

A woman with dark hair pulled back, wearing a tan suit, is smiling and looking towards the camera. She is standing on a paved walkway in front of a modern building with a white facade and a grid of square windows. A large, green, mesh-like sculpture is visible in the background, consisting of many small dots connected by lines, forming a curved shape. In the foreground, the back of a person with long, reddish-brown hair wearing a light-colored sweater is visible, slightly out of focus.

FORTUMIN TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIIKKA

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	3
2 Palkitsemisen hallinnointi.....	3
3 Palkitsemisen periaatteet.....	4
4 Toimitusjohtajan palkitsemisen osa-alueet.....	5
5 Toimisuhteen ja irtisanomisen ehdot.....	7
6 Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen.....	7
7 Palkitsemisen periaatteet rekrytointitilanteessa.....	7
8 Hallituksen palkitsemispolitiikka.....	8

Liite:

Vuoden 2025 Palkitsemispolitiikan olennaiset muutokset



Fortumin toimielinten palkitsemispolitiikka

1 Johdanto

Fortum Oyj:n (jäljempänä ”Fortum” tai ”yhtiö”) toimielinten palkitsemispolitiikassa (jäljempänä ”Palkitsemispolitiikka”) esitetään toimitusjohtajaa (ja mahdollista toimitusjohtajan sijaista, mikäli toimitusjohtajalle nimitettäisiin sijainen) sekä hallitusta koskeva palkitsemispolitiikka. Palkitsemispolitiikka esitetään vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa päätöstä varten. Mikäli palkitsemispolitiikkaan tehdään olennaisia muutoksia, tulee muutettu politiikka esittää yhtiökokoukselle Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti. Tämä Palkitsemispolitiikka korvaa Fortumin edellisen, vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa päätöstä varten esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan.

Palkitsemispolitiikka on valmisteltu Suomen soveltuvan lainsäädännön, Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin ja valtion omistajapolitiikkaa koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen 2024 mukaisesti. Palkitsemispolitiikka esitetään seuraavan kerran vuoden 2029 varsinaiselle yhtiökokoukselle, ellei hallitus katso olennaisten muutosten olevan tarpeellisia ja sen vuoksi esittää päivitetyn politiikan varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa päätöstä varten jo tätä aiemmin.

Vuoden 2025 Palkitsemispolitiikan olennaiset muutokset vuoden 2024 Palkitsemispolitiikkaan verrattuna on kuvattu liitteessä.

2 Palkitsemisen hallinnointi

Fortum hallinnoi palkitsemista huolellisesti määritettyjen prosessien avulla. Tällä varmistetaan, että kukaan ei osallistu omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon. Fortumin yhtiökokous, osakkeenomistajien nimitystoimikunta, Fortumin hallitus ja hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta osallistuvat kaikki palkitsemisen valmisteluun ja päätöksentekoon.

Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta valmistelee toimielinten palkitsemispolitiikan ja palkitsemisraportin. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta osallistuu hallituksen palkitsemispolitiikan valmisteluun. Hallitus esittää Palkitsemispolitiikan varsinaiselle yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi ja palkitsemisraportin vuosittain.

Hallitus hyväksyy vuosittain henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta toimitusjohtajan palkitsemisen toimitusjohtajaa koskevan palkitsemispolitiikan mukaisesti. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan kokoonpano ja tehtävät on kuvattu yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevassa selvityksessä. Eturistiriitojen välttämiseksi henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta voi koostua vain yhtiön toimivaan johtoon kuulumattomista jäsenistä, joiden tulee olla yhtiöstä riippumattomia. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnalla on oikeus käyttää oman harkintansa mukaan ulkopuolisia neuvonantajia apuna johdon palkitsemisen arvioinnissa.

Hallituksen palkitsemisen hallinnointi, periaatteet ja käytännöt on kuvattu hallituksen palkitsemispolitiikkaa käsittelevässä luvussa.





3 Palkitsemisen periaatteet

Tämän Palkitsemispolitiikan mukaisesti toimitusjohtajan palkitseminen on riippuvainen siitä, miten menestyksekkäästi toteutetaan Fortumin strategiaa, jonka strategisina painopisteinä on tuottaa puhdasta energiaa luotettavasti, edistää teollisuuden dekarbonisaatiota sekä uusiutua ja kehittyä. Eettiset ja kestävät liiketoimintakäytäntömme ovat olennainen osa yhtiön päivittäistä toimintaa, ja viereisessä taulukossa esitetyt palkitsemisperiaattemme edistävät yhtiön menestystä pitkällä aikavälillä.

Fortum pyrkii suoriutumiskulttuuriin, jossa kukin työntekijä ymmärtää:

- yhtiön strategian ja tulostavoitteet,
- yksilön mahdollisuudet vaikuttaa tuloksiin,
- liiketoiminnan tuloksen ja palkitsemisen välisen yhteyden sekä
- kestävien liiketoimintatulosten merkityksen.

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

Palkitsemisrakenteet on suunniteltu huomioimaan asianmukaisesti Fortumin sidosryhmien näkemykset ja tavoitteet. Tämä tarkoittaa, että kuuntelemme osakkeenomistajia ja heidän edustajiaan, sijoittajia ja valtakirjaneuvonantajia (eng. proxy advisors), sääntelyviranomaisia, valtiota, asiakkaita ja työntekijöitä ja varmistamme, että heidän näkemyksensä ovat asianmukaisesti edustettuina palkitsemista koskevia päätöksiä tehtäessä.

Fortumin palkitsemisperiaatteet

Tehokas johtaminen	Motivoimme työntekijöitämme asettamalla heille selkeät ja haastavat tavoitteet Fortumin strategian mukaisesti. Kannustamme aloitteellisuuteen ja oman ja tiimin toiminnan aktiiviseen johtamiseen sekä yhteistyöhön. Tällä edistämme haluttua käyttäytymistä ja mahdollistamme liiketoiminnan hyvät tulokset. Korostamme yksiköiden ja toimintojen välistä yhteistyötä liiketoimintatavoitteiden saavuttamisessa.
Tulokseen perustuva palkitseminen	Palkitsemme konkreettisista saavutuksista Fortumin strategian toteuttamisessa sekä liiketoiminnan tavoitteiden ja halutun muutoksen saavuttamisessa. Teemme eron heikon ja erinomaisen suoriutumisen välillä ja palkitsemme todellisista tuloksista.
Kilpailukykyinen palkitseminen	Otamme huomioon soveltuvat markkina- ja toimialakohtaiset käytännöt sekä erilaiset liiketoimintatarpeet pyrkiessämme markkinatasoiseen palkitsemiseen ja olemaan houkutteleva työnantaja tarvittavat taidot ja osaamisen omaaville nykyisille ja tuleville työntekijöille.
Avoimuus	Korostamme selkeää, avointa ja oikea-aikaista viestintää yhtiön suoriutumisesta ja erityisesti suorituksen vaikutuksesta muuttuvan palkitsemisen toteutumiseen.
Kestävä kehitys ja hyvä hallintotapa	Palkitsemispolitiikkaamme tukee toimintamme perustasta lähtevän ja kunnianhimoisiin kestävyystavoitteisiin pohjautuvan strategiamme toteutusta ja huomioi kaikki sidosryhmämme (asiakkaat, työntekijät, osakkeenomistajat, sääntelyviranomaiset, valtio ja koko yhteiskunta). Tämän mukaisesti kestävyteen liittyvillä mittareilla on huomattava painoarvo lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässämme. Suoritus- ja palkitsemisohjelmamme perustuvat rehellisyyteen ja kunkin toimintamaamme paikallisiin lakeihin ja säädöksiin. Emme hyväksy minkäänlaisia väärinkäytöksiä.

4 Toimitusjohtajan palkitsemisen osa-alueet

Toimitusjohtajan palkitsemisesta päätettäessä Fortum noudattaa kokonaispalkitsemisen periaatetta, jossa kaikki palkitsemisen osa-alueet otetaan huomioon määrittäessä ja tarkasteltaessa palkitsemista, mukaan lukien kiinteä palkka, lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinmahdollisuudet sekä muut edut.

Toimitusjohtajan palkitseminen voi koostua kiinteästä palkasta (peruspalkka ja luontoisedut), eläkkeestä ja muista eduista tai ohjelmista sekä muuttuvista palkanosista, kuten lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimista. Tavoitteena on markkinatasoinen kokonaispalkitseminen. Fortumin merkittävien osakkeenomistajien näkemykset otetaan huomioon harkittaessa muutoksia toimitusjohtajan palkitsemiseen. Kalenterivuoden aikana maksettujen muuttuvien palkanosien (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien) kokonaismäärä voi olla enintään 200% vuotuisesta kiinteästä palkasta. Toteutuneet palkitsemistiedot, mukaan lukien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien perusteella maksetut palkkiot, esitetään vuosittaisessa palkitsemisraportissa. Nykyisen toimitusjohtajan toimitusjohtajasopimuksen ehdot on esitetty Fortumin verkkosivuilla.



Palkitsemisen osa-alue	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus ja soveltaminen
Kiinteä palkka	Korvaus tehtävän vastuista yksilön taitojen, tietojen ja kokemuksen perusteella.	Kiinteää palkkaa tarkastellaan yleensä vuosittain. Hallitus ottaa huomioon useita eri tekijöitä päätettäessään mahdollisista muutoksista kiinteään palkkaan. Näitä ovat esimerkiksi yksilökohtainen suoriutuminen, liiketoiminnan tulos, tehtävän laajuus ja työntekijöiden palkkaus Fortumissa yleisesti. Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemista määrittäessä otetaan huomioon samankokoisten pohjoismaisten ja suomalaisten pörssiyritysten ja tarvittaessa kyseisellä alalla toimivien eurooppalaisten yhtiöiden markkinavertailutiedot.
Eläke-etuus	Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti.	Eläkejärjestelyjen tulee olla soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisia. Toimitusjohtaja voi osallistua työskentelymaansa markkinakäytännön mukaiseen eläkejärjestelyyn. Nykyisen eläkejärjestelyn tiedot esitetään palkitsemisraportissa.

Palkitsemisen osa-alue	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus ja soveltaminen
Lyhyen aikavälin kannustimet	Tukea konsernin taloudellisten, strategisten ja kestäväen kehityksen vuositason tavoitteiden saavuttamista.	<p>Hallitus määrittää vuosittain suoritusmittarit, painoarvot ja tavoitteet valittujen mittareiden osalta. Tällä varmistetaan, että ne tukevat aina yhtiön strategiaa. Mittarit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan ensisijaisten tavoitteiden mukaisesti. Yleensä ne koostuvat yhdistelmästä mittareita, jotka liittyvät konsernin taloudelliseen tulokseen, ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hyvään hallintotapaan sekä yhteisiin johtoryhmä-/yksilökohtaisiin strategisiiin suoritusmittareihin. Kunakin vuonna merkittävä osa palkkiosta pohjautuu taloudellisiin mittareihin.</p> <p>Vuoden päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu, ja lopullinen palkkiotaso määräytyy tällä perusteella. Mahdollinen lyhyen aikavälin kannustinpalkkio maksetaan rahana.</p> <p>Lyhyen aikavälin kannustinohjelmista maksettavat palkkiot voivat olla enintään 100% vuotuisesta kiinteästä palkasta.</p> <p>Suoritusmittarit tavoitteineen (jos niitä ei pidetä kaupallisesti arkaluonteisina) ja kunkin mittarin vahvistettu toteuma julkaistaan takautuvasti palkitsemisraportissa.</p> <p>Hallitus voi harkintansa mukaan tehdä muutoksia ennalta määriteltyihin lyhyen aikavälin kannustimien kriteereihin, jos olosuhteet ovat muuttuneet. Tällä varmistetaan, että kannustin vastaa oikeudenmukaisesti osakkeenomistajille tuotettua arvoa ja yhtiön tulosta.</p>
Pitkän aikavälin kannustimet	Tukea konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista kestävästi, varmistaa johdon ja osakkeenomistajien tavoitteiden yhdenmukaisuus sekä auttaa sitouttamaan avainhenkilöitä ja pitämään heidät yhtiön palveluksessa.	<p>Fortumin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä ohjelmista, joiden ansaintajakso on kolme vuotta. Hallitus päättää jokaisesta ohjelmasta erikseen.</p> <p>Hallitus määrittää suoritusmittarit, painoarvot ja tavoitteet valittujen mittareiden osalta. Tällä varmistetaan, että ne tukevat aina yhtiön strategiaa. Suoritusmittarit perustuvat yleensä taloudelliseen tulokseen, osakekurssiin sekä kestävyys- ja ne voivat sisältää myös muita strategisia mittareita. Kunakin vuonna merkittävä osa pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta pohjautuu taloudelliseen tulokseen ja osakekurssiin liittyviin suoritusmittareihin.</p> <p>Pitkän aikavälin kannustin perustuu osakkeiden enimmäismäärään, joka voidaan ansaita, mikäli ohjelmalle asetetut tavoitteet saavutetaan enimmäistasolla.</p> <p>Pitkän aikavälin kannustinohjelmissa palkkiot voivat palkkio-oikeuden myöntämishetkellä olla enintään 80-120% vuotuisesta kiinteästä palkasta. Kalenterivuoden aikana maksettujen muuttuvien palkanosien (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien) kokonaismäärä voi olla enintään 200% vuotuisesta kiinteästä palkasta.</p> <p>Ansaintajakson päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu, ja lopullinen palkkiotaso määräytyy tällä perusteella. Pitkän aikavälin kannustinpalkkio maksetaan yleensä osakkeina.</p> <p>Suoritusmittarit tavoitteineen (jos niitä ei pidetä kaupallisesti arkaluonteisina) ja kunkin mittarin vahvistettu toteuma julkaistaan takautuvasti palkitsemisraportissa.</p> <p>Hallitus voi harkintansa mukaan tehdä muutoksia ennalta määriteltyihin pitkän aikavälin kannustimien kriteereihin, jos olosuhteet ovat muuttuneet. Tällä varmistetaan, että kannustin vastaa oikeudenmukaisesti osakkeenomistajille tuotettua arvoa ja yhtiön tulosta.</p>
Muut edut ja ohjelmat	Tarjota kilpailukykyiset edut ja tukea työntekijöiden rekrytointia, sitouttamista ja yhtiön palveluksessa pysymistä.	<p>Myönnettävien etujen taso määräytyy työskentelymaan paikallisen markkinakäytännön mukaan ja se voi vaihdella vuosittain.</p> <p>Muita etuja voivat olla vakuutus pysyvän työkyvyttömyyden ja vakavan sairauden varalta, henkivakuutus, liikematkavakuutus, yritysjohton vastuuvakuutus ja vapaaehtoinen osallistuminen sairausvakuutuskassaan (Suomessa).</p> <p>Muita etuja tai korvauksia voidaan tarjota joissakin tapauksissa, kuten toimipaikan vaihdoksen tai ulkomaankomennuksen yhteydessä Fortumin kansainvälisen liikkuvuuden politiikan mukaisesti.</p> <p>Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Fortumin työntekijöille tarjottaviin ohjelmiin, kuten osakesäästöohjelmaan ja projekti- ja tunnustuspalkkio-ohjelmiin, joko rahana tai osakkeina maksettaviin sitouttamispalkkioihin, vakuutusuihin, palvelusvuosiin sekä syntymäpäiviin liittyviin muistamisiin.</p>
Muutos- ja takaisinperintäoikeudet	Varmistaa, että palkkiot perustuvat todellisiin saavutuksiin.	Muutos- (muutos ennen maksua) ja takaisinperintäoikeuksia (perintä maksun jälkeen) sovelletaan tapauksissa, jotka liittyvät merkittäviin virheisiin, väärinkäytöksiin, ympäristöongelmiin, työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviin ongelmiin, mainevahinkoihin ja riskienhallinnan epäonnistumiseen, sekä muissa hallituksen määrittämässä tilanteissa.
Osakeomistusvaatimus	Varmistaa, että toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien edut ovat yhdenmukaiset.	Toimitusjohtajan on kartutettava ja pidettävä Fortumin osakkeita omistuksessaan määrä, jonka suuruus on 100 % toimitusjohtajalle maksettavasta kiinteästä bruttopalkasta. Toimitusjohtajan on kunkin osakepohjaisen palkitsemisen ansaintajakson jälkeen pidettävä omistuksessaan 50 % osakkeiden nettomäärästä (verojen jälkeen), kunnes osakeomistus vastaa sataa prosenttia kiinteästä bruttopalkasta.

5 Toimisuhteen ja irtisanomisen ehdot

Toimitusjohtajan toimisuhteen ehdot määritetään kirjallisesti ja niistä päätetään yhtiön hallituksessa. Ehdoissa määritellään palkitsemisen osa-alueet sekä toimisuhteen päättyessä maksettavat korvaukset.

Toimitusjohtajasopimus on tyypillisesti toistaiseksi voimassa oleva, mutta se voi myös olla määräaikainen.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika määräytyy toimitusjohtajasopimusta solmittaessa voimassa olevien markkinakäytäntöjen mukaisesti. Molempipuolinen irtisanomisaika on yleensä kuusi kuukautta.

Irtisanomiskorvaus määräytyy toimitusjohtajasopimusta solmittaessa voimassa olevien markkinakäytäntöjen mukaisesti. Jos yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtajalla on oikeus kiinteään korvaukseen irtisanomisajalta sekä irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa 6 kuukauden kiinteää palkkaa. Irtisanomiskorvausta ei makseta, jos toimitusjohtaja irtisanoo sopimuksen.

Kannustinpalkkioista päätetään toimisuhteen päättyessä tilanteen mukaan. Mikäli kyseessä on ”huono lähtijä” (eng. ”bad leaver”), maksamattomat palkkiot evätään kokonaan. Mikäli toimosuhde päättyy hyvässä yhteisymmärryksessä ja kyseessä on ”hyvä lähtijä” (eng. ”good leaver”), palkkion kertyminen yleensä jatkuu koko ansaintajakson, ja maksettava palkkio määräytyy suoritustavoitteiden saavuttamisen mukaan. Tällaiset palkkiot maksetaan yleensä suhteutettuna ansaintajakson alun ja toimisuhteen päättymisen välisen ajan pituuteen.

6 Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen

Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu Palkitsemispolitiikkaan, joka esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle joka neljäs vuosi. Hallitus voi kuitenkin henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta tilapäisesti poiketa Palkitsemispolitiikasta kokonaan tai osittain harkintansa mukaan seuraavissa tapauksissa:

- kun toimitusjohtaja ja (mahdollinen) toimitusjohtajan sijainen vaihtuvat,
- kun väliaikainen toimitusjohtaja tai toimitusjohtajan sijainen nimitetään,
- kun Fortum-konsernin rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa tai liiketoiminnassa tapahtuu merkittäviä muutoksia (esim. sulautuminen, jakautuminen tai yritysosto), jotka saattavat edellyttää muutoksia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin tai muihin palkitsemisen elementteihin johdon jatkuvuuden varmistamiseksi,
- kun konsernin taloudellisessa asemassa, strategiassa tai hallintorakenteessa tapahtuu olennainen muutos,
- kun sovellettava lainsäädäntö muuttuu,
- kun muu merkittävä ja perusteltu syy edellyttää toimitusjohtajan tai (mahdollisen) toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen muuttamista, tai
- kun muut olosuhteet edellyttävät poikkeamista koko Fortum-konsernin pitkän aikavälin etujen ja kestävyys turvaamiseksi tai toimintakyvyn varmistamiseksi.

Jos Palkitsemispolitiikasta poiketaan, yhtiö julkaisee tiedot poikkeamisesta kyseisen vuoden toimielinten palkitsemisraportissa. Jos Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen on yhtiön mukaan jatkunut niin pitkään, että sen ei voida enää katsoa olevan väliaikaista, yhtiö valmistelee uuden palkitsemispolitiikan esitettäväksi seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa.

7 Palkitsemisen periaatteet rekrytointitilanteessa

Fortumin rekrytointipolitiikan tavoitteena on tarjota palkitsemiskokonaisuus, joka houkuttaa yhtiöön henkilöitä, joilla on oikeanlaista osaamista kyseessä olevaan tehtävään ja joka sitouttaa heitä yhtiöön ja motivoi heitä. Uuden toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisesta päättäessään hallitus ottaa henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta huomioon tehtävän vaatimustason, liiketoiminnan tarpeet, kyseisen henkilön osaamisen ja kokemuksen sekä ulkoiset osajamarkkinat.

Jos uusi toimitusjohtaja tai toimitusjohtajan sijainen rekrytoidaan yhtiön ulkopuolelta, hallitus ottaa huomioon uuden johtajan aiempaan tehtävään liittyneen palkitsemiskokonaisuuden. Hallitus pyrkii minimoimaan uuden henkilön rekrytointiin liittyvät erityisjärjestelyt ja mukauttamaan uuden toimitusjohtajan tai toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen Fortumin palkitsemispolitiikkaan. Tietyissä erityistapauksissa Fortum voi maksaa kertaluonteisia palkkioita korvataksaan uudelle henkilölle aiemman työnantajan tarjoaman palkitsemisen ja Fortumin palkitsemiskokonaisuuden välisen eron, jos uusi henkilö menettää etuja lähtiessään edellisen työnantajansa palveluksesta, tai kannustaakseen henkilöä tulemaan Fortumin palvelukseen. Tällaisen osakkeisiin tai rahapalkkioon perustuvan järjestelyn perustelut ja tarkemmat tiedot esitetään palkitsemisraportissa.

Jos uusi toimitusjohtaja tai toimitusjohtajan sijainen nimitetään yhtiön sisältä tai yrityskaupan seurauksena (esim. yritysosto), hallitus noudattaa ennen nimitystä mahdollisesti tehtyjä oikeudellisesti sitovia sopimuksia.

Tarvittaessa voidaan myös myöntää lisäetuja, kuten muuttotuki, ulkomaankomennukseen liittyvä korvaus, verontasaustuki ja muita etuja paikallisen markkinakäytännön ja sovellettavan lainsäädännön mukaisesti.

8 Hallituksen palkitsemispolitiikka

Fortumilla on vuonna 2013 perustettu pysyvä osakkeenomistajien nimitystoimikunta, jonka jäsenet nimitetään vuosittain yhtiön kolmen suurimman osakkeenomistajan toimesta. Yksi osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tehtävistä on valmistella ja esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle ja tarvittaessa ylimääräiselle yhtiökokoukselle ehdotus hallituksen palkitsemisesta. Varsinainen yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenien palkitsemisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen perusteella. Toimielinten palkitsemispolitiikka ei rajoita osakkeenomistajien päätösvaltaa palkitsemista koskevista asioista varsinaisessa tai ylimääräisessä yhtiökokouksessa.

Ennen antamaansa ehdotusta osakkeenomistajien nimitystoimikunta arvioi hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkitsemista ja vertailee sitä Fortumin kanssa samankokoisten ja samankaltaisten yhtiöiden käytäntöihin. Tällä varmistetaan, että hallituksen palkitseminen on Suomen ja vastaavien kansainvälisten markkinakäytäntöjen mukainen, jotta Fortum pystyy jatkossakin houkuttelemaan hallitukseensa ja pitämään hallituksessaan jäseniä, joilla on yhtiön strategian päätöksenteon edellyttämää osaamista, toimialan tuntemusta ja kansainvälistä kokemusta.

Varsinaisen yhtiökokouksen vuosittain tekemän päätöksen perusteella hallituksen palkitseminen voi koostua erilaisista elementeistä, kuten rahapalkkioista tai rahapalkkioiden ja osakkeiden yhdistelmästä. Varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettävä vuosittainen toimielinten palkitsemisraportti sisältää tiedot hallituksen jäsenten palkitsemisesta yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti.



LIITE

Vuoden 2025 Palkitsemispolitiikan olennaiset muutokset

Vuoden 2025 toimielinten palkitsemispolitiikka, joka kattaa hallituksen, toimitusjohtajan ja mahdollisen toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteet, on hyväksytty hallituksessa henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta. Palkitsemispolitiikka esitellään vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle 1.4.2025 osakkeenomistajien neuvoo-antavaa päätöstä varten.

Vuoden 2025 palkitsemispolitiikka on valmisteltu voimassa olevan Suomen lainsäädännön, Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin ja valtion omistajapolitiikkaa koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen 2024 mukaisesti.

Vuoden 2025 Palkitsemispolitiikan olennaiset muutokset vuoden 2024 varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettyyn edelliseen toimielinten palkitsemispolitiikkaan verrattuna ovat seuraavat:

- Palkitsemispolitiikkaan on sisällytetty lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmista maksettavien palkkioiden enimmäismäärät. Lyhyen aikavälin kannustinohjelmista maksettavien palkkioiden enimmäismäärä on 100 % toimitusjohtajan vuotuisesta kiinteästä palkasta. Pitkän aikavälin kannustinohjelmista palkkioiden enimmäismäärä on 80-120 % palkkio-oikeuden myöntämishetkellä.
- Palkitsemispolitiikkaan on myös sisällytetty toimitusjohtajaa koskeva muuttuvan palkitsemisen enimmäismäärä 200% vuotuisesta kiinteästä palkasta.

Edellä mainittujen olennaisten muutosten lisäksi kirjoitusasuun on tehty pienempiä, teknisiä muutoksia Palkitsemispolitiikan luettavuuden edelleen parantamiseksi. Vuonna 2024 hallitus myös muutti nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan nimen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnaksi.

FORTUMIN TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka

Fortum Oyj

Keilalahdentie 2-4, Espoo | PL 100 | 00048 FORTUM | SUOMI
puh. +358 10 4511 | www.fortum.fi

2025 | FI

