



Palkitsemistiedot

1. a) Yhtiön nimi b) Valtion omistus- ja äänivaltaisuus

a) Fortum Oyj

b) 50,76%

2. Yhtiöjärjestyksen toimialapykälä

Yhtiön toimialana on sähkön, lämmön ja kaasun tuotanto, hankinta, siirto, jakelu ja myynti, energiateollisuus ja kauppa, tekninen suunnittelu, kiinteistönhallinta-, informaatio-, rahoituksen- ja vakuutusten välityspalvelut sekä edellä mainittuun liittyvä liiketoiminta. Yhtiö voi harjoittaa liiketoimintaansa tytär- ja osakkuusyhtiöissä sekä yhteisyrityksissä.

3. 31.12.2011 päättyneen (tai viimeksi päättyneen) tilikauden tuloslaskelma ja tase. Konserneista toimitetaan emoyhtiön tuloslaskelma ja tase. Jos yhtiö on laatinut tuloslaskelmasta erillisen yhteenvedon, myös se liitetään aineistoon.

Tuloslaskelma

Milj. euroa	Liite	2011	2010
Liikevaihto	2	77	67
Muut tuotot	3	36	12
Henkilöstökulut	4	-36	-35
Poistot ja arvonalentumiset	7	-8	-9
Muut kulut		-67	-55
Liikevoitto/-tappio		2	-20
Rahoitustuotot ja -kulut	5	874	385
Voitto rahoituserien jälkeen		876	365
Konserniajovukset ¹⁾		542	812
Voitto ennen veroja		1 418	1 177
Tuloverot	6	-101	-149
Tilikauden voitto		1 317	1 028

¹⁾ Verotettavaa tuloa siirretty suomalaisista tytäryrityksistä emoyhtiöön.

Tase

Milj. euroa	Liite	31.12.2011	31.12.2010
VASTAAVAA			
Pitkäaikaiset varat			
Aineettomat hyödykkeet	7	15	10
Aineelliset käyttöomaisuushyödykkeet	7	11	13
Osuudet saman konsernin yrityksissä	7	15 645	15 645
Pitkäaikaiset saamiset saman konsernin yrityksiltä	7	1 777	1 961
Osuudet osakkuusyrityksissä	7	0	0
Pitkäaikaiset saamiset osakkuusyrityksiltä	7	1	1
Muut osuudet ja pitkäaikaiset saamiset	7	4	4
Laskennallinen verosaaminen		5	3
Pitkäaikaiset varat yhteensä		17 458	17 637
Lyhytaikaiset varat			
Lyhytaikaiset saamiset saman konsernin yrityksiltä	8	552	823
Lyhytaikaiset saamiset osakkuusyrityksiltä	8	0	0
Muut lyhytaikaiset saamiset	8	62	48
Rahavarat	9	460	116
Lyhytaikaiset varat yhteensä		1 074	987
Vastaavaa yhteensä		18 532	18 624

Milj. euroa	Liite	31.12.2011	31.12.2010
VASTATTAVAA			
Oma pääoma	10		
Osakepääoma		3 046	3 046
Ylikursssirahasto		2 822	2 822
Edellisten tilikaudien voitto		3 304	3 164
Tilikauden voitto		1 317	1 028
Oma pääoma yhteensä		10 489	10 060
Pakolliset varaukset		0	0
VIERAS PÄÄOMA			
Pitkäaikainen vieras pääoma			
Ulkoiset korolliset velat	11	5 952	5 650
Korolliset velat saman konsernin yrityksille	11	814	1 360
Korolliset velat osakkuusyrityksille	11	223	213
Muu pitkäaikainen vieras pääoma		5	8
Pitkäaikainen vieras pääoma yhteensä		6 994	7 231
Lyhytaikainen vieras pääoma			
Ulkoiset korolliset velat	11	761	803
Ostovelat ja muut lyhytaikaiset velat saman konsernin yrityksille	12	46	79
Ostovelat ja muut lyhytaikaiset velat osakkuusyrityksille	12	4	3
Ostovelat ja muu lyhytaikainen vieras pääoma	12	238	448
Lyhytaikainen vieras pääoma yhteensä		1 049	1 333
Vieras pääoma yhteensä		8 043	8 564
Oma pääoma ja vieras pääoma yhteensä		18 532	18 624

4. Yhtiön toimitusjohtajalle ja muulle johdolle – jonka laajuus on ilmoitettava – suunnatun palkitsemisjärjestelmän periaatteet ja päätöksentekojärjestys, kuten palkkojen ja palkkioiden jakautuminen kiinteään ja muuttuvaan osaan, sekä keskeiset tiedot palkan ja palkkioiden muuttuvien osien määräytymisestä, osake- ja muista osake-perusteisista palkitsemisjärjestelmistä sekä lisäeläkejärjestelmistä.

Palkat ja palkkiot

Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi 2010 edellyttää, että Fortum Oyj julkaisee palkka- ja palkkioselvityksen yhtiön maksamista palkoista ja palkkioista. Lisäksi valtiomistajaa edustava talouspoliittinen ministerivaliokunta antoi syyskuussa 2009 ohjeet johdon palkitsemista ja eläke-eduista valtion omistamissa yhtiöissä. Fortum ottaa palkitsemisessa huomioon sekä koodin että ohjeet.

Konsernin palkitsemisperiaatteet ja Fortumin yleiset palkitsemis- ja etukäytännöt ohjaavat palkitsemista Fortumissa. Palkkioita määritettäessä otetaan huomioon yrityksen taloudellinen tulos ja ulkoiset tilastotiedot palkitsemisesta, erityisesti vastaavissa yrityksissä ja vastaavissa tehtävissä. Hallitus hyväksyy palkitsemisperiaatteet konsernitason ja päättää tulospalkkiotavoitteista sekä ylimmän johdon palkitsemista. Fortum-konsernin varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkkioista.

Fortum tarjoaa kilpailukykyisen kokonaispalkan konsernijohtajalle ja

muulle johdolle. Tarkoituksena on avainresurssien saaminen yhtiöön ja niiden sitouttaminen Fortumin kaikkina toimintamaisina. Kokonaispalkka tarjotaan työntekijöille kilpailukykyisen peruspalkan. Palkan lisäksi tarjotaan tarkoituksenmukaiset muut edut, haasteellisia sekä lyhyen aikavälin kannustimia että pitkän aikavälin kannustinohjelmia.

Lyhyen aikavälin kannustimet

Fortumin lyhyen aikavälin kannustintärjestelmä eli tulospalkkiojärjestelmä tukee konsernin taloudellisten tulostavoitteiden, arvojen ja

rakennemuutosten toteuttamista. Järjestelmän avulla varmistetaan, että yksittäisten työntekijöiden tulostavoitteet tukevat divisioonan ja konsernin tavoitteita. Tulospalkkiojärjestelmä kattaa kaikki fortumlaiset tiettyjä Puolan ja Venäjän henkilöstöryhmiä lukuun ottamatta.

Ylimmän johdon (toimitusjohtajan ja Fortumin johtoryhmän muiden jäsenten) tulospalkkioiden määrätymisperusteista päättää hallitus. Ylimpään johtoon kuuluville johtajille maksettavien tulospalkkioiden määrä riippuu konsernin sekä divisioonien taloudellisesta tuloksesta ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta. Henkilökohtainen suorituksen arviointiperusteet sovitetaan alkuvuodesta esimiehen kanssa käytävissä tavoite- ja tuloskeskustelussa.

Ylimmän johdon tulospalkkioiden enimmäistaso on 40 prosenttia saajan vuosipalkasta luontoisetuineen.

Yhtiön hallitus arvioi toimitusjohtajan suoritus vuosittain.

Konsernin johtoryhmälle maksettiin vuonna 2011, toimitusjohtaja mukaan lukien, 1 087 190 euroa (2010: 819 253) tulospalkkioita, mikä on 0,29 % (2010: 0,23 %) Fortum-konsernin maksamista palkoista ja palkkioista.

Pitkän aikavälin kannustimet

Fortumin johdon pitkän aikavälin kannustintärjestelmän eli osakepalkkiojärjestelmän tarkoituksena on tukea konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista sitouttamalla avainhenkilöt. Hallitus valitsee Fortumin johdon jäsenet, joilla on oikeus osallistua osakepalkkiojärjestelmään. Hallitus voi myös sulkea yksittäisiä osallistujia pois järjestelmästä. Osakepalkkiojärjestelmän osallistujat eivät voi olla samalla Fortum Oyj:n Henkilöstörahasto jäseniä.

Fortumin osakepalkkiojärjestelmä jakautuu kuusivuotisiin osakeohjelmiin, joiden kuluessa osallistujat voivat ansaita yhtiön osakkeita. Uusi ohjelma käynnistyy vuosittain hallituksen niin päättessä.

Kukin osakeohjelma alkaa kolmen kalenterivuoden jaksolla, jonka aikana osallistujat voivat ansaita osakeoikeuksia mikäli hallituksen asettamat tavoitteet täyttyvät. Kun ansaintajakso on päättynyt ja tarvittavat verot ja muut työsuhteeseen liittyvät kulut on vähennetty ansaittujen osakeoikeuksien bruttoarvosta, ansaittujen oikeuksien nettoarvo maksetaan osallistujille osakkeina. Ansaintajaksoa seuraa rajoitusjakso, jonka aikana osallistujat eivät

MAKSETUT PALKKIOT FORTUMIN JOHTORYHMÄLLE

	Palkat ja muut lyhytaikaiset työsuhte-etuudet 2011	Palkat ja muut lyhytaikaiset työsuhte-etuudet 2010	Suorituspalkkiot 2011	Suorituspalkkiot 2010	Yhteensä 2011	Yhteensä 2010
euroa						
Toimitusjohtaja ¹⁾	952 323	911 545	337 696	237 510	1 290 019	1 149 055
Muut johtoryhmän jäsenet ¹⁾	2 799 609	2 481 935	749 494	581 743	3 549 103	3 063 678

¹⁾ Lisäksi toimitusjohtajalla oli laskennallisia bruttotuloja 886 467 euroa kevään 2011 osakevuorokaudesta, joka perustui 2005–2010 ja 2008–2012 osakeohjelmiin. Vastaava yhteismäärä muille konsernin johtoryhmän jäsenille oli 1 590 643 euroa. Osakeohjelman 2008–2012 osakkeita ei voida siirtää tai myydä ennen kuusivuotisen rajoitusjakson päättymistä.

TOIMITUSJOHTAJA TAPIO KUULAN PALKKIOT JA TYÖSUHTEEN EHDOT

Palkki ja luontoisedut	Peruspalkki on 74 283 euroa kuukaudessa. Lisäksi luontoisetuna on vapaa autoetu ja matkapuhelinetu.
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (tulospalkkio)	Tulospalkkiota on mahdollisuus ansaita hallituksen vahvistamien kriteerien mukaan vuosittain. Enimmäistaso on 40% vuosipalkasta luontoisetuineen. Vuosipalkka = 12 x kyseessä olevan vuoden joulukuun palkka.
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (osakepalkkio)	Fortumin johdon voimassa olevan osakepalkkiojärjestelmän mukaisesti. Osakkeiden arvo ennen veroja ei saa ylittää toimitusjohtajan vuosipalkkaa.
Eläkejärjestely	Eläkeikä on 63 vuotta. Toimitusjohtajan eläkeikä on maksuperusteinen, ja vuosimaksu on 25% vuosipalkasta. Vuosipalkka koostuu peruspalkasta luontoisetuineen ja tulospalkkiosta. Mikäli toimitusjohtaja irtisanotaan ennen eläkeikää, hän on oikeutettu siihen mennessä eläkerahastoon maksettuihin varoihin.
Työsuhteen päättäminen	Molempinpuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomisaajan palkkaan sekä irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa 18 kuukauden palkkaa.

JOHDOLLE LUOVUTETUT TAI LUOVUTETTAVAT OSAKEOIKEUDET

Nimi	2011	2012
Tapio Kuula	19 663	17 171
Anne Brunila	2 524	3 983
Alexander Chuvaev ^{*)}	12 960	18 749
Mikael Frisk	5 285	4 576
Timo Karttinen	6 053	5 213
Juha Laaksonen	6 620	6 840
Per Langer	4 273	3 966
Maria Paatero-Kaarnakari	3 118	2 856
Matti Ruotsala	6 219	7 283

^{*)} Osakeoikeudet maksetaan rahana osakkeiden sijaan kahden vuoden rajoitusajan jälkeen johtuen paikallisesta laeusta.

jolloin eläkkeet vakuuttaa vakuutusyhtiö, ja osalla johtajista se on enintään 66 palkasta, jolloin eläkkeet vakuuttaa ja maksee Fortumin eläkesäätiö. Eläkesäätiö on suljettu vuonna 1991.

OSAKEPALKKIOJÄRJESTELMÄT

Ohjelmat	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
2006-2011	1	2	3	4	5	6					
2007-2012		1	2	3	4	5	6				
2008-2013			1	2	3	4	5				
2009-2014				1	2	3	4	5			
2010-2015					1	2	3	4	5	6	
2011-2016						1	2	3	4	5	6

vuosi	Ansaintajakso
vuosi	Rajoitusjakso
	Osakkeen toimitus

osa siirtää tai myydä osakkeita. Jos osakkeiden arvo laskee tai nousee rajoitusajan aikana, osallistujat kantavat itse mahdollisen tappion tai voiton. Osallistujalle ansaintajakson jälkeen myönnettävien osakkeiden enimmäisarvo (ennen veroja) ei voi ylittää osallistujan yhden vuoden palkkaa.

Fortumin nykyinen LTI-järjestelmä täyttää valtion omistamien yritysten suositukset ja listayhtiöiden hallintakoodin 2010 ehdot.

➔ Lue lisää kannustinohjelmista tilinpäätöksen liitetiedosta 51 sivulta 85.

Eläkejärjestelyt

Fortumin suomalaiset johtajat kuuluvat työntekijöiden eläkelain TyELin piiriin, joka tarjoaa palvelusaikan ja työnsäisiin perustuvan eläketurvan laissa säädettyllä tavalla. Suomen työeläkejärjestelmässä ansioiksi luetaan peruspalkka, tulospalkkiot ja verotettavat luontoisedut, mutta ei osakepalkkiojärjestelmästä saatuja tuloja. Suomen eläkelainsäädännön mukaan eläkkeelle voi nyt jäädä joustavasti 63-68 ikävuoden välillä ilman täyseläkerajoituksia.

Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta, ja muiden konsernin johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 60-63 vuotta. Toimitusjohtajalla ja osalla muista johtoryhmän jäsenistä eläkkeen enimmäismäärä on 60 prosenttia palkasta,

5. a) Toimitusjohtajan nimi

Tapio Kuula

b) Toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksettu palkka, vuosibonukset sekä luontoisetuudet (auto, asunto, ym.) määräytymisperusteineen

TOIMITUSJOHTAJA TAPIO KUULAN PALKKIOT JA TYÖSUHTEEN EHDOT

Palkka ja luontoisedut	Peruspalkka on 74 283 euroa kuukaudessa. Lisäksi luontoisetuna on vapaa autoetu ja matkapuhelinetu.
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (tulospalkkio)	Tulospalkkiota on mahdollisuus ansaita hallituksen vahvistamien kriteerien mukaan vuosittain. Enimmäistaso on 4096 vuosipalkasta luontoisetuineen. Vuosipalkka = 12 x kyseessä olevan vuoden joulukuun palkka.
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (osakepalkkio)	Fortumin johdon voimassa olevan osakepalkkiojärjestelmän mukaisesti. Osakkeiden arvo ennen veroja ei saa ylittää toimitusjohtajan vuosipalkkaa.

c) Tilikaudella maksetut mahdolliset muut etuudet (vakuutukset, sitouttamisbonukset, ym.) eriteltäinä

-

d) Toimitusjohtajan tilikauden aikana saama pitkän aikavälin palkitseminen rahana, osakkeina tai muuna osakeperusteisena etuutena

toimitusjohtajalla oli laskennallisia bruttotuloja 886 467 euroa kevään 2011 osakeluovutuksesta, joka perustui 2005–2010 ja 2008–2012 osakeohjelmiin.

e) Valtion kokonaan omistamien yhtiöiden tulee julkistaa myös tiedot siitä, millä tavoin jo päättyneet palkitsemisohjelmat ovat toteutuneet, kun hallitus on tehnyt niitä koskevat päätökset. Euromääräiset palkkiot julkistetaan tältäkin osin edelleen maksuperusteisesti palkkion maksumaa seuraavana keväänä raportoinnin yhteydessä.

f) Tilikauden aikana kohdassa 4. mainitulle muulle johdolle maksetut palkat kokonaissummana ja muut etuudet kokonaissummana sekä sen palkkioksi saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet eriteltäinä

MAKSETUT PALKKIOT FORTUMIN JOHTORYHMÄLLE

euroa	Palkat ja muut lyhytaikaiset työsuhte-etuudet 2011	Palkat ja muut lyhytaikaiset työsuhte-etuudet 2010	Suorituspalkkiot 2011	Suorituspalkkiot 2010	Yhteensä 2011	Yhteensä 2010
Toimitusjohtaja ¹⁾	952 323	911 545	337 696	237 510	1 290 019	1 149 055
Muut johtoryhmän jäsenet ¹⁾	2 799 609	2 481 935	749 494	581 743	3 549 103	3 063 678

JOHDOLLE LUOVUTETUT TAI LUOVUTETTAVAT OSAKEOIKEUDET

Nimi	2011	2012
Tapio Kuula	19 663	17 171
Anne Brunila	2 524	3 983
Alexander Chuvaev ¹⁾	12 960	18 749
Mikael Frisk	5 285	4 576
Timo Karttinen	6 053	5 213
Juha Laaksonen	6 620	6 840
Per Langer	4 273	3 966
Maria Paatero-Kaarnakari	3 118	2 856
Matti Ruotsala	6 219	7 283

¹⁾ Osakeoikeudet maksetaan rahana osakkeiden sijaan kahden vuoden rajoitusjakson jälkeen johtuen paikallisesta lainsäädännöstä.

g) Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläkkeen määräytymisperusteet sekä lisäeläkkeestä tilikaudella yhtiölle aiheutuneet kustannukset

Eläkejärjestely	Eläkeikä on 63 vuotta. Toimitusjohtajan lisäeläke on maksuperusteinen, ja vuosimaksu on 25% vuosipalkasta. Vuosipalkka koostuu peruspalkasta luontoisetuineen ja tulospalkkiosta. Mikäli toimitusjohtaja irtisanotaan ennen eläkeikää, hän on oikeutettu siihen mennessä eläkerahastoon maksettuihin varoihin.
-----------------	--

h) Toimitusjohtajan irtisanomisaika, irtisanomisajan palkka ja muita mahdollisia irtisanomisen perusteella saatavia korvauksia koskevat ehdot.

Työsuhteen päättäminen	Molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos yhtiö irtisanoa sopimuksen, toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan sekä irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa 18 kuukauden palkkaa.
------------------------	--

6. a) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet

b) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkojen ja palkkioiden määräytymisperusteet (yhtiökokouspäätökset näistä) sekä tilikauden aikana maksettujen palkkojen ja palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät

HALLITUKSELLE MAKSETUT KOKOUSHALKKIOT

euroa	Hallituksessa vuonna 2011 ¹⁾	Palkkiot yhteensä 2011	Hallituksessa vuonna 2010 ²⁾	Palkkiot yhteensä 2010
Sari Baldauf, puheenjohtaja ³⁾	1. 1.–31. 12.	70 261	1. 1.–31. 12.	58 800
Christian Ramm-Schmidt, varapuheenjohtaja ³⁾	1. 1.–31. 12.	54 800	1. 1.–31. 12.	45 600
Esko Aho	1. 1.–31. 12.	43 800	1. 1.–31. 12.	45 000
Minoo Akhtarzand	31. 3.–31. 12.	34 478	N/A	N/A
Heinz-Werner Binzel	31. 3.–31. 12.	37 478	N/A	N/A
Ilona Ervasti-Vaintola	1. 1.–31. 12.	43 800	1. 1.–31. 12.	45 000
Joshua Larson	1. 1.–31. 12.	56 400	25. 3.–31. 12.	46 391
Matti Lehti, former Chairman	1. 1.–31. 3.	19 500	1. 1.–31. 12.	75 600
Birgitta Johansson-Hedberg	1. 1.–31. 3.	11 250	1. 1.–31. 12.	52 800

¹⁾ Kokouksiin osallistuminen on esitetty sivulla 118.

²⁾ Puheenjohtaja 31. maaliskuuta 2011 lähtien, sitä ennen varapuheenjohtaja.

³⁾ Varapuheenjohtaja 31. maaliskuuta 2011 lähtien.

Hallituksen jäsenten palkkiot

Kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan kiinteä kuukausipalkkio ja kokouspalkkio. Kokouspalkkio maksetaan myös valiokunnan kokouksista, ja se maksetaan kaksinkertaisena jäsenelle, joka asuu Suomen ulkopuolella.

Euroopassa. Euroopan ulkopuolella asuville jäsenille kokouspalkkio maksetaan kolminkertaisena. Jäsenet ovat oikeutettuja yhtiön matkustussääntöjen mukaisiin matkakorvauksiin.

Hallituksen jäsenille ei makseta palkkaa Fortumista, eikä heillä ole mahdollisuutta osallistua Fortumin tulos- tai osakepalkkiojärjestelmiin. Fortum ei myöskään maksa hallituksen palkkioista eläkemaksuja eikä yhtiöllä ole heitä koskevaa vapaaehtoisia eläkejärjestelmää. Hallituksen palkkioita ei ole sidottu konsernin kestävä kehityksen tuloksiin.

Varsinainen yhtiökokous 31. 3. 2011 vahvisti seuraavat palkkiot hallituksen jäsenille:

HALLITUKSEN JÄSENTEN PALKKIOT

euroa/vuosi	2011	2010
Puheenjohtaja	66 000	66 000
Varapuheenjohtaja	49 200	49 200
Jäsen	35 400	35 400
Kokouspalkkio	600	600

c) Jos kohdassa 6 a mainittu henkilö on työ- tai toimisuhteessa yhtiöön (executive chairman; executive director) tai toimii yhtiön neuvonantajana, yhtiön on selostettava tästä tehtävästä tilikaudelta maksetut palkat ja palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet eriteltyinä.

7. Tiedot muun henkilöstön palkitsemisessa käytettävistä tulos- ja tuloksellisuuspalkkioista, henkilöstörahastosta sekä mahdollisista muista palkitsemismekanismeista.

31 HENKILÖSTÖN TULOSPALKKIOJÄRJESTELMÄ, HENKILÖSTÖRAHASTO JA KANNUSTINOHJELMAT

31.1 Tulospalkkiojärjestelmä

Fortumin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (jäljempänä tulospalkkiojärjestelmä) tukee konsernin arvojen, taloudellisten tavoitteiden ja rakennemuutosten toteuttamista. Järjestelmän avulla varmistetaan, että yksittäisten työntekijöiden tulostavoitteet tukevat konsernin ja liiketoimintadivisioonan tavoitteita. Tulospalkkiojärjestelmä kattaa kaikki fortumlaiset tiettyjä Puolan ja Venäjän henkilöstöryhmiä lukuun ottamatta.

Ylimmän johdon (toimitusjohtajan ja Fortumin johtoryhmän muiden jäsenten) tulospalkkioiden määräytymisperusteet vahvistaa hallitus vuosittain nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksen pohjalta. Ylimpään johtoon kuuluville johtajille maksettavien tulospalkkioiden määrä riippuu konsernin taloudellisesta tuloksesta ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta. Tulospalkkion määrä on enintään 40 % saajan vuosipalkasta luontoisetuineen.

Divisioonien johtajien palkkiot määräytyvät divisioonan tuloksen ja konsernin taloudellisen tuloksen perusteella. Divisioonan johtajan ja hänen esimiehensä välillä käydään aina alkuvuodesta tavoite- ja tulokeskustelu, jossa sovitaan johtajan henkilökohtaisen suorituksen arviointiperusteista. Hallitus arvioi vuosittain toimitusjohtajan suorituksen.

📌 *Lisätietoja johdon palkkioista on esitetty liitetiedossa 14 Henkilöstökulut ja johdon palkkiot sivulla 68.*

31.2 Fortumin henkilöstörahasto

Vain Suomessa työskentelevää henkilöstöä koskeva Fortumin henkilöstörahasto on toiminut vuodesta 2000 alkaen. Fortumin hallitus määrittelee vuosittain rahastoon maksettavan voittopalkkioerän määräytymisperusteet. Konsernin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin kuuluvat henkilöt eivät voi olla rahaston jäseniä. Henkilöstörahaston jäseniä ovat sekä vakituissa että määräaikaisissa työsuhteissa olevat konsernin työntekijät. Rahaston jäsenyys alkaa sitä kuukautta seuraavana kuukaudesta, jolloin työntekijän työsuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti kuusi kuukautta. Rahaston jäsenyys päättyy, kun jäsen on saanut osuutensa rahastosta täysimääräisenä.

Konsernin rahastoon maksamat voittopalkkioerät jaetaan rahaston jäsenille tasasuuruuksina. Kunkin työntekijän rahasto-osuudet on jaettu sidottuun osaan ja nostettaviin olevaan osaan. Kun työntekijä on ollut rahaston jäsen viisi vuotta, hän voi vuosittain siirtää sidottua osasta nostettavaksi enintään viittätoista prosenttia pääomasta vastaavan määrän.

Uusi henkilöstörahastolaki tuli voimaan vuoden 2011 alusta. Merkittävin muutos jäsenen osalta liittyy jäsenten rahasto-osuuksien nosto-oikeuksiin. Uudistettujen sääntöjen mukaan viiden vuoden karenssiaika poistuu ja nosto-oikeus alkaa heti jäsenyyden alkamista seuraavana maksupäivänä. Rahaston jäsenyys alkaa uuden lain myötä siitä, kun työsuhde on ollut voimassa viisi kuukautta. Muutoksia on tullut

myös työsuhteen päättymiseen liittyviin rahasto-osuuden nostojen jakotusmahdollisuuksiin. Uudistetut, uuteen henkilöstörahastolakiin perustuvat säännöt tarkistetaan Työ- ja elinkeinoministeriössä ja lopulliset säännöt hyväksytään käyttöön Fortumin rahaston vuosikokouksessa vuonna 2013.

Rahaston edellinen tilivuosi päättyi 30.4.2011, jolloin jäseniä oli 2805 (2010: 2875). Huhtikuun 2011 lopussa Fortum maksoi vuoden 2010 tuloksen perusteella henkilöstörahastoon 4,7 miljoonan euron (2010: 1,7) vuotuisen voittopalkkioerän. Rahaston jäsenten rahasto-osuuksien yhteenlaskettu määrä oli 24,4 miljoonaa euroa (2010: 22,0).

Nostettaviin oleva osa (enintään viittätoista prosenttia sidottua osasta) määritellään vuosittain ja maksetaan niille jäsenille, jotka haluavat käyttää nosto-oikeuttaan.

Henkilöstörahastolle maksettava voittopalkkio kirjautuu kuluksi saatua työsuoritusta vastaavasti.

8. a) Hallintoneuvoston, sijoitusneuvoston tai neuvottelukunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet

b) Hallintoneuvoston, sijoitusneuvoston tai neuvottelukunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkioiden määräytymisperusteet sekä tilikauden aikana maksettujen palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät.

HALLINTONEUVOSTOLLE MAKSETUT KOKONAISPALKKIOT

euroa	Palkkiot yhteensä 1.1.-4.4.2011 ¹⁾	Palkkiot yhteensä 2010
Markku Laukkanen, puheenjohtaja	3 200	13 000
Sanna Perkiö, varapuheenjohtaja	2 000	8 000
Matti Alskoski	1 700	7 000
Tarja Filatov	1 700	6 800
Sampsa Kataja	1 700	7 000
Kimmo Kiljunen	1 700	7 200
Katri Komi	1 700	6 800
Panu Laturi	1 700	7 200
Juha Mieto	1 700	7 000
Helena Pesola	1 700	7 200
Jukka Mäkelä ²⁾	N/A	5 800

¹⁾ Kaikki jäsenet olivat läsnä heinäkuussa 2011 pidetyssä kokouksessa.

²⁾ Jäsen 19. lokakuuta 2010 saakka.

Hallintoneuvoston jäsenten palkkiot

Suomen valtio ja Osakeasiantuntijien keskusliitto ry esittivät Fortumin vuoden 2011 varsinaisessa yhtiökokouksessa yhtiön hallintoneuvoston

lakkauttamista ja sen edellyttämien muutosten tekemistä yhtiön yhtiöjärjestykseen. Ehdotus hyväksyttiin ja muutokset yhtiöjärjestykseen tulivat voimaan 4.4.2011. Alla olevassa taulukossa on hallintoneuvoston kokonaispalkkio ajalta 1.1.-4.4.2011.

<http://vuosiraportointi.fortum.com/etusivu/hallinto-ja-johtaminen/palkat-ja-palkkiot>