

Palkka- ja palkkioselvitys 2015

Konsernin palkitsemisperiaatteet ja yhtiön yleiset palkitsemis- ja etuisuuskäytännöt ohjaavat palkitsemista Fortumissa.

Tämä palkka- ja palkkioselvitys käsittelee palkitsemista Fortumissa vuonna 2015 ja se on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti. Hallinnointikoodi edellyttää, että Fortum julkaisee selvityksen yhtiön maksamista palkoista ja muista palkkioista.

PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta, Fortumin varsinainen yhtiökokous, Fortumin hallitus ja hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta osallistuvat keskusteluihin ja päätöksentekoon Fortumin palkitsemisesta. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee yhtiökokoukselle esityksen hallituksen jäsenten palkkioista. Varsinainen yhtiökokous tekee päätöksen hallituksen jäsenten palkitsemisesta.

Hallitus päättää nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan ehdotusten perusteella palkitsemisperiaatteista ja ylimmän johdon (toimitusjohtajan ja Fortumin johtoryhmän muiden jäsenten) palkitsemisesta. Hallitus päättää myös kaikista

koko yhtiön ylimmän johdon ja muun avainhenkilöstön kannustinjärjestelmistä.

PALKITSEMISEN KESKEISET PERIAATTEET

Fortum haluaa palkita tuloksellisesta ja arvojen mukaisesta toiminnasta sekä pyrkii tarjoamaan ylimmälle johdolle ja muulle avainhenkilöstölle kilpailukyisen kokonaispalkan. Tarkoituksena on avainresurssien palkkaaminen yhtiöön ja heidän sitouttaminen kaikissa toimintamaissa.

Fortum pyrkii palkitsemaan konkreettisia saavutuksista, jotka edistävät yhtiön strategian toteuttamista ja menestyksellistä liiketoimintaa. Yhtiö kannustaa haastavien tavoitteiden asettamiseen ja aloitteellisuuteen, ja arvostaa vastuullisuutta ja hyvää johtajuutta, jotka edistävät toivottua käyttäytymistä ja tukevat hyvien tulosten saavuttamista. Fortumissa kiinnitetään huomiota selkeään ja tehokkaaseen viestintään korostaen henkilöstön kanssa käytävän jatkuvan vuoropuhelun tärkeyttä. Tämä tukee päätöksenteon avoimuutta, nopeutta ja tehokkuutta. Yhtiö on sitoutunut toteuttamaan tulos- ja palkitsemisprosessinsa eettisesti ja rehellisesti. Palkitsemisperiaatteista päätettäessä

otetaan lisäksi huomioon soveltuvat markkinatiedot ja toimiala-käytännöt.

Fortumin palkitsemisperiaatteet noudattavat Suomen lista-yhtiöiden hallinnointikoodia sekä suosituksia, jotka koskevat yritysjohdon ja avainhenkilöiden palkitsemista ja eläke-etuja valtion omistamissa yhtiöissä.

Lyhyen aikavälin kannustimet

Fortumin lyhyen aikavälin kannustinohjelman tarkoituksena on tukea yhtiön taloudellisten ja muiden keskeisten vuositason tavoitteiden toteuttamista. Yksittäisten työntekijöiden ja yksiköiden tavoitteet mukautetaan divisioonan ja konsernin tavoitteisiin säännöllisin väliajoin käytävissä tuloskeskusteluissa. Kaikki Fortumin työntekijät ovat lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tai vastaavan paikallisen palkitsemisjärjestelmän piirissä.

Fortumin johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustimien määrätymisperusteista ja niihin sisällyvistä tulostavoitteista, tavoitearvoista ja suoritusrajoista päättää hallitus. Ylimmän johdon tulospalkkiotavoite on 20 % ja enimmäistaso 40 % saajan vuosipalkasta luontoisetuineen.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän keskeiset palkitsemisperiaatteet

Peruspalkka	Kiinteä peruspalkka sisältäen rahapalkan ja luontoisedut.
Lyhyen aikavälin kannustimet	Tukee konsernin taloudellisten ja strategisten tulostavoitteiden, kestävä kehityksen tavoitteiden ja arvojen toteuttamista.
Pitkän aikavälin kannustimet	Enimmäistaso on 40 % saajan vuosipalkasta luontoisetuineen. Tukee konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden toteuttamista. Fortumin pitkän aikavälin kannustimet koostuvat kuusivuotisista osakepalkkio-ohjelmista, joiden mukaisesti osallistujat voivat ansaita yhtiön osakkeita. Osallistujalle luovutettavien osakkeiden arvo ennen veroja voi olla enintään osallistujan vuosipalkan suuruinen. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien bruttoarvo voi olla enintään 120 % osallistujan vuosipalkasta.
Eläkkeet	Lakisääteisten eläkkeiden lisäksi Fortumin johtoryhmän jäsenillä on lisäeläkejärjestelyjä. Kaikki uudet lisäeläkejärjestelyt, myös toimitusjohtajan eläkejärjestely, ovat maksuperusteisia, ja eläkemaksuosuus on enintään 25 % vuosipalkasta.

Fortumin johtoryhmän jäsenille maksettavien tulospalkkioiden määrä riippuu divisioonakohtaisten tavoitteiden, konsernin taloudellisen tuloksen ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta. Johtajan henkilökohtaisen suorituksen arviointiperusteista sovitaan alkuvuodesta käytävässä tuloskeskustelussa. Yhtiön hallitus arvioi säännöllisesti toimitusjohtajan suoritumista.

Pitkän aikavälin kannustimet

Fortumin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tukea konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista sitouttamalla avainhenkilöt ja pitämällä heidät yhtiön palveluksessa.

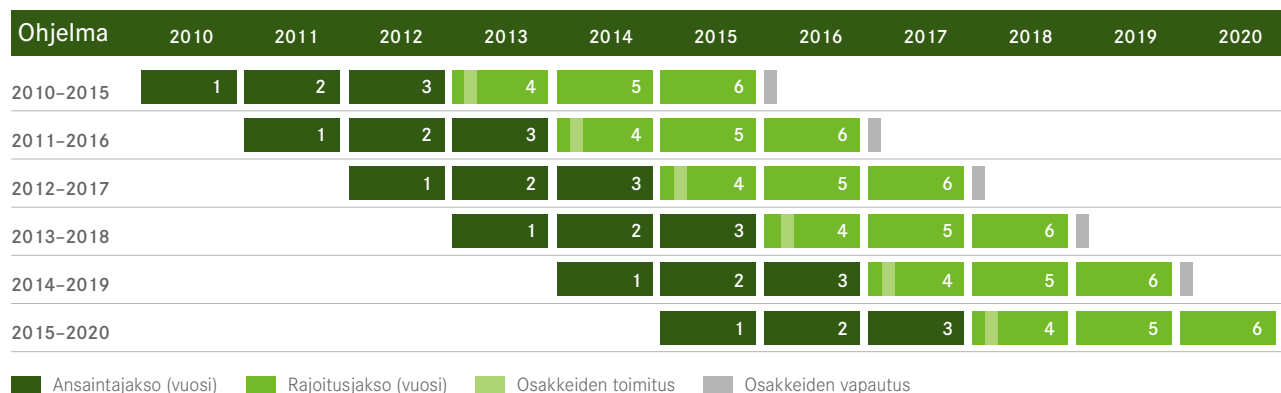
Hallitus hyväksyy Fortumin johdon jäsenet ja avainhenkilöt, joilla on oikeus osallistua pitkän aikavälin kannustinohjelmaan. Ohjelmaan osallistuvat eivät voi samalla olla Fortumin Henkilöstörahaston jäseniä.

Fortumin pitkän aikavälin kannustimet koostuvat kuusi-vuotisista osakepalkkio-ohjelmista, joiden puitteissa osallistujat voivat ansaita yhtiön osakkeita. Hallitus päättää vuosittain uuden osakeohjelman aloittamisesta.

Kukin osakeohjelma alkaa kolmen kalenterivuoden jaksolla, jonka aikana osallistujat voivat ansaita osakeoikeuksia, mikäli hallituksen asettamat ansaintaperusteet täyttyvät. Mikäli kaikki yhtiön hallituksen asettamat tavoitteet saavutetaan, ylimmän johdon palkkio on 50 % saajan vuosipalkasta luontoisetuineen. Mikäli asetetut tavoitteet ylitetään ja suoriutuminen on poikkeuksellisen hyvää, voi palkkioiden enimmäismäärä vastata enintään osallistujan vuosipalkkaa luontoisetuineen.

Kun ansaintajakso on päättynyt ja tarvittavat verot ja muut työsuhteeseen liittyvät kulut on vähennetty ansaittujen osakeoikeuksien bruttoarvosta, osallistujat saavat ansaitsemiensa oikeuksien nettomäärän osakkeina. Ansaintajaksoa seuraa rajoitusjakso, jonka aikana osallistujat eivät saa siirtää tai myydä osakkeita. Jos osakkeiden arvo laskee

Osakepalkkiojärjestelmät



tai nousee rajoitusjakson aikana, osallistujat kantavat itse mahdollisen tappion tai voiton.

Kolmen vuoden rajoitusjakso voidaan johtoryhmän jäsenten osalta lyhentää yhteen vuoteen, mikäli henkilön yhteenlaskettu Fortumin osakkeiden omistus vastaa vähintään hänen vuosittaista peruspalkkaansa. Muiden osallistujien rajoitusjakso muuttuu yhdeksi vuodeksi osakeohjelmasta 2013–2018 lukien.

Suomalainen PCA Corporate Finance on toiminut ulkopuolisena, riippumattomana neuvonantajana ylimmän johdon palkitsemista koskeissa asioissa.

Eläkkeet

Fortumin suomalaiset johtajat kuuluvat työntekijäin eläkelain TyELin piiriin, joka tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädettyllä tavalla. Suomen

eläkejärjestelmässä ansioksi luetaan peruspalkka, vuotuiset tulospalkkiot ja verotettavat luontoisedut, mutta ei osakepalkkiojärjestelmästä saatuja tuloja. Muissa maissa kuin Suomessa toimivat Fortumin johtoryhmän jäsenet kuuluvat kunkin maan lakisääteisen eläkejärjestelmän ja paikallisten markkina-käytäntöjen mukaisten eläkejärjestelyjen piiriin.

Lakisääteisen eläkkeen lisäksi johtoryhmän jäsenillä on lisä-eläkejärjestelyjä. Fortumin periaate on, että kaikki uudet lisä-eläkejärjestelyt ovat maksuperusteisia. Myös toimitusjohtajalla on maksuperusteinen eläkejärjestely.

Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta, ja muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten eläkeikä on 60–65 vuotta. Toimitusjohtajan ja muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten eläkemaksu voi olla enintään 25 % vuosipalkasta. Johtoryhmän jäsenet, jotka ovat tulleet yhtiön palvelukseen ennen 1.1.2009, ovat oikeutettuja etuusperusteiseen eläkejärjestelyyn, jossa lopullinen eläke on 60 tai 66 % eläkepalkasta. Näissä tapauksissa eläkkeestä vastaa eläkevakuutusyhtiö tai Fortumin eläkesäätiö.

PALKITSEMISRAPORTTI VUODELTA 2015

Fortumin periaatteena on kannustaa erinomaiseen suoriutumiseen, ja muuttuvia palkanosia maksetaan sen mukaan, kuinka hyvin yhtiö pystyy saavuttamaan vuotuiset ja pitkän aikavälin strategiset tavoitteensa.

Vuonna 2015 maksettujen lyhyen aikavälin tulospalkkioiden perusteena olivat konsernin kannattavuus ja kassavirta, divisioonakohtaiset ja muut yksikkötason tavoitteet sekä onnistuminen henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisessa vuonna 2014. Tulospalkkioiden määräytymisperusteisiin kuuluivat myös kestävän kehityksen tavoitteisiin liittyvät mittarit. Vuonna 2015 lyhyen aikavälin tulospalkkioina maksettiin tilivuoden 2014 saavutusten perusteella kaikkiaan 13,7 miljoonaa euroa (2014: 14,3 miljoonaa euroa). Luvut eivät sisällä myydyin sähkösiirto- liiketoiminnan henkilöstölle maksettuja palkkioita. Maksetun määrän pieneneminen edellisvuodesta johtui pääasiassa yhtiön taloudellisen tuloksen heikkenemisestä.

Fortumin suomalaiset työntekijät, jotka eivät osallistu pitkän aikavälin kannustinohjelmaan, ovat Fortumin Henkilöstörahaston

jäseniä. Henkilöstörahastoon vuosittain maksettava summa riippuu vuositavoitteiden saavuttamisesta. Rahastoon maksettiin vuonna 2015 kaikkiaan 3,7 miljoonaa euroa (2014: 0,4 miljoonaa euroa).

Johdon palkkiot

Ylimmälle johdolle vuonna 2015 maksetut lyhyen aikavälin tulospalkkiot perustuivat konsernin kannattavuuteen ja kassavirtaan, divisioonakohtaisiin tavoitteisiin ja onnistumiseen henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisessa vuonna 2014. Tulospalkkion määräytymisperusteisiin kuuluivat myös kestävän kehityksen tavoitteisiin liittyvät mittarit. Ylimmän johdon lyhyen aikavälin tulospalkkiot jäivät alle 20 %:n tavoitetason.

Yhtiön pitkän aikavälin osakeohjelman 2012–2017 kolmi-vuotinen ansaintajakso (2012–2014) tuotti vuonna 2015 lähellä tavoitetasoa olevat palkkiot (48,4 % enimmäistasosta). Tämän seurauksena palkkioiden kokonaismäärä verojen ja veroluonteisten maksujen vähentämisen jälkeen oli 207 403 osaketta, joista 55 794 maksettiin Fortumin johtoryhmän

jäsenille. Lisäksi entinen toimitusjohtaja Tapio Kuula sai 30 271 osaketta.

Joulukuussa 2015 Fortumin hallitus päätti aloittaa uuden pitkän aikavälin osakeohjelman vuosille 2016–2021. Hallitus hyväksyi ansaintajaksolle 2016–2018 osakekohtaiseen tulokseen (EPS) ja osakkeen kokonaistuottoon perustuvat mittarit. Ohjelman piirissä on noin 110 avainhenkilöä.

Oheisesta taulukosta käyvät ilmi Fortumin toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksetut palkat, luontoisedut sekä tulos- ja osakepalkkiot. Tulospalkkiot perustuvat vuoden 2014 tavoitteisiin ja saavutettuihin tuloksiin. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän osakepalkkiot sisältävät vuoden aikana toimitetut osakkeet. Taulukko sisältää myös toimitusjohtajan ja johtoryhmän lisäeläkekustannukset.

Tulos- ja osakepalkkiot johtoryhmän jäsenille, toimitusjohtaja mukaan lukien, olivat yhteensä 3 479 tuhatta euroa (2014: 2 549), mikä vastaa 1,32 %:ia (2014: 0,92 %) kaikista konsernin maksamista palkoista ja palkkioista. Luvut eivät sisällä myydyin sähkösiirto- liiketoiminnan henkilöstölle maksettuja palkkoja ja palkkioita. Nousu johtuu entiselle toimitusjohtajalle Tapio Kuulalle maksetuista tulospalkkioista.

Toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle maksetut palkat, palkkiot ja etuudet

Tuhatta euroa	Toimitusjohtaja				Muut johtoryhmän jäsenet	
	2015			2014	2015 ³⁾	2014 ⁴⁾
	Pekka Lundmark, (toimitusjohtaja 7.9.2015 alkaen)	Timo Karttinen (väliaikainen toimitus- johtaja 6.9.2015 asti) ¹⁾	Tapio Kuula (toimitusjohtaja 31.1.2015 asti) ²⁾	Tapio Kuula		
Palkat ja luontoisedut	305	372	279	1 005	3 367	3 321
Lyhyen aikavälin tulospalkkiot	-	n/a	170	38	638	453
Pitkän aikavälin osakepalkkiot	-	n/a	1 146	549	1 526	1 509
Lisäeläkkeet	-	n/a	25	255	661	578
Yhteensä	305	372	1 620	1 847	6 192	5 861

1) Sisältää talousjohtaja Timo Karttisen saamat palkkiot hänen toimiessaan väliaikaisena toimitusjohtajana 1.2.–6.9.2015 sekä toimitusjohtajan sijaisena tammikuussa 2015. Lisäksi palkkioihin sisältyy hänelle maksettu 70 000 euron kertakorvaus, joka perustuu hänen hyvään suoritukseensa väliaikaisen toimitusjohtajan tehtävien hoidossa.

2) Osakepalkkioihin sisältyy Tapio Kuulan palkkiot vuosina 2012, 2013 ja 2014 alkaneista osakeohjelmista bruttomääräisenä. Tästä kokonaispalkkiosta vähennettiin veroja ja veroluonteisia maksuja vastaava summa ja Tapio Kuula sai nettomäärän Fortumin osakkeina. Rajoitusjakso, jonka aikana näitä 30 271 osaketta ei voi myydä tai luovuttaa, kestää kevääseen 2018 saakka.

3) Sisältää talousjohtaja Timo Karttisen palkan, palkkiot ja etuudet 7.9. alkaen

4) Entiselle talousjohtajalle Markus Rauramolle myönnettiin vuonna 2012 rekrytointipalkkio, joka maksettiin kolmessa 33 334 euron erässä vuosina 2012, 2013 ja 2014.

Tapio Kuula toimi Fortumin toimitusjohtajana 31.1.2015 asti. Yhtiökokous valitsi hänet 31.3.2015 Fortumin hallituksen jäseneksi. Fortumin palkitsemisperiaatteiden mukaisesti hallituksen jäsenet eivät voi osallistua Fortumin tulospalkkiojärjestelmään tai osakepalkkiojärjestelmään.

Tapio Kuulan palkka, luontoisedut ja lomakorvaus vuonna 2015 olivat 279 261 euroa. Huhtikuussa 2015 hänelle maksettiin vuoden 2014 saavutusten perusteella lyhyen aikavälin tulospalkkiona 170 037 euroa. Lisäksi Tapio Kuulan bruttomääräinen palkkio vuosina 2012, 2013 ja 2014 alkaneista osakeohjelmista oli 1 145 660 euroa. Tästä kokonaissummasta vähennettiin veroja ja veroluonteisia maksuja vastaava summa ja Tapio Kuula sai nettomäärän Fortumin osakkeina. Rajoitusjakso, jonka aikana näitä 30 271 osaketta ei voi myydä tai luovuttaa, kestää kevääseen 2018 saakka.

Timo Karttinen toimi toimitusjohtajan sijaisena Kuulan sairausloman aikana tammikuussa 2015 ja Fortumin väliaikaisena toimitusjohtajana 1.2.–6.9.2015. Kyseisenä aikana Timo Karttiselle maksettiin rahapalkkaa 35 000 euroa kuukaudessa sisältäen vapaan autoedun ja puhelinedun. Lisäksi Karttiselle maksettiin 70 000 euron kertakorvaus lokakuussa 2015. Kertakorvaus perustui Timo Karttisen hyvään suoritukseen, kun hän haastavassa tilanteessa hoiti väliaikaisen toimitusjohtajan tehtävää talousjohtajan tehtävien ohella.

Johdolle toimitetut osakkeet

Oheisesta taulukosta käyvät ilmi osakepalkkiojärjestelmän puiteissa toimitusjohtajalle ja muille Fortumin johtoryhmän jäsenille toimitetut osakkeet.

Fortumin toimitusjohtajalle ja muille johtoryhmän jäsenille toimitetut osakkeet

Osakkeiden lukumäärä	2015 ³⁾	2014 ⁴⁾
Pekka Lundmark (toimitusjohtaja 7.9.2015 alkaen)	-	n/a
Tapio Kuula (toimitusjohtaja 31.1.2015 saakka) ¹⁾	30 271	15 187
Helena Aatinen	2 352	909
Alexander Chuvaev ²⁾	21 781	13 793
Mikael Frisk	3 926	6 463
Esa Hyvärinen (johtoryhmän jäsen 1.3.2014 alkaen)	2 384	1 382
Timo Karttinen	4 261	6 639
Kari Kautinen (johtoryhmän jäsen 1.3.2014 alkaen)	2 956	1 739
Per Langer	3 751	5 517
Markus Rauramo	5 029	1 679
Matti Ruotsala	6 706	3 463
Sirpa-Helena Sormunen (johtoryhmän jäsen 1.3.2014 alkaen)	-	-
Tiina Tuomela (johtoryhmän jäsen 1.3.2014 alkaen)	2 648	1 156
Kaarina Ståhlberg (johtoryhmän jäsen 31.3.2014 saakka)	n/a	210

1) Sisältää Tapio Kuulan palkkiot vuosina 2012, 2013 ja 2014 alkaneista osakeohjelmista. Rajoitusjakso, jonka aikana osakkeita ei voi myydä, kestää kevääseen 2018.

2) Osakeoikeudet maksetaan osakkeiden sijaan rahana kolmen vuoden rajoitusjakson jälkeen paikallisesta lainsäädännöstä johtuen.

3) Osakkeet toimitettiin ohjelman 2012-2017 perusteella.

4) Osakkeet toimitettiin ohjelmien 2008-2012 ja 2011-2016 perusteella.

Toimitusjohtaja Pekka Lundmarkin palkka ja palkkiot sekä työsuhteen ehdot

Palkka ja luontoisedut	80 000 euroa kuukaudessa, sisältää vapaan autoedun ja puhelinedun luontoisetuina.
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (tulospalkkio)	Tulospalkkiota on mahdollisuus ansaita vuosittain hallituksen vahvistamien kriteerien mukaan. Enimmäistaso on 40 % vuosipalkasta luontoisetuineen. Vuosipalkka = 12 kertaa kyseisen vuoden joulukuun palkka.
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä*	Fortumin johdon voimassa olevan osakepalkkio-ohjelman mukaisesti. Osakkeiden arvo ennen veroja ei saa ylittää toimitusjohtajan vuosipalkkaa. Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien bruttoarvo voi olla enintään 120 % toimitusjohtajan vuosipalkasta.
Eläke	Eläkeikä on 63 vuotta. Toimitusjohtajan lisäeläke on maksuperusteinen, ja vuosimaksu on 25 % vuosipalkasta. Vuosipalkka koostuu peruspalkasta luontoisetuineen. Mikäli toimitusjohtaja irtisanotaan ennen eläkeikää, hän on oikeutettu siihen mennessä eläkerahastoon kertyneisiin varoihin.
Työsuhteen päättäminen	Molempipuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Jos yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomisaajan palkkaan sekä irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa 12 kuukauden palkkaa.

* Pekka Lundmark osallistuu 7.9.2015 alkaen vuosien 2014–2019 ja 2015–2020 osakepalkkio-ohjelmiin niiden jäljellä olevana ansaintakautena.

Hallituksen jäsenten palkkiot vuonna 2015

Oheisessa taulukossa ovat hallituksen jäsenille vuosina 2015 ja 2014 maksetut palkkiot. Summat sisältävät kiinteät kuukausipalkkiot ja kokouspalkkiot.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- eikä palvelusuhteessa Fortumiin, eivätkä he voi osallistua Fortumin tulos- tai osakepalkkiojärjestelmään. Fortumilla ei myöskään ole eläkeohjelmaa, johon heillä olisi mahdollisuus osallistua. Hallituksen palkkioita ei ole sidottu konsernin kestäväen kehityksen tuloksiin.

Hallituksen jäsenten palkkiot vuosina 2015 ja 2014

Tuhatta euroa	2015	Ajanjakso 2015	2014	Ajanjakso 2014
Hallituksen jäsenet 31.12.2015				
Sari Baldauf, puheenjohtaja	86	1.1.-31.12.	83	1.1.-31.12.
Kim Ignatius, varapuheenjohtaja	68	1.1.-31.12.	67	1.1.-31.12.
Minoo Akhtarzand	61	1.1.-31.12.	57	1.1.-31.12.
Heinz-Werner Binzel	60	1.1.-31.12.	60	1.1.-31.12.
Eva Hamilton	43	31.3.-31.12.	-	-
Tapio Kuula	38	31.3.-31.12.	-	-
Petteri Taalas	51	1.1.-31.12.	37	8.4.-31.12.
Jyrki Talvitie	66	1.1.-31.12.	53	8.4.-31.12.
Entiset hallituksen jäsenet				
Ilona Ervasti-Vaintola	13	1.1.-31.3.	48	1.1.-31.12.
Christian Ramm-Schmidt	13	1.1.-31.3.	53	1.1.-31.12.
Joshua Larson	n/a	n/a	19	1.1.-8.4.

Hallituksen jäsenten palkkiot

Varsinainen yhtiökokous 31.3.2015 vahvisti hallituksen jäsenille seuraavat vuosipalkkiot:

Hallituksen jäsenten vuosipalkkiot

Tuhatta euroa	2015	2014
Puheenjohtaja	75	75
Varapuheenjohtaja	57	57
Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja ¹⁾	57	57
Jäsenet	40	40

1) Jos ei ole samanaikaisesti myös puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja

Kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan kiinteä vuosipalkkio ja kokouspalkkio. Palkkiot olivat vuonna 2015 samat kuin edellisinä vuosina. Kokouspalkkiota maksetaan 600 euroa kokoukselta. Kokouspalkkio maksetaan sekä hallituksen että valiokuntien kokouksista kaksinkertaisena Suomen ulkopuolella ja kolminkertaisena Euroopassa asuville hallituksen jäsenille ja kolminkertaisena Euroopan ulkopuolella asuville jäsenille. Muutoksena aiempiin vuosiin, 31.3.2015 pidetty yhtiökokous päätti, että kokouspalkkio maksetaan sekä hallituksen että valiokuntien kokouksista Suomessa asuville kaksinkertaisena Suomen ulkopuolella ja kolminkertaisena Euroopan ulkopuolella pidettävistä kokouksista. Puhelinkokouksista maksetaan kaikille hallituksen ja valiokuntien jäsenille yksinkertainen palkkio. Päätöksistä, jotka vahvistetaan erillistä kokousta pitämättä, ei makseta palkkiota.

Jäsenten matkakulut hyvitetään yhtiön matkustussääntöjen mukaisesti.