkinakäytännön mukaisesti. Kaikki uudet lisäeläkejärjestelyt ovat vuodesta 2008 lähtien olleet maksuperusteisia lisäeläkejärjestelyjä. Vuoden 2016 jälkeen nimitettyjen johtoryhmän jäsenten eläkemaksu on 20 % kiinteästä vuosipalkasta. Muiden myönnettyjen etujen taso määräytyy työskentelymaan paikallisen markkinakäytännön mukaan ja voi vaihdella vuosittain. Erilaisia etuja myönnetään yleensä siten, että ne ovat samanlaisia ja koskevat kaikkia kyseisen maan työntekijöitä, lukuun ottamatta tiettyjä asemaan perustuvia etuja. Henkilöstö on myös oikeutettu osallistumaan Fortumin työntekijöille kulloinkin tarjottaviin ohjelmiin, kuten osakesäästöohjelmaan ja henkilöstö on oikeutettu myös etuihin, joita voidaan tarjota milloin tahansa, kuten esimerkiksi projekti- ja tunnustuspalkkiot, joko rahana tai osakkeina maksettavat sitouttamispalkkiot, vakuutusedut, palvelusvuosiin sekä syntymäpäiviin liittyvät muistamiset.
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI) Tukee konsernin taloudellisten, strategisten ja kestäväen kehityksen vuositason tavoitteiden saavuttamista.	Koko henkilöstö	Lyhyen aikavälin kannustinohjelma on suunniteltu palkitsemaan yrityksen, yksikön, toiminnon, tiimin ja henkilökohtaisen suoriutumisen saavuttamisesta. Lyhyen aikavälin kannustimen tavoite- ja enimmäisansaintamahdollisuudet (peruspalkan lisäksi) riippuvat asemasta ja mahdollisuudesta vaikuttaa yrityksen tulokseen. Ansaintamahdollisuudet voivat vaihdella paikallisen markkinakäytännön ja aseman erityisluonteen mukaan. Hallitus määrittää vuosittain suoritusmittarit, painoarvot ja tavoitteet valituille mittareille. Tällä varmistetaan, että ne tukevat strategiaa.
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI) Tukee kestäväää pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista, yhdenmukaistaa johdon ja osakkeenomistajien tavoitteet sekä auttaa sitouttamaan avainhenkilöitä ja pitämään heidät yhtiön palveluksessa.	Johtoryhmä ja muut avainhenkilöt	Fortumin pitkän aikavälin kannustinohjelma koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä kannustinjaksoista, joiden ansaintakausi on kolme vuotta. Hallitus asettaa suoritusmittarit sekä niiden painoarvot ja tavoitteet. Tällä varmistetaan, että ne tukevat strategiaa. Suoritusmittarit perustuvat yleensä taloudellisiin mittareihin tai osakekurssiin liittyviin mittareihin ja vastuullisuusmittareihin. Ansaintakauden päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu. Lopullinen maksettava palkkio määräytyy tällä perusteella. Pitkän aikavälin kannustimen enimmäispalkkio ilmaistaan osakkeiden kappalemääränä.
Osakeomistusvaatimus Varmistaa johtoryhmän ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuuden.	Johtoryhmä	Johtoryhmän jäsenen on kartutettava ja pidettävä Fortumin osakkeita omistuksessaan määrä, jonka suuruus on 100 % johtoryhmän jäsenelle maksettavasta kiinteästä bruttopalkasta. Johtoryhmän jäsenen on kunkin osakepalkkionmaksun yhteydessä pidettävä omistuksessaan 50 % osakkeiden nettomäärästä (verojen jälkeen), kunnes osakeomistus vastaa 100 %:a kiinteästä bruttopalkasta.

Palkitseminen 2023

Muutokset Fortumin johtoryhmässä vuonna 2023

Fortum uudisti toimintamallinsa vauhdittaakseen maaliskuun 2023 alussa julkistetun uuden konsernistrategian toteuttamista. Uusi liiketoimintarakenne astui voimaan ja uudet johtoryhmän jäsenet aloittivat tehtävissään maaliskuun lopussa. Aikaisemmassa johtoryhmässä oli 8 jäsentä ja nykyisessä 11 jäsentä.

Fortumin johtoryhmän jäsenet 31.3.2023 alkaen:

- **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 – suurasiakkaista ja markkinoinnista vastaava johtaja
- **Mikael Rönnblad**, Executive Vice President, Consumer Solutions – kuluttajaliiketoiminnasta vastaava johtaja
- **Tiina Tuomela**, talousjohtaja (1.4.2023 alkaen)
- **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

Per Langer, entisen City Solutions -divisioonan johtaja jätti tehtävänsä johtoryhmän jäsenenä 30.3.2023.

Muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten palkitseminen

1 000 euroa	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2023	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2022	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2021	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2020	Muut Fortumin johtoryhmän jäsenet 2019
Kiinteä palkka	3 369	3 447	3 727	3 195	3 382
Lisäeläke	792	717	513	527	586
Lyhyen aikavälin kannustimet	68 ¹⁾	1 032	478	657	631
Pitkän aikavälin kannustimet	86 ²⁾	1 223	2 250	3 598	2 360
Henkilöstön osakesäästöohjelma	11 ³⁾	-	-	-	-
Kokonaispalkitseminen	4 327	6 419	6 968	7 977	6 958

- 1) Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti Fortumin johtoryhmän jäsenille ei makseta vuosina 2022 ja 2023 kertyneitä lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita. Johtoryhmän uudet jäsenet, jotka nimitettiin johtoryhmään 31.3.2023 alkaen, olivat oikeutettuja vuodelta 2022 kertyneeseen lyhyen aikavälin kannustinpalkkioon aikaisempien rooliensa perusteella.
- 2) Pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkiot oli määrä maksaa vuonna 2024. Toukokuussa 2023 Fortumin johtoryhmän jäsenet ilmoittivat päättäneensä luopua kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkioista, ja näin ollen heille ei makseta osakepalkkioita vuonna 2024. Taulukon luku sisältää 31.3.2023 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 (Restricted Share, RS-ohjelma) vastuullisuus ja sidosryhmäsuhteet -toiminnon johtajalle johtajasopimuksen mukaisesti keväällä 2023 maksetun palkkion.
- 3) Vuoden 2020 henkilöstön osakesäästöohjelman osalta ne johtoryhmän jäsenet (pl. toimitusjohtaja), jotka olivat yhtiön palveluksessa vuonna 2020 ja Fortumin johtoryhmän jäseniä vuonna 2023, ansaitsivat vuoden 2020 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella yhteensä 808 lisäosaketta (brutto), mikä vastasi 11 474 euroa (brutto).

Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti Fortumin johtoryhmän jäsenille ei makseta vuosina 2022 ja 2023 kertyneitä lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita eikä heidän palkkojaan korotettu vuosina 2022 (sopimuksen allekirjoituspäivästä alkaen) ja 2023. Johtoryhmän jäsenille ei myöskään makseta vuosina 2022 ja 2023 ansaittuja pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Tämän perusteella osakkeiden maksimimäärää suhteutettiin ja leikattiin (pro rata) ottaen huomioon palkkiorajoitukset vuosille 2022 ja 2023. Kannustinjaksolla 2020–2022 suhteellisen osakkeen kokonaistuoton (TSR) toteuma oli 0 %. ESG-mittarin osalta toteuma oli 70 % ja painotettu toteuma 14 %, jolloin pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 palkkiototeuma oli 14 % enimmäistasosta. Kannustinjaksolla 2021–2023 suhteellisen osakkeen kokonaistuoton (TSR) toteuma oli 0 %. ESG-mittarin osalta ilmastoon liittyvän tavoitteen toteuma oli 50 % ja Fortumin maineindeksitavoitteen toteuma 25 %. ESG-mittarin painotettu toteuma oli 9 %, jolloin pitkän aikavälin kannustinjakson 2021–2023 toteuma oli 9 % enimmäistasosta.

Lisätietoa lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta 2023 sekä pitkän aikavälin kannustinjaksoista 2020–2022 ja 2021–2023 on kappaleessa ► **Palkkiototeumat** sivuilla 7–9.

Pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkiot oli määrä maksaa vuonna 2024. Toukokuussa 2023 Fortumin johtoryhmän jäsenet ilmoittivat päättäneensä luopua kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkioista, ja näin ollen heille ei makseta osakepalkkioita vuonna 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.

Ne johtoryhmän jäsenet (pl. toimitusjohtaja), jotka olivat yhtiön palveluksessa vuonna 2020 ja, jotka kuuluivat johtoryhmään vuonna 2023 ansaitsivat henkilöstön osakesäästöohjelmaan vuoden 2020 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella yhteensä 808 lisäosaketta (brutto). Lisäosakkeet

Palkitseminen 2023

(yhteensä 479 osaketta, netto) toimitettiin maaliskuussa 2023. Seitsemän nykyistä johtoryhmän jäsentä, jotka olivat yhtiön palveluksessa vuonna 2021 (pl. toimitusjohtaja), ansaitsivat henkilöstön osakesäästöohjelmaan vuoden 2021 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella 31.12.2023 mennessä yhteensä enintään 810 lisäosaketta (brutto). Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2024.

Suomen valtion myöntämän Solidium-siltarahoitusjärjestelyn johdon kannustinohjelmiin liittyvien rajoitusten johdosta Fortum päätti, että yhtiön johtoryhmän jäsenet eivät osallistu osakesäästöohjelman vuoden 2023 säästökaudelle (pois lukien uudet johtoryhmän jäsenet, jotka nimitettiin johtoryhmään 31.3.2023 alkaen).

Tietoa kannustinohjelmista

Konsernitason lyhyen aikavälin suoritusmittarit ja palkkiototeumat vuosilta 2022 ja 2023 on kuvattu ► **sivulla 8**. Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn palkitsemista koskevien ehtojen mukaisesti johtoryhmän jäsenille ei makseta vuosina 2022 ja 2023 kertyneitä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Henkilöstöä koskevassa lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa (STI) 2023 tavoiteasteikko liittyen konsernin vertailukelpoiseen liikevoittoon asetettiin poikkeuksellisissa markkinaolosuhteissa ja sähkön hinnan ollessa ennennäkemättömän korkealla ja hyvinkin voimakkaasti heiluva vuonna 2022. Koska markkinaolosuhteet muuttuivat oleellisesti ja sähkön hinnat laskivat selvästi, konsernin vertailukelpoinen liikevoitto ei saavuttanut sille asetettua kynnystasoa. Konsernin taloudellinen tulos vuonna 2023 oli kuitenkin erittäin hyvä Generation-segmentin vahvan taloudellisen ja operatiivisen tuloskehityksen ansiosta. Ottaen huomioon voimakkaasti heiluneet markkinahinnat, yhtiössä tapahtunut muutos ja uudelleenorganisointuminen sekä työntekijöiden vahva työpanos ja sitoutuminen, Fortumin hallitus käytti harkintavaltaansa ja arvioi konsernin vertailukelpoisen liikevoiton ja muiden taloudellisten tavoitteiden toteumaksi 45 %.

Vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinohjelman mittarit koostuvat taloudellisista, liiketoiminnallisista, asiakkuuksiin liittyvistä ja turvallisuusmittareista sekä liiketoimintayksiköiden/toimintojen mittareista ja tiimikohtaisista ja/tai henkilökohtaisista mittareista. Taloudelliset mittarit ovat konsernin vertailukelpoinen liikevoitto (painoarvo 30 %) ja konsernin kiinteiden kulujen (painoarvo 10 %) kehitys. Liiketoiminnallinen mittari (painoarvo 10 %) perustuu laitosten käytettävyyteen ja asiakkuuksiin liittyvä mittari perustuu asiakassuositteluindeksin kehitykseen (painoarvo 10 %). Turvallisuusmittari liittyy turvallisuustoimenpiteisiin (painoarvo 10 %). Liiketoimintayksiköiden/toimintojen ja tiimikohtaisten ja/tai henkilökohtaisten mittareiden asetannassa huomioidaan liiketoiminnan/toiminnon painopisteet sekä työntekijöiden roolit ja vastuut (painoarvo 30 %).

Fortumin pitkän aikavälin kannustinohjelma (PSP-ohjelma) koostuu vuosittain käynnistettävistä kolmen vuoden mittaisista kannustinjaksoista. Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja on ollut pitkän aikavälin kannustinohjelman suoritusmittarina vuodesta 2019 alkaen. Fortum otti vuosien 2020–2022 pitkän aikavälin kannustinjaksossa ensimmäistä kertaa käyttöön myös vastuullisuuteen liittyvän ESG-mittarin.

Pitkän aikavälin kannustinjaksolle 2021–2023 asetettu ESG-mittari sidottiin Fortumin hiileen perustuvan sähköntuotantokapasiteetin vähentämiseen Fortumin hiilestä luopumissuunnitelman mukaisesti siten, että vähimmäistason saavuttaminen edellyttää ilmoitetun tavoitteen ylittämistä. Fortumin osakkeen kokonaistuoton kehitys suhteessa valittuihin eurooppalaisiin sähköyhtiöihin säilytettiin mittarina, ja valittujen yhtiöiden verrokkiryhmään lisättiin myös valikoituja energiyhtiöitä. Vuoden 2022 Uniper-myyntin johdosta ESG-mittaria päivitettiin vuoden 2023 alussa siten, että alkuperäisesti asetettu mittari arvioitiin huomioiden vuodet 2021–2022 ja tavoitteeksi vuodelle 2023 asetettiin Fortumin maineindeksi keskeisten sidosryhmien keskuudessa Suomessa, Ruotsissa ja Norjassa.

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 liittyy absoluuttisten hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen Euroopassa, mukaan lukien Fortum Recycling & Waste -liiketoiminta.

Pitkän aikavälin kannustinjaksolle 2023–2025 asetettu ESG-mittari liittyy tieteeseen perustuviin (SBTi 1,5 celsius-astetta) 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 osakkeen kokonaistuoton kehitys suhteessa valittuihin eurooppalaisiin energiyhtiöihin on edelleen mittarina. 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. Muita suoritusmittareita ovat pitkäaikaisten sähköntuotantomuutosten (PPA) osuuden kasvattaminen osana normaalia sähköntuotannon suojausta ja ESG-mittarit liittyen kysyntävetoisen uusiutuvan energiatuotannon valmiuksien rakentamiseen mahdollisia tulevaisuuden investointeja varten ja tieteeseen perustuviin päästövähennyksiin (SBTi 1,5 celsiusastetta).

Venäjän viranomaiset ottivat huhtikuussa 2023 haltuunsa Fortumin omaisuuden Venäjällä. Määräysvallan menettäminen tytäryhtiö PAO Fortumissa johti Fortumin Venäjän toimintojen konsolidoinnin lopettamiseen ja Fortumin Venäjän liiketoimintojen omaisuuserien alaskirjaukseen kokonaisuudessaan vuoden 2023 toisella neljänneksellä.

Palkitseminen 2023

Pitkän aikavälin kannustinjakso	2020–2022	2021–2023	2022–2024	2023–2025	2024–2026
Ansaintakausi	2020–2022	2021–2023	2022–2024	2023–2025	2024–2026
Osakkeiden toimitusvuosi	2023 2024 ¹⁾	2024 ¹⁾	2025	2026	2027
Suoritusmittarit	80 % TSR 20 % ESG	80 % TSR 20 % ESG	80 % TSR 20 % ESG	70 % TSR 30 % ESG	50 % TSR 20 % Asiakkuuksiin liittyvä mittari 30 % ESG
Palkkiototeuma	14 %	9 %			
Myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä (brutto)	410 488	317 000 ²⁾	342 597 ²⁾	713 614 ²⁾	⁶⁾
Menetettyjen osakkeiden määrä	119 204 ³⁾	⁴⁾			
Ansaittujen osakkeiden määrä (brutto)	39 890	⁴⁾			
Osallistujien määrä (osakkeiden toimitushetkellä)	88	⁴⁾			
Myöntämispäivä	28.2.2020	28.2.2021	28.2.2022	31.8.2023 30.11.2023 ⁵⁾	⁶⁾
Osakkeen myöntämispäivän hinta, euroa	19,28	20,69	18,84	12,40 12,89 ⁵⁾	⁶⁾
Osakkeen toimituspäivä	9.3.2023	⁴⁾			
Osakkeen toimituspäivän hinta, euroa	14,34	⁴⁾			

1) Johtoryhmän jäsenten palkkiorajoituksista johtuen pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 palkkiot oli määrä maksaa vuonna 2024. Toukokuussa 2023 Fortumin johtoryhmän jäsenet ilmoittivat päättäneensä luopua kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkioista, ja näin ollen heille ei toimiteta osakkeita vuonna 2024. Johtoryhmän uudet jäsenet, jotka nimitettiin johtoryhmään 31.3.2023 alkaen, olivat oikeutettuja pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 palkkioon aikaisempien rooliensa perusteella.

2) Myönnettyjen osakkeiden määrä 31.12.2023 (johtoryhmän jäsenten palkitsemista koskevat rajoitukset vuosina 2022 ja 2023 on otettu huomioon). Kannustinjakson 2021–2023 osalta myönnettyjen osakkeiden määrässä on otettu huomioon myös ne osakkeet, joista johtoryhmän jäsenet luopuivat.

3) Menetettyjen osakkeiden määrä sisältää 31.12.2022 jälkeen työsuhteen päättymisen vuoksi menetetyt osakkeet sekä johtoryhmän jäsenten luovuttamat osakkeet (pois lukien uudet johtoryhmän jäsenet, jotka olivat oikeutettuja pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 palkkioon aikaisempien rooliensa perusteella).

4) Osakkeet toimitetaan vuoden 2023 palkitsemisraportin julkaisemisen jälkeen.

5) Pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 osakkeet myönnettiin organisaation uudelleenjärjestelyn johdosta aiempien vuosien aikataulusta poiketen.

6) Suunniteltu pitkän aikavälin kannustinjakson 2024–2026 osakkeiden myöntämispäivä on 29.2.2024.

Venäjä ei sisälly meneillään olevien kannustinohjelmien tavoiteasetantaan.

Vuodesta 2020 lähtien Fortum on täydentänyt pitkän aikavälin kannustinohjelmaansa rajoitetulla osakeohjelmalla (Restricted Share -ohjelma, RS). RS-ohjelma noudattaa yleisen pitkän aikavälin kannustinohjelman pääehtoja sillä poikkeuksella, että allokoidut osakkeet toimitetaan kolmivuotisen RS-jakson jälkeen ilman erillisiä suorituskriteereitä. Vuosien 2021–2023 RS-ohjelman puitteissa oli 31.12.2023 myönnetty yhteensä 13 500 osaketta, vuosien 2022–2024 RS-ohjelman puitteissa 34 800 osaketta ja vuosien 2023–2025 RS-ohjelman puitteissa yhteensä 37 300 osaketta. Vuosien 2021–2023 RS-ohjelman osakkeet arvioidaan toimitettavan keväällä 2024.

Fortumin liiketoimintarakenteen, liiketoimintojen ja konsernitoimintojen uudelleenjärjestelyn vuoksi pitkän aikavälin kannustinohjelman allokatioaikataulu vuonna 2023 poikkesi normaalista vuosittaisesta aikataulusta. Ensimmäinen vaihe päättyi elokuun lopussa, ja allokatioprosessi saatiin päätökseen marraskuun lopussa. Vuoden 2022 Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtoihin liittyvien johdon palkitsemista koskevien rajoitusten vuoksi osakkeiden enimmäismäärää leikattiin (pro rata) ja johtoryhmän jäsenille (pois lukien toimitusjohtaja) myönnettävien osakkeiden enimmäismäärä (brutto) oli 232 000 osaketta ja leikattu määrä 154 744 osaketta. Pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 palkkiototeuma vahvistetaan keväällä 2026.

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

Palkitseminen 2023

Yhteenvedo Fortumin johdolle toimitetuista osakkeista (netto)

Pitkän aikavälin kannustinjakso	PSP-ohjelma 2020–2022	RS-ohjelma 2020–2022	PSP-ohjelma 2021–2023	Osakeomistus 31.12.2023
Nebahat Albayrak Executive Vice President, Sustainability and Corporate Relations – johtaja, vastuullisuus ja sidosryhmäsuhteet	1)	2 677 ³⁾	1)	3 438
Eveliina Dahl Executive Vice President, People and Procurement – johtaja, henkilöstö ja hankinnat	1)		1)	2 859
Bernhard Günther Chief Transformation Officer – Fortumin uudistumisesta ja IT:stä vastaava johtaja	1)		1)	767
Mikael Lemström Executive Vice President, Hydro Generation – vesivoimaliiketoiminnasta vastaava johtaja	2)		1)	15 021
Petra Lundström Executive Vice President, Nuclear Generation – ydinvoimaliiketoiminnasta vastaava johtaja	2)		1)	13 617
Simon-Erik Ollus Executive Vice President, Corporate Customers and Markets – suurasiaakkaista ja markkinoinnista vastaava johtaja	1)		1)	6 838
Markus Rauramo toimitusjohtaja	1)		1)	115 162
Mikael Rönnblad Executive Vice President, Consumer Solutions – kuluttajaliiketoiminnasta vastaava johtaja	1)		1)	20 685
Nora Steiner-Forsberg Executive Vice President, Legal, General Counsel – lakiasiaintohtaja	1)		1)	1 615
Peter Strannegård Executive Vice President, Renewables and Decarbonisation – johtaja, uusiutuva energia ja dekarbonisaatio	2)		1)	3 292
Tiina Tuomela talousjohtaja	2)		1)	40 169
Yhteensä	-	2 677	-	223 463
Aikaisemmat johtoryhmän jäsenet				
Per Langer Executive Vice President, City Solutions	4)		4)	-
Yhteensä	-		-	-

1) Fortumin johtoryhmän jäsenet ilmoittivat toukokuussa 2023 päättäneensä luopua pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkioista, ja näin ollen heille ei toimiteta osakkeita vuonna 2024.

2) Johtoryhmän uudet jäsenet, jotka nimitettiin johtoryhmään 31.3.2023 alkaen, olivat oikeutettuja pitkän aikavälin kannustinjakson 2020–2022 palkkioon aikaisempien rooliensa perusteella. Osakkeet toimitettiin maaliskuussa 2023, mikä johti verotettavaan tuloon huhtikuussa 2023.

3) Nebahat Albayrak osallistui vuosien 2020–2022 RS-ohjelmaan. Albayrakin johtajasopimuksen mukaisesti hänelle toimitettiin vuosien 2020–2022 RS-ohjelmasta yhteensä 2 677 osaketta (netto) maaliskuussa 2023.

4) Per Langer jätti tehtävänsä johtoryhmän jäsenenä 30.3.2023.

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

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

Hallituksen päätöksen mukaisesti säästökausien 2023 ja 2024 lisäosakekerroin oli 2:1. Säästökausilla 2023 ja 2024 osallistumisaste oli 35 % niistä työntekijöistä, jotka olivat oikeutettuja osallistumaan ohjelmaan näillä säästökausilla.

Suomen valtion myöntämän Solidium-siltarahoitusjärjestelyn johdon kannustinohjelmiin liittyvien rajoitusten johdosta Fortum päätti, että yhtiön johtoryhmän jäsenet eivät osallistu osakesäästöohjelman vuoden 2023 säästökaudelle (pois lukien johtoryhmän uudet jäsenet, jotka nimitettiin johtoryhmään 31.3.2023 alkaen).

Henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2021 säästökauden omistusjakso päättyi vuoden 2023 lopussa. Säästökaudelle osallistuneet ansaitsivat lisäosakkeita (brutto) ohjelman ehtojen mukaisesti. Vuoden 2021 säästökauden lisäosakekerroin oli 2:1. Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2024.

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 2023 maksetut summat olivat yhteensä 0,0 miljoonaa euroa (4,3 miljoonaa euroa vuonna 2022).