

PALKITSEMINEN 2025



Palkitseminen 2025

Toimielinten
palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

- Johdanto
- Kannustinohjelmien
palkkiototeumat
- Toimitusjohtajan palkitseminen
- Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus
- Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitseminen
vuonna 2025

- Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit
- Tietoa kannustinohjelmista
- Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares
- Fortumin henkilöstörahasto

Toimielinten palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Hyvä osakkeenomistaja,

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana olen iloinen voidessani esitellä Fortumin palkitsemisraportin tilikaudelta 2025. Raportti sisältää tietoa Fortumin palkitsemispolitiikan soveltamisesta ja toimielinten – toimitusjohtajan ja hallituksen – palkitsemisesta. Lisäksi esittelemme muiden Fortumin johtoryhmän jäsenten ja henkilöstön palkitsemista.

Vuoden aikana etenimme konsernin strategian toteutuksessa määrätietoisesti toimintaympäristön epävarmuuksista huolimatta. Optimoimme tuotantoa läpi vuoden hyödyntämällä joustavaa vesivoimaa ja vakaata ydinvoimaa sekä paransimme liiketoimintaamme tehostamistoimilla ja digitalisaatiolla. Samaan aikaan valmistauduimme tulevaan kysynnän kasvuun kehittämällä vankkaa uusiutuvan energian rakennusvalmista hankekantaa ja laajentamalla kyvykkyyttämme joustoratkaisuissa. Näillä toimenpiteillä parannamme mahdollisuuksiamme tarttua uusiin tilaisuuksiin ja johtaa energiamurrosta, jota eri teollisuussektoreiden dekarbonisaatio ja sähköistäminen ohjaavat. Marraskuussa esittelimme päivitetyt strategiset ja taloudelliset tavoitteemme sekä selkeät suorituspäätökset, jotka ovat tiiviisti yhteydessä palkitsemisjärjestelmäämme.

Vuoden 2025 varsinainen yhtiökokous kannatti päivitettyä Palkitsemispolitiikkaamme. Palkitsemispolitiikkaan tehdyt muutokset sisälsivät toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien ansaintamahdollisuuksien uudet enimmäismäärät sekä muuttuvien palkanosien enimmäismäärän suhteessa toimitusjohtajan vuosittaiseen kiinteään palkkaan. Yhtiökokous hyväksyi myös osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdottamat muutokset hallituksen jäsenten palkitsemiseen.

Vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelman kokonaistoteuma ylsi lähelle tavoitetasoa. Taloudellisen suorituspäätöksen osalta vertailukelpoisen liikevoiton toteuma

oli 43 % ja vuotuisten kiinteiden kustannusten tavoitteen toteuma 26 %. Laitosten käytettävyyssastetta koskevan tavoitteen toteuma oli erittäin matala, 11 %, kun taas asiakastytytyäisyysindeksin toteuma, 75 %, ylitti selvästi tavoitetason. Turvallisuustoimenpiteitä koskevan tavoitteen osalta saavutettiin erittäin hyvä taso 80 %.

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 toteuma oli 52 %. Suoritusmittarit olivat Fortumin osakkeen suhteellinen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja sekä ESG-tavoitteet, jotka kattoivat päästövähennystavoitteet ja Fortumin maineen kehityksen tärkeimpien sidosryhmien keskuudessa.

Vuoden 2026 lyhyen aikavälin kannustinohjelman mittarit perustuvat samoihin suorituspäätöksiin kuin vuonna 2025: konsernin taloudelliseen suorituskäyttöön, laitosten käytettävyyssasteeseen sekä asiakkuuksiin ja kestäväyyteen liittyviin mittareihin. Mittarit pysyvät lähes samoina myös pitkän aikavälin kannustinohjelmassa 2026–2028: suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR), pitkäaikaisten sähköntuotannon (PPA) osuuden kasvattaminen osana sähköntuotannon suojausta, tieteeeseen perustuvat päästövähennystavoitteet (SBTi), uusiutuvan energian hankekannan kehittäminen ja uutena tavoitteena käyttövalmiin joustavuuden kapasiteetti tulevaisuuden kasvun mahdollistamiseksi.

Fortumin liiketoiminnot sekä taloudellinen tilanne ovat vakaalla perustalla, ja olemme ainutlaatuisessa asemassa vastaamaan kasvavaan vähäpäästöisen ja luotettavan sähköntuotannon kysyntään Pohjoismaissa. Fortumin tarkoitus – rakentaa maailmaa, jossa ihmiset, yritykset ja luonto menestyvät yhdessä – ohjaa toimintaamme. Olemme sitoutuneet varmistamaan toimintojemme ensiluokkaisuuden ja käyttämään pääomaamme kurinalaisesti pitäen arvonaluonnin toimintamme keskiössä. Koska tuotantokapasiteettimme on lähes päästötön, ymmärrämme syvällisesti asiakkaitamme ja olemme valmiita tarttumaan uusiin kasvumahdollisuuksiin,

Mikael Silvennoinen

Henkilöstö- ja
palkitsemisvaliokunnan
puheenjohtaja



luotamme kykyymme tuottaa kestäväää arvoa osakkeenomistajille ja johtaa energiamurroksessa.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan tärkeimmät tehtävät vuonna 2025
Johtoryhmän liiketoimintojen ja yksilökohtaisten suoritusten ja palkitsemisen arviointi
Työntekijöiden kannustimien ja palkkakustannusten tarkastelu
Lyhyen ja pitkän aikavälin palkitsemisen ja suoriutumisen välisen suhteen tarkastelu verrattuna verrokkiyhtiöihin
Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien suorituspäätösten, tavoitteiden ja palkkiotasojen asettaminen vuodelle 2026
Talenttien arviointi, kehittäminen ja seuraajasuunnittelu

Palkitseminen 2025

Toimielinten palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Johdanto

Fortumin hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on valmistellut toimielinten palkitsemisraportin yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan perusteella. Palkitsemisraportti on laadittu Suomen kansallisen lainsäädännön, Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin sekä valtion omistajapolitiikkaa koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen 2024 mukaisesti. Palkitsemisraportti esitetään Fortumin vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa, ja yhtiökokouksen tekemä päätös on neuvoa-antava. Fortumin ulkoinen tilintarkastaja Deloitte Oy on vahvistanut, että tämä raportti sisältää tiedot, jotka vaaditaan osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annetussa valtiovarainministeriön asetuksessa.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta tarkastelee säännöllisesti Fortumin toimielinten palkitsemispolitiikkaa, johon Fortumin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen perustuu, varmistaakseen, että se on Fortumin strategisten tavoitteiden ja pitkän aikavälin tavoitteiden mukainen. Poliitiikka päivitettiin viimeksi vuoden 2025 alussa ja se esiteltiin varsinaiselle yhtiökokoukselle. Vuoden 2025 varsinainen yhtiökokous päätti kannattaa yhtiön päivitettyä toimielinten palkitsemispolitiikkaa. Lisäksi yhtiökokous päätti hyväksyä yhtiön toimielinten palkitsemisraportin vuodelta 2024. Molemmat päätökset olivat neuvoa-antavia.

Raportin tavoitteena on esittää, kuinka toimielinten palkitsemispolitiikkaa on sovellettu vuonna 2025 palkkioita maksettaessa ja miten palkitseminen kytkeytyy yhtiön strategian ja kestävän liiketoiminnan tulosten saavuttamiseen. Tilikauden 2025 aikana ei tehty väliaikaisia tai muita poikkeuksia palkitsemispolitiikasta.

Toimielinten palkitsemispolitiikka 2025 lyhyesti

Yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan mukainen palkitsemisrakenne yhdenmukaistaa toimitusjohtajan palkitsemisen ja Fortumin strategian onnistuneen toteuttamisen. Fortumin strategian painopisteet ovat luotettavan ja puhtaan energian tuottaminen, teollisuuden dekarbonisaation edistäminen sekä uudistuminen ja kehittyminen. 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 mukaista tuloksellista toimintaa ja käyttäytymistä. Samoja palkitsemisperiaatteita 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.

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.



Palkitseminen 2025

Toimielinten palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Palkitsemisen osa-alue, tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kohderyhmä	Palkitsemispolitiikan keskeiset piirteet
Kiinteä palkka Korvaus tehtävän vastuista yksilön taitojen, tietojen ja kokemuksen perusteella.	Toimitusjohtaja	Kiinteää palkkaa tarkastellaan yleensä vuosittain. Hallitus ottaa huomioon useita eri tekijöitä päättäessään mahdollisista muutoksista kiinteään palkkaan. Näitä ovat esimerkiksi yksilökohtainen suoriutuminen, liiketoiminnan tulos, tehtävän laajuus ja työntekijöiden palkkaus Fortumissa yleisesti. Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemista määritettäessä otetaan huomioon samankokoisten pohjoismaisten ja suomalaisten pörssiyhtiöiden ja tarvittaessa kyseisellä alalla toimivien eurooppalaisten yhtiöiden markkinavertailutiedot.
Eläke-etuus ja muut edut Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti. Tukee rekrytointeja, sitouttamista ja yhtiön palveluksessa pysymistä.	Toimitusjohtaja	Eläkejärjestelyt ovat soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisia. Toimitusjohtaja voi osallistua työskentelymaansa markkinakäytännön mukaiseen eläkejärjestelyyn. Muiden myönnettyjen etujen taso määräytyy työskentelymaan paikallisen markkinakäytännön mukaan ja se voi vaihdella vuosittain. Toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan Fortumin työntekijöille tarjottaviin ohjelmiin, kuten osakesäästöohjelmaan ja projekti- ja tunnustuspalkkio-ohjelmiin, joko rahana tai osakkeina maksettaviin sitouttamispalkkioihin, vakuutusetuihin sekä palvelusvuosiin ja syntymäpäiviin liittyviin muistamisiin.
Kiinteät palkkiot Varmistaa, että Fortum pystyy jatkossakin houkuttelemaan hallitukseensa ja pitämään hallituksessaan jäseniä, joilla on yhtiön strategian päätöksenteon edellyttämää osaamista, toimialan tuntemusta ja kansainvälistä kokemusta	Hallitus	Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tehtävänä on valmistella ja 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 valittujen mittareiden osalta. Tällä varmistetaan, että ne tukevat 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 strategisiin suoritusmittareihin. Kunakin vuonna merkittävä osa palkkiosta pohjautuu taloudellisiin mittareihin. 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. Lyhyen aikavälin kannustinohjelmista maksettavat palkkiot voivat olla enintään 100 % vuotuisesta kiinteästä palkasta.
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI) Tukee konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista kestävästi, varmistaa johdon ja osakkeenomistajien tavoitteiden yhdenmukaisuus sekä auttaa sitouttamaan avainhenkilöitä ja pitämään heidät yhtiön palveluksessa.	Toimitusjohtaja	Fortumin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä ohjelmista, joiden ansaintakausi on kolme vuotta. Hallitus määrittää suoritusmittarit, painoarvot ja tavoitteet valittujen mittareiden osalta. Tällä varmistetaan, että ne tukevat yhtiön strategiaa. Suoritusmittarit perustuvat yleensä taloudelliseen tulokseen, osakekurssiin sekä kestävyYTEEN ja ne voivat sisältää myös muita strategisia mittareita. Kunakin vuonna merkittävä osa pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta pohjautuu taloudelliseen tulokseen ja osakekurssiin liittyviin suoritusmittareihin. Pitkän aikavälin kannustin perustuu osakkeiden enimmäismäärään, joka voidaan ansaita, mikäli ohjelmalle asetetut tavoitteet saavutetaan enimmäistasolla. Pitkän aikavälin kannustinohjelmista 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. 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.
Osakeomistusvaatimus Varmistaa toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuuden.	Toimitusjohtaja	Toimitusjohtajan on kartutettava ja pidettävä Fortumin osakkeita omistukseensa määrä, jonka suuruus on 100 % toimitusjohtajalle maksettavasta kiinteästä bruttopalkasta. Toimitusjohtajan on kunkin osakepalkkiomaksun perusteella toimitetuista osakkeista pidettävä omistuksessaan 50 % osakkeiden nettomäärästä (verojen jälkeen), kunnes osakeomistus vastaa 100 %:a kiinteästä bruttopalkasta.

Palkitseminen 2025

Toimielinten
palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitseminen
vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Fortumin hallitus asettaa lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien suoritusmittarit ja niiden painoarvot sekä tavoitteet. Lyhyen aikavälin suoritusmittarit voivat vaihdella vuosittain liiketoiminnan ensisijaisten tavoitteiden mukaisesti. Yleensä ne koostuvat yhdistelmästä mittareita, jotka liittyvät konsernin taloudelliseen tulokseen, ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen ja hyvään hallintotapaan sekä johtoryhmän yhteisiin/yksilökohtaisiin strategisiin suoritusmittareihin. Pitkän aikavälin suoritusmittarit perustuvat yleensä taloudelliseen tulokseen, osakekurssiin sekä kestävyys- liittyviin mittareihin ja ne voivat sisältää myös muita strategisia mittareita. Taloudelliset mittarit tukevat vakaan taloudellisen aseman saavuttamista lyhyellä ja pitkällä aikavälillä, ja kestävyysmittarit sekä strategiset mittarit tukevat strategian toteuttamista. Kunakin vuonna merkittävä osa toimitusjohtajan lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiosta perustuu yhtiön taloudelliseen tulokseen ja osakekurssiin liittyviin suoritusmittareihin. Tilikaudesta 2024 lähtien Fortum

julkaisee määritettyjen suoritusmittareiden tavoitteet takautuvasti, ellei niitä pidetä kaupallisesti arkaluonteisina.

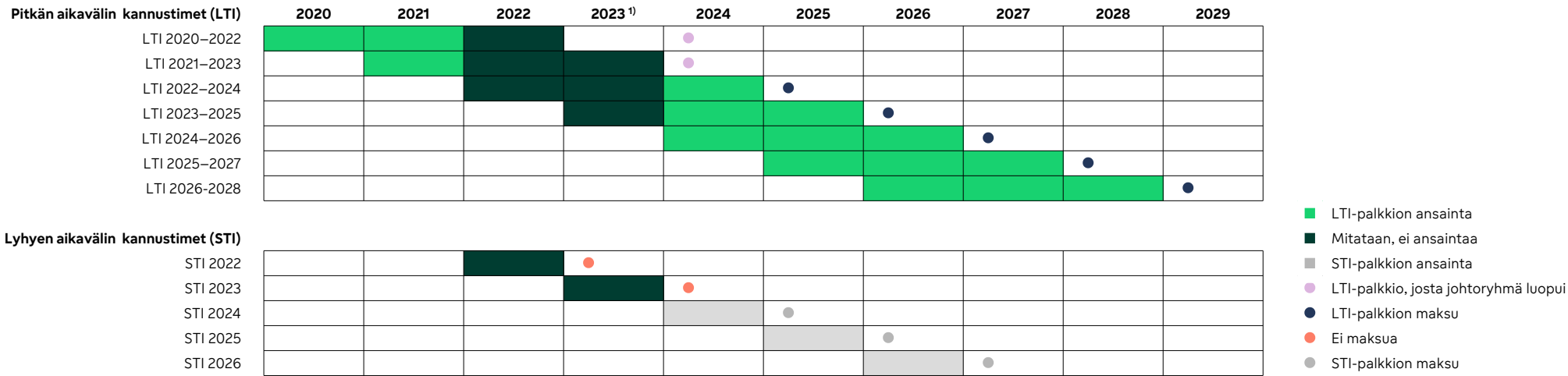
Lyhyen aikavälin kannustinohjelman ja pitkän aikavälin kannustinohjelman ansaintajakson päättymisen jälkeen hallitus arvioi suorituksen ja määrittää, missä laajuudessa kukin tavoite on saavutettu, ja lopullinen palkkiotaso määräytyy tällä perusteella. Kalenterivuoden aikana maksettujen muuttuvien palkanosien (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimien) kokonaismäärä voi olla enintään 200 % toimitusjohtajan vuotuisesta kiinteästä palkasta.

Fortumin palkitsemisperiaatteiden lähtökohtana on suoriutumiseen perustuva palkitseminen. Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta tekee vuosittain kattavan arvioinnin palkitsemisen ja suoriutumisen välisestä suhteesta verrattuna Fortumin keskeisiin kilpailijoihin varmistaakseen, että yhtiön palkitseminen on asianmukaista ja kilpailukykyistä. Arvioinnissa käytettävä verrokkiryhmä vastaa Fortumin pitkän

aikavälin kannustinjärjestelmän (LTI) verrokkiryhmää, joka on määritetty kunkin arvioitavan ansaintajakson alussa.

Suomen valtion kanssa vuonna 2022 solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti Fortumin johtoryhmän jäsenille ei makseta vuosilta 2022 ja 2023 kertyneitä lyhyen tai pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Palkitsemisrajoitukset vaikuttivat neljään pitkän aikavälin kannustinohjelmaan, joista viimeinen päättyi vuoden 2025 lopussa. Lisäksi toukokuussa 2023 Fortumin johtoryhmän jäsenet ilmoittivat päättäneensä luopua kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkioista, ja näin ollen heille ei maksettu osakepalkkioita keväällä 2023 ja 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. Palkkiot maksettiin vuonna 2023.

Fortumin johtoa koskevat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien palkitsemisrajoitukset



1) 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 2025

Toimielinten
palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitseminen
vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Vuoden 2024 lyhyen aikavälin
kannustimet

Vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa toimitusjohtajalle asetetut suoritusmittarit koostuivat taloudellisista mittareista (konsernin vertailukelpoinen liikevoitto ja konsernin vuotuiset kiinteät kustannukset) 50 % painotuksella, liiketoiminnallisesta mittarista (laitosten käytettävyyssaste) 10 % painotuksella ja ESG-mittareista (NPS/asiakastytyväisyysindeksitavoite ja turvallisuustoimenpiteet) 20 % painotuksella. Lisäksi toimitusjohtaja Markus Rauramolla oli yksi johtoryhmän yhteinen mittari ja yksi yksilökohtainen mittari, joiden painoarvo oli 20 %. Johtoryhmän yhteinen mittari liittyi asetettujen strategisten kasvutavoitteiden edistymiseen ja henkilöstön sitoutuneisuuden parantamiseen. Yksilökohtainen mittari liittyi Fortumin maineen parantamiseen sidosryhmien keskuudessa.

Asetetut suoritusmittarit, niiden painotukset ja toteumat huomioiden toimitusjohtajan vuoden 2024 lyhyen aikavälin

kannustimien painotettu toteuma oli 51,2 %. Vuodelta 2024 ansaitut lyhyen aikavälin kannustimet olivat 20,5 % toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta, ja ne maksettiin keväällä 2025. Lisätietoja vuoden 2024 lyhyen aikavälin kannustimien suoritusmittareista ja toteumista on luettavissa vuoden 2024 palkitsemisraportista: [Fortum Palkitseminen 2024](#).

Vuoden 2025 lyhyen aikavälin
kannustimet

Vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa toimitusjohtajalle asetetut suoritusmittarit koostuivat taloudellisista mittareista (konsernin vertailukelpoinen liikevoitto ja konsernin vuotuiset kiinteät kustannukset) 50 % painotuksella, liiketoiminnallisesta mittarista (laitosten käytettävyyssaste) 10 % painotuksella, asiakkuuksiin liittyvästä mittarista (asiakastytyväisyysindeksi) 10 % painotuksella ja kestävyysmittarista (turvallisuustoimenpiteet) 10 % painotuksella. Lisäksi toimitusjohtaja Markus Rauramolla oli

yksi johtoryhmän yhteinen mittari ja yksi yksilökohtainen mittari, joiden painoarvo oli 20 %. Johtoryhmän yhteinen mittari liittyi joustoratkaisuihin, digitalisaatioon sekä skaalautuvaan kasvuun keskittyvien strategisten hankkeiden edistymiseen sekä henkilöstön sitouttamisen parantamiseen. Yksilökohtainen mittari liittyi kasvuhankkeiden edistymiseen sekä Fortumin maineen parantamiseen sidosryhmien keskuudessa.

Asetetut suoritusmittarit, niiden painotukset ja toteumat huomioiden toimitusjohtajan vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustimien painotettu toteuma oli 45,1 %. Vuodelta 2025 ansaitut lyhyen aikavälin kannustimet ovat 45,1 % toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta, ja ne maksetaan keväällä 2026. Alla olevassa taulukossa on esitetty toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien tavoiteasetanta ja palkkiototeuma tilikaudella 2025.

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustimien tavoiteasetanta ja palkkiototeuma tilikaudella 2025

Suoritusmittarit		Painoarvo (%)	Min (0 %)	Tavoite (50 %)	Max (100 %)	Tulos	Toteuma (%)	Painotettu toteuma (%)
Taloudellinen	Konsernin vertailukelpoinen liikevoitto (miljoonaa euroa)	40	691	968	1 284	928	42,83	17,13
	Konsernin vuotuiset kiinteät kustannukset (miljoonaa euroa)	10	807	767	727	787	25,65	2,57
Liiketoiminnallinen ¹⁾	Laitosten käytettävyyssaste (%)	10	0	50	100	n/a	11,05	1,10
Asiakkuuksiin liittyvä ¹⁾	Asiakastytyväisyysindeksi	10	0	50	100	n/a	75,00	7,50
Kestävyys	Turvallisuustoimenpiteiden suoritusaste (%)	10	50	75	100	89,90	79,89	7,99
Tiimi-/yksilökohtainen ²⁾	Johtoryhmän yhteinen mittari: strategiset hankkeet, jotka keskittyvät joustoratkaisuihin, digitalisaatioon ja skaalautuvaan kasvuun sekä henkilöstön sitouttamisen parantaminen	5	0	50	100	n/a	42,00	2,10
	Yksilökohtainen mittari: kasvuhankkeiden kehitys ja Fortumin maineen parantaminen sidosryhmien keskuudessa	15	0	50	100	n/a	44,93	6,74
Yhteensä								45,13

1) Liiketoiminnallinen mittari ja asiakkuuksiin liittyvä mittari muodostuvat liiketoimintayksiköille asetetuista käytettävyyss- ja asiakastytyväisyystavoitteista. Konsernitason toteuma lasketaan liiketoimintayksiköiden tulosten perusteella. Näin ollen näille tavoitteille ei ole konsernitason tasoisia skaaloja eikä konsernitason tasoisia tuloksia.

2) Tiimi-/yksilökohtaisten suoritusmittareiden tavoitteita ei julkisteta, koska ne ovat kaupallisesti arkaluonteista tietoa.

Palkitseminen 2025

Toimielinten
palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitseminen
vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Pitkän aikavälin kannustinjakso
2022–2024

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2022–2024 suoritusmittarit olivat suhteellinen osakkeen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja (painoarvo 80 %) ja ESG-mittari (painoarvo 20 %). 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. ESG-mittari liittyi Fortumin sähköntuotannon absoluuttisten hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen yhtiön fossiilisia polttoaineita käyttävissä voimalaitoksissa Euroopassa konsernin vuosille 2030 ja 2035 asettamien ilmasto-tavoitteiden mukaisesti. Uniper-myyntin johdosta hallitus päätti päivittää ESG-mittaria vuoden 2023 alussa. Päivitetty ilmastotavoite vuosille 2022–2024 liittyi absoluuttisten hiilidioksidipäästöjen vähentämiseen Euroopassa, mukaan lukien Fortumin kierrätys- ja jäteliiketoiminnot.

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2022–2024 toteuma oli 16,4 % enimmäistasosta. Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti toimitusjohtaja Markus Rauramolle ei maksettu vuosilta 2022 ja 2023 kertyneitä pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Tämän perusteella osakkeiden maksimimäärää suhteutettiin ja leikattiin (pro rata) ottaen huomioon palkkiorajoitukset vuosille 2022 ja 2023. Näin ollen toimitusjohtajan osalta lopullinen toteuma oli 5,5 % osakepalkkion enimmäismäärästä. Pitkän aikavälin kannustinjakson 2022–2024 palkkio maksettiin keväällä 2025. Lisätietoja pitkän aikavälin kannustinjakson 2022–2024 suoritusmittareista ja toteumista on luettavissa vuoden 2024 palkitsemisraportista: [Fortum Palkitseminen 2024](#).

Pitkän aikavälin kannustinjakso
2023–2025

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 suoritusmittarit olivat suhteellinen osakkeen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja (painoarvo 70 %) ja ESG-mittari (painoarvo 30 %). Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton verrokkiyhtiöitä olivat A2A S.p.A., BKW AG, Centrica plc, CEZ a.s., Corporación Acciona Energías

Renovables, S.A., Drax Group plc, E.ON SE, EDP - Energias de Portugal S.A., EDP Renováveis, S.A., Encavis AG (poistui pörssilistalta tammikuussa 2025), Endesa S.A., Enel SpA, ENGIE SA, 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. ESG-mittari liittyi tieteeseen perustuviin (SBTi 1.5°C) päästövähennystavoitteisiin, päästöjen vähentämiseen Euroopassa sekä Fortumin maineindeksin kehittymiseen tärkeimpien sidosryhmien keskuudessa.

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 toteuma oli 51,6 % enimmäistasosta. Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti toimitusjohtaja Markus Rauramolle ei maksettu vuosilta 2022 ja 2023 kertyneitä pitkän aikavälin kannustinpalkkioita. Tämän perusteella osakkeiden maksimimäärää suhteutettiin ja leikattiin (pro rata) ottaen huomioon palkkiorajoitukset vuonna 2023. Näin ollen toimitusjohtajan osalta lopullinen toteuma oli 34,4 % osakepalkkion enimmäismäärästä. Pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 palkkio maksetaan keväällä 2026. Alla olevassa taulukossa on esitetty pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 tavoiteasetanta ja palkkiototeuma.

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 tavoiteasetanta ja palkkiototeuma

Suoritusmittarit		Painoarvo (%)	Min (0 %)	Max (100 %)	Tulos	Toteuma (%)	Painotettu toteuma (%)
Taloudellinen	Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) ¹⁾	70	18,42	98,84	54,04	44,30	31,01
ESG	Fortumin maineindeksin kehitys tärkeimpien sidosryhmien keskuudessa	15	65	73	68	37,50	5,63
	Tieteeseen perustuvat päästövähennykset (SBTi) Euroopassa ²⁾	15	4,62	4,07	3,82	100,00	15,00
Yhteensä							51,64 ³⁾

1) Suhteellisen TSR:n ansainta lasketaan lineaarisesti vertailuryhmän alemman ja ylemmän kvartiilin välillä.
2) Koska kierrätys- ja jäteliiketoiminnot myytiin marraskuun 2024 lopussa, sisältyvät ko. liiketoiminnot toteuman laskentaan vuoden 2024 loppuun saakka. Vuoden 2025 osalta kierrätys- ja jäteliiketoimintojen päästöt poistettiin tavoiteasetannasta ja skaaloja tarkistettiin vastaavasti.
3) Kun otetaan huomioon osakemäärän leikkaus (pro rata), toimitusjohtajan osalta kannustinjakson lopullinen toteuma oli 34,4 % osakepalkkion enimmäismäärästä.

Palkitseminen 2025

Toimielinten
palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitseminen
vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallitus ottaa huomioon useita eri tekijöitä päättäessään mahdollisista muutoksista toimitusjohtajan kiinteään palkkaan. Näitä ovat esimerkiksi yksilökohtainen suoriutuminen, liiketoiminnan tulos, tehtävän laajuus ja työntekijöiden palkkaus Fortumissa yleisesti. Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemista määritettäessä otetaan huomioon samankokoisten pohjoismaisten ja suomalaisten pörssiyhtiöiden ja tarvittaessa kyseisellä alalla toimivien eurooppalaisten yhtiöiden markkinavertailutiedot.

Joulukuussa 2024 hallitus päätti muuttaa toimitusjohtajan palkitsemisrakennetta vastaamaan paremmin vallitsevaa markkinakäytäntöä. 1.1.2025 alkaen toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka on ollut 100 000 euroa (2024: 125 000 euroa). Kiinteään palkkaan sisältyvät luontoisetuina auto- ja puhelinetu. Lisäksi toimitusjohtaja sai Fortumin työsuhdeauto-ohjeistuksen mukaisen sähköajoneuvotuen, jonka suuruus oli 25 % vapaan autoedun verotusarvosta. Vuonna 2025 muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärä (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet) oli enintään 200 % vuotuisesta kiinteästä palkasta (2024: 120 %). Lyhyen aikavälin kannustinohjelmista maksettavat palkkiot olivat enintään 100 % tavoitetason ollessa 50 % vuotuisesta kiinteästä palkasta (2024: maksimi 40 %, tavoite 20 %). Pitkän aikavälin kannustinohjelmissa palkkiot voivat palkkio-oikeuden myöntämishetkellä olla enintään 80–120 % vuotuisesta kiinteästä palkasta (2024: 100 %). Pitkän aikavälin kannustinjakson 2025–2027 osalta toimitusjohtajalle myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä oli 94 000 osaketta.

Toimitusjohtaja Markus Rauramo osallistui henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2022 säästökaudelle ansaiten yhteensä 362 lisäosaketta (brutto). Lisäosakkeiden nettomäärä (yhteensä 191 osaketta) toimitettiin hänelle maaliskuussa 2025. Suomen valtion kanssa sovitun Solidium-siitarahoitusjärjestelyn palkitsemiseen liittyvistä rajoituksista johtuen Fortumin johtoryhmä ei osallistunut henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2023 säästökaudelle. Tämän johdosta toimitusjohtajalle ei toimiteta lisäosakkeita maaliskuussa 2026. Markus Rauramo osallistui henkilöstön

osakesäästöohjelman vuosien 2024 ja 2025 säästökausille. Lisäosakkeiden bruttomäärät vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2027 ja 2028.

Toimitusjohtaja Markus Rauramon eläkeikä määräytyy Suomen työntekijän eläkelain mukaisesti. Lakisääteisen eläkkeen lisäksi Markus Rauramo 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 Rauramon toimitusjohtajasopimuksen ehdot ovat Fortumin toimielinten palkitsemispolitiikan mukaiset. Molemmipuolinen irtisanomisaika on sopimuksen mukaan kuusi kuukautta. Jos yhtiö irtisanoo sopimuksen, toimitusjohtaja on oikeutettu irtisanomisajan palkkaan sekä irtisanomiskorvaukseen, joka vastaa kuuden kuukauden kiinteää palkkaa. Irtisanomisajan korvausta ei makseta jos toimitusjohtaja itse irtisanoutuu. Toimitusjohtajan osalta muutos- ja takaisinperintäoikeutta ei käytetty vuonna 2025.

Toimitusjohtaja Markus Rauramo, 1 000 euroa	%	Maksettu 2025	Ansaittu 2025 ja maksetaan 2026
Kiinteä palkka	70	1 255 ¹⁾	
Lisäeläke	14	252	
Lyhyen aikavälin kannustin	13	239 ²⁾	542
Pitkän aikavälin kannustin	3	49 ³⁾	728 ⁵⁾
Henkilöstön osakesäästöohjelma	0	6 ⁴⁾	0 ⁶⁾
Kokonaispalkitseminen	100	1 801	

1) Kiinteä palkka sisältää työsuhte-edut ja lomarahat.
2) Vuodelta 2024 ansaittu lyhyen aikavälin kannustinpalkkio oli mittareiden toteumaan perustuen 307 050 euroa. Hallituksen päätöksen ja vuoden 2024 palkitsemisraportilla kuvaton mukaisesti, vuodelta 2024 maksettu kannustinpalkkio 238 968 euroa on laskettu ottaen huomioon vähennys liittyen Uniperin hallintoneuvostoroolin muutokseen vuonna 2021.
3) Pitkän aikavälin kannustinpalkkio 49 105 euroa (brutto) oikeutti 1 785 osakkeeseen (netto), jotka toimitettiin maaliskuussa 2025.
4) Toimitusjohtaja Markus Rauramo ansaitsi henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2022 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella 362 lisäosaketta (brutto), mikä vastasi 5 626 euroa.
5) Arvioitu ansaittu pitkän aikavälin palkkio on 728 100 euroa. Toimitetut netto-osakkeet julkaistaan verkkosivuilla vuoden 2025 palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen.
6) Johdon palkitsemiseen liittyvistä rajoituksista johtuen toimitusjohtaja ei osallistunut henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2023 säästökaudelle. Tämän johdosta toimitusjohtajalle ei toimiteta lisäosakkeita maaliskuussa 2026.

Palkitseminen 2025

Toimielinten
palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitseminen
vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Yhteenveto toimitusjohtajalle myönnetyistä, ansaituista ja toimitetuista osakeperusteisista kannustimista

Pitkän aikavälin kannustinohjelma, ansaintakausi	2022–2024	2023–2025	2024–2026	2025–2027
Osakkeiden toimitusvuosi	2025	2026	2027	2028
Suoritusmittarit	80 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 20 % ESG	70 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 30 % ESG	50 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 20 % asiakkuuksiin liittyvä mittari 30 % ESG	50 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 20 % asiakkuuksiin liittyvä mittari 30 % kestävyys
Palkkiototeuma (%)	16,36	51,64	-	-
	5,46 ¹⁾	34,44 ¹⁾		
Myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä (brutto)	62 000	110 000	125 000	94 000
	20 702 ²⁾	73 370 ²⁾		
Myöntämispäivä	28.2.2022	31.8.2023 ³⁾	29.4.2024	28.2.2025
Osakkeen myöntämispäivän hinta (euroa)	18,84	12,40	12,36	15,10
Osakkeiden enimmäisarvo myöntämispäivänä (euroa)	1 168 080	1 364 000	1 545 000	1 419 400
	390 026 ²⁾	909 788 ²⁾		
Ansaittujen osakkeiden määrä (brutto)	3 387	37 888	-	-
Toimitettujen osakkeiden määrä (netto)	1 785	⁴⁾	-	-
Osakkeiden toimituspäivä	17.2.2025	⁴⁾	-	-
Osakkeen toimituspäivän hinta (euroa)	14,50	⁴⁾	-	-

- 1) Kun otetaan huomioon osakemäärän leikkaus (pro rata), Markus Rauramon osalta kannustinjakson 2022–2024 lopullinen toteuma oli 5,5 % enimmäismäärästä ja kannustinjakson 2023–2025 lopullinen toteuma oli 34,4 % enimmäismäärästä.
- 2) Myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä/enimmäisarvo (brutto) ottaen huomioon johtoryhmän jäsenten palkkiorajoitukset vuosina 2022 ja 2023. 2022–2024: alkuperäinen osakkeiden enimmäismäärä ja osakemäärä leikattuna 2/3:lla; ja 2023–2025: alkuperäinen osakkeiden enimmäismäärä ja osakemäärä leikattuna 1/3:lla.
- 3) Pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 osakkeet myönnettiin Fortumin liiketoimintarakenteen, liiketoimintojen ja konsernitoimintojen uudelleenjärjestelyn johdosta aiempien vuosien aikataulusta poiketen. Ensimmäinen vaihe päättyi elokuun lopussa, ja allokaatioprosessi saatiin päätökseen marraskuun 2023 loppuun mennessä.
- 4) Tiedot julkaistaan verkkosivuilla vuoden 2025 palkitsemisraportin julkistamisen jälkeen.

Toimitusjohtajan osakeomistusvaatimus edellyttää toimitusjohtajaa kartuttamaan ja pitämään omistuksessaan Fortumin osakkeita määrän, joka vastaa 100 %:a toimitusjohtajalle maksettavasta kiinteästä bruttopalkasta. Toimitusjohtajan on kunkin osakepalkkiomaksun perusteella toimitetuista osakkeista pidettävä omistuksessaan 50 % osakkeiden nettomäärästä (verojen jälkeen), kunnes osakeomistus vastaa 100 %:a kiinteästä bruttopalkasta. Markus Rauramon Fortumin osakeomistus 31.12.2025 oli 118,858 osaketta, mikä täyttää toimitusjohtajalle asetetut omistusvaatimukset.

Palkitseminen 2025

Toimielinten
palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitseminen
vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Toimitusjohtajan palkitseminen
vuonna 2026

Toimitusjohtajan kiinteä kuukausipalkka on 100 000 euroa (2025: 100 000 euroa). Muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärä (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet) voi olla enintään 200 % vuotuisesta kiinteästä palkasta (2025: 200 %). Lyhyen aikavälin kannustinohjelmista maksettavat palkkiot voivat olla enintään 100 % vuotuisesta kiinteästä palkasta tavoitetason ollessa 50 % (2025: maksimi 100 %, tavoite 50 %). Pitkän aikavälin kannustinohjelmissa palkkiot voivat palkkio-oikeuden myöntämishetkellä olla enintään 80–120 % vuotuisesta kiinteästä palkasta (2025: 80–120 %).

Fortumin hallitus päätti vuoden 2026 lyhyen aikavälin kannustinohjelman ja pitkän aikavälin kannustinjakson 2026–2028 käynnistämisestä. Kannustinohjelmien rakenteet oli päivitetty vuodelle 2024 vastaamaan vuonna 2023 uudistettua strategiaa ja molempien ohjelmien suoritusmittarit oli asetettu keskeisten strategisten tulostavoitteiden mukaisesti. Hallitus päätti jatkaa vuoden 2026 lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa samalla rakenteella kuin vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa. Suoritusmittarit päätettiin myös pitää ennallaan, sillä poikkeuksella, että laitosten käytettävyyss-astetta koskevan tavoitteen painoarvoa on lisätty ja konsernin vuotuisia kiinteitä kustannuksia koskeva tavoite on poistettu. Johtoryhmän yhteinen tavoite liittyen kasvuun on lisätty toimitusjohtajan lyhyen aikavälin palkitsemisohjelman suoritusmittariksi 30 % painotuksella. Vastaavasti pitkän aikavälin kannustinjakson 2026–2028 rakenne ja mittarit säilyvät yhdenmukaisina pitkän aikavälin kannustinjakson 2025–2027 kanssa muutoin, mutta uutena tavoitteena on joustavuustavoite. Toimitusjohtajalle vuoden 2026 lyhyen aikavälin kannustinohjelmiaan asetetut suoritusmittarit painoarvoineen ja pitkän aikavälin kannustinjakson 2026–2028 suoritusmittarit painoarvoineen on esitetty viereisissä taulukoissa.

Hallitus päätti, että pitkän aikavälin kannustinjaksolla 2026–2028 toimitusjohtajalle allokoitavien osakkeiden enimmäismäärä on 80 000 osaketta (brutto). Mikäli osakkeiden myöntämispäivänä (28.2.2026) allokaation

enimmäisarvo ylittää toimitusjohtajan vuotuisen kiinteän palkan enimmäismäärän 120 %, alkuperäistä allokaatiomäärää tarkistetaan vastaavasti. Vuoden 2026 lyhyen aikavälin kannustinohjelman toteuma vahvistetaan keväällä 2027 ja pitkän aikavälin kannustinjakson 2026–2028 toteuma keväällä 2029. Markus Rauramo osallistuu myös henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2026 säästökaudelle. Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2029.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman 2026 suoritusmittarit		Painoarvo (%)
Taloudellinen	Konsernin vertailukelpoinen liikevoitto (miljoonaa euroa)	35
Liiketoiminnallinen	Laitosten käytettävyyssaste (%)	15
Asiakkuuksiin liittyvä	Asiakastyytyväisyysindeksi	10
Kestävyys	Turvallisuustoimenpiteiden suoritusaste (%)	10
Tiimi/ yksilökohtainen	Johtoryhmän yhteiset mittarit liittyen kasvuun (pitkäaikaiset sähkönmyyntisopimukset (PPA), myyntivolyymit, kasvuinvestoinnit ja yritystostot, joustavuus	30

Pitkän aikavälin kannustinjakson 2026–2028 suoritusmittarit		Painoarvo (%)
Taloudellinen	Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) ¹⁾	50
Asiakkuuksiin liittyvä	Pitkäaikaisten sähkönmyyntisopimusten (PPA) osuuden kasvattaminen osana normaalia sähköntuotannon suojausta	20
Kestävyys	Uusiutuvan energian hankekannan kehitys vastataksemme tulevaan kysynnän kasvuun - rakennusvalmiita uusiutuvan energian hankkeita	10
	Tieteeseen perustuvat päästövähennykset (SBTi)	10
Kasvu	Käyttövalmis joustava kapasiteetti	10

1) Pitkän aikavälin kannustinjakson 2026–2028 suhteellisen osakkeen kokonaistuoton verrokkiyhtiöt on esitetty sivulla 17.



Palkitseminen 2025

Toimielinten
palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitseminen
vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta ehdotti vuoden 2025 varsinaiselle yhtiökokoukselle, että hallituksen jäsenille maksettavia palkkioita muutettaisiin aiemman, hallitus-palkkioiden korottamista koskevan periaatepäätöksen mukaisesti ja että viereisessä taulukossa esitetyt palkkiot maksettaisiin toimikaudelta, joka päättyy vuoden 2026 varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

1.4.2025 pidetty varsinainen yhtiökokous hyväksyi nimitystoimikunnan ehdotukset.

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 maksetaan kokonaisuudessaan rahana. Vuoden 2025 varsinainen yhtiökokous päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti kiinteistä valiokuntapalkkioista luopumisesta palkkiorakenteen yksinkertaistamiseksi.

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. Hallitustyöskentelyyn liittyvät matkakulut korvataan hallituksen jäsenille Fortumin matkustussäännön mukaisesti.

Vuonna 2025 hallituksen kokouksia oli yhteensä 12, ja valiokuntien kokouksia 17. Lisätietoja vuoden 2025 aikana pidettyjen hallituksen ja valiokuntien kokouksista on saatavilla [Hallinnointi 2025 -raportista](#).

Palkkiot hallitustyöstä vuonna 2025

Palkkiot, euroa	2025
Vuosipalkkio hallitustyöstä	
Puheenjohtaja	155 000
Varapuheenjohtaja	85 000
Valiokuntien puheenjohtajat (ellei toimi samalla hallituksen puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana)	85 000
Jäsenet	68 000
Kokouspalkkiot	
Kokouspalkkio	1 000
Kokouspalkkio jäsenen matkustaessa kokoukseen asuinmaansa ulkopuolelle	2 000
Kokouspalkkio jäsenen osallistuessa kokoukseen etäyhteyden välityksellä tai päätöksistä, jotka vahvistetaan erillistä kokousta pitämättä	1 000

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2025

1 000 euroa	Vuosipalkkio hallitustyöstä, maksettu 2025	Kokouspalkkiot, maksettu 2025	Kokonais- palkitseminen, maksettu 2025	Hallitusjäsenyys 2025	Osakeomistus 31.12.2025
Mikael Silvennoinen Puheenjohtaja ja henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja	155	23	179	1.1.–31.12.	17 826 ¹⁾
Jonas Gustavsson Varapuheenjohtaja	85	25	111	1.1.–31.12.	5 429
Ralf Christian Teknologia- ja investointivaliokunnan puheenjohtaja	85	29	115	1.1.–31.12.	6 414
Luisa Delgado	68	24	92	1.1.–31.12.	5 941
Stefanie Kesting	68	21	89	1.4.–31.12.	1 891
Marita Niemelä	68	18	86	1.1.–31.12.	4 956
Teppo Paavola	68	25	93	1.1.–31.12.	0
Johan Söderström	68	22	90	1.1.–31.12.	4 956
Vesa-Pekka Takala Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja	85	19	105	1.1.–31.12.	5 429
Aikaisemmat hallituksen jäsenet					
Essimari Kairisto	-	8	8	1.1.–1.4.	²⁾
Yhteensä	750	214	968		52 842

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

2) Ei julkaista.

Palkitseminen 2025

Toimielinten
palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitseminen
vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

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 tulospерusteisiin palkkioihin.

Oheisessa taulukossa esitellään hallituksen, toimitusjohtajan sekä työntekijän keskimääräisen palkitsemisen kehitystä sekä yhtiön taloudellista tulosta viiden viime vuoden 2021–2025 ajalta.

Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tekee ehdotuksen hallituksen palkkioista varsinaiselle yhtiökokoukselle vuosittain. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta on tarkastellut hallituksen palkkioiden tasoa ja linjannut vuonna 2021 tavoitteeksi saada Fortumin hallituksen palkkiot asteittain markkinatasolle vuoteen 2026 mennessä. Vuosien 2022, 2024 ja 2025 varsinaiset yhtiökokoukset hyväksyivät muutokset hallituksen jäsenten palkkioihin vuosille 2022, 2024 ja 2025 osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tekemien ehdotusten 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.

1 000 euroa	2025	2024	2023	2022	2021
Nykyiset hallituksen jäsenet					
Mikael Silvennoinen	179	167	125	-	-
Jonas Gustavsson	111	90	69	-	-
Ralf Christian	115	109	87	90	-
Luisa Delgado	92	91	73	102	34
Stefanie Kesting	89	-	-	-	-
Marita Niemelä	86	82	59	-	-
Teppo Paavola	93	94	78	117	58
Johan Söderström	90	79	57	-	-
Vesa-Pekka Takala	105	83	67	-	-
Aiemmat hallituksen jäsenet					
Essimari Kairisto	8	118	107	135	76
Maija Strandberg	-	5	78	-	-
Anja McAlister	-	-	5	122	65
Veli-Matti Reinikkala	-	-	10	181	92
Philipp Rösler	-	-	4	101	55
Annette Stube	-	-	11	105	57
Kimmo Viertola	-	-	6	86	-
Eva Hamilton	-	-	-	-	19
Matti Lievonon	-	-	-	-	32
Klaus-Dieter Maubach	-	-	-	-	15
Hallitus Keskimääräinen kokonaispalkitseminen	97	92	56	115	50
Hallitus Varsinaisen jäsenen kiinteä vuosipalkkio	68	57 ¹⁾	43 ¹⁾	43 ¹⁾	40
Toimitusjohtaja Markus Rauramo	1 801	1 904	1 932	2 699	3 136
Keskimääräinen työntekijän kokonaispalkitseminen ^{2) 4)}	88	88	80	80 ³⁾	59
Vertailukelpoinen liikevoitto, jatkuvat toiminnot (milj. euroa) ⁴⁾	924	1 178	1 544	1 611 ³⁾	1 429
Osakekohtainen tulos, jatkuvat toiminnot (euroa) ⁴⁾	0,85	1,30	1,68	2,34 ³⁾	4,49

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 päivitettiin Venäjän toimintojen konsolidoinnin päättymisen johdosta vuonna 2023.
4) Sisältäen Venäjän-toiminnot vuonna 2021.

Palkitseminen 2025

Toimielinten palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Fortumin muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2025

Tämä Fortumin johtoryhmän jäsenten (pl. toimitusjohtaja) ja henkilöstön palkitsemista koskeva raportti on laadittu henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan johdolla henkilöstön palkitsemispolitiikan ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukaisesti, ja siinä on otettu huomioon valtion omistajapolitiikkaa koskevan valtioneuvoston periaatepäätöksen 2024 mukainen ohjeistus. Palkitsemisraportti esitetään Fortum Oyj:n vuoden 2026 varsinaisessa yhtiökokouksessa, mutta yhtiökokous ei tee asiasta neuvoa-antavaa päätöstä.

Raportissa esitellään Fortumin johtoryhmän jäsenten (pl. toimitusjohtaja) vuoden 2025 palkitsemista koskevat päätökset sekä viiden viime vuoden kokonaispalkitseminen.



Palkitseminen 2025

Toimielinten
palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitseminen
vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Fortumin muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit

Henkilöstön palkitsemispolitiikan mukainen palkitsemis-
rakenne yhdenmukaistaa johtoryhmän jäsenten
(pl. toimitusjohtaja) ja henkilöstön palkitsemisen ja Fortumin
strategian onnistuneen toteuttamisen. Fortumin strategian

painopisteet ovat luotettavan ja puhtaan energian
tuottaminen ja toimittaminen, teollisuuden dekarbonisaation
edistäminen sekä uudistuminen ja kehittyminen. Eettiset ja
vastuulliset liiketoimintakäytäntömme ovat olennainen osa

päivittäistä toimintaamme ja palkitsemisperiaattemme
edistävät yhtiön pitkän aikavälin menestystä. Alla olevassa
taulukossa kuvataan palkitsemispolitiikan sisältö lyhyesti.

Palkitsemisen osa-alue, tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kohderyhmä	Palkitsemispolitiikan keskeiset piirteet
Kiinteä palkka Korvaus tehtävän vastuista yksilön taitojen, tietojen ja kokemuksen perusteella.	Koko henkilöstö	Kiinteää palkkaa tarkastellaan yleensä vuosittain, ja sen tarkoituksena on olla markkinatasolla verrattuna vastaavaan verrokkiyhmään/markkinaan. Johtoryhmän jäsenten osalta hallitus ottaa huomioon useita eri tekijöitä päättäessään mahdollisista muutoksista kiinteään palkkaan. Näitä ovat esimerkiksi yksilökohtainen suoriutuminen, liiketoiminnan tulos, tehtävän laajuus ja työntekijöiden palkkaus Fortumissa yleisesti. Kokonaispalkitsemista määritettäessä otetaan huomioon samankokoisten pohjoismaisten ja suomalaisten pörssiyhtiöiden ja tarvittaessa kyseisellä alalla toimivien eurooppalaisten yhtiöiden markkinavertailutiedot.
Eläke-etuus ja muut edut Lakisääteisiä eläkkeitä täydentävä eläke-etuus paikallisten markkinakäytäntöjen mukaisesti. Tukee rekrytointeja, sitouttamista ja yhtiön palveluksessa pysymistä.	Koko henkilöstö	Eläkejärjestelyt ovat soveltuvan paikallisen markkinakäytännön mukaisia. Johtoryhmän jäsenille tarjotaan lisäeläke osana kokonaispalkitsemista soveltuvan markkinakäytännön mukaisesti. Kaikki uudet johtoryhmän lisäeläkejärjestelyt ovat vuodesta 2016 lähtien olleet maksuperusteisia lisäeläkejärjestelyjä ja eläkemaksu on 20 % kiinteästä vuosipalkasta. Muiden myönnettyjen etujen taso määräytyy työskentelymaan paikallisen markkinakäytännön mukaan ja se 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 projekti- ja tunnustuspalkkio-ohjelmiin, joko rahana tai osakkeina maksettaviin sitouttamispalkkioihin, vakuutusetuihin, palvelusvuosiin ja syntymäpäiviin liittyviin muistamisiin.
Lyhyen aikavälin kannustimet (STI) Tukee konsernin taloudellisten, strategisten ja kestävän kehityksen vuositason tavoitteiden saavuttamista.	Koko henkilöstö	Hallitus määrittää vuosittain suoritusmittarit, painoarvot ja tavoitteet valittujen mittareiden osalta. Tällä varmistetaan, että ne tukevat 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 tiimi-/yksilökohtaisiin suoritusmittareihin. Lyhyen aikavälin kannustimen tavoite- ja enimmäisansaintamahdollisuudet (peruspalkan lisäksi) riippuvat asemasta ja mahdollisuudesta vaikuttaa yhtiön tulokseen. Ansaintamahdollisuudet voivat vaihdella paikallisen markkinakäytännön ja aseman erityisluonteen mukaan. Hallitus päättää vuosittain johtoryhmän jäsenten ansaintamahdollisuuden enimmäismäärästä. 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.
Pitkän aikavälin kannustimet (LTI) Tukee konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista kestävästi, varmistaa johdon ja osakkeenomistajien tavoitteiden yhdenmukaisuus sekä auttaa sitouttamaan avainhenkilöitä ja pitämään heidät yhtiön palveluksessa.	Johtoryhmä ja muut avainhenkilöt	Fortumin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu vuosittain alkavista yksittäisistä ohjelmista, joiden ansaintakausi on kolme vuotta. Hallitus määrittää suoritusmittarit, painoarvot ja tavoitteet valittujen mittareiden osalta. Tällä varmistetaan, että ne tukevat yhtiön strategiaa. Suoritusmittarit perustuvat yleensä taloudelliseen tulokseen, osakekurssiin sekä kestävyYTEEN ja ne voivat sisältää myös muita strategisia mittareita. Kunakin vuonna merkittävä osa pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta pohjautuu taloudelliseen tulokseen ja osakekurssiin liittyviin suoritusmittareihin. Pitkän aikavälin kannustin perustuu osakkeiden enimmäismäärään, joka voidaan ansaita, mikäli ohjelmalle asetetut tavoitteet saavutetaan enimmäistasolla. Hallitus päättää vuosittain ansaintamahdollisuuden enimmäismäärästä 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.
Osakeomistusvaatimus Varmistaa 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 osakepalkkiomaksun perusteella toimitetuista osakkeista pidettävä omistuksessaan 50 % osakkeiden nettomäärästä (verojen jälkeen), kunnes osakeomistus vastaa 100 %:a kiinteästä bruttopalkasta.

Palkitseminen 2025

Toimielinten palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Muutokset Fortumin johtoryhmässä vuonna 2025

Fortumin johtoryhmässä tapahtui vuoden 2025 aikana seuraavat muutokset: Karin Svenske Nyberg aloitti konsernin henkilöstöjohtajana 1.5.2025 ja Kati Levoranta konsernin lakiasiaintohtajana 1.6.2025.

Fortumin johtoryhmän jäsenet 31.12.2025:

- **Markus Rauramo**, toimitusjohtaja
- **Nebahat Albayrak**, Executive Vice President, Sustainability and Corporate Relations – johtaja, vastuullisuus ja sidosryhmäsuhteet
- **Mikael Lemström**, Executive Vice President, Hydro Generation – vesivoimaliiketoiminnasta vastaava johtaja
- **Kati Levoranta**, Executive Vice President, lakiasiaintohtaja
- **Petra Lundström**, Executive Vice President, Nuclear Generation – ydinvoimaliiketoiminnasta vastaava johtaja
- **Simon-Erik Ollus**, Executive Vice President, Corporate Customers and Markets – suurasiaakkaista ja markkinoinnista vastaava johtaja
- **Mikael Rönnblad**, Executive Vice President, Consumer Solutions, Digitalisation and Innovation – kuluttajaliiketoiminnasta sekä digitalisaatio- ja innovaatiotoiminnoista vastaava johtaja
- **Peter Strannegård**, Executive Vice President, Renewables and Decarbonisation – johtaja, uusiutuva energia ja dekarbonisaatio
- **Karin Svenske Nyberg**, Executive Vice President, henkilöstöjohtaja
- **Tiina Tuomela**, talous- ja rahoitusjohtaja

Fortumin muun johtoryhmän palkitseminen

Vuodelta 2024 kertyneet lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot ja pitkän aikavälin kannustinjakson 2022–2024 palkkiot maksettiin keväällä 2025. Johtoryhmälle (pl. toimitusjohtaja) vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelmassa asetetut suoritusmittarit koostuivat taloudellisista mittareista (konsernin vertailukelpoinen liikevoitto ja konsernin vuotuiset kiinteät kustannukset) 40 % painotuksella, liiketoiminnallisesta mittarista (laitosten käytettävyyssaste) 10 % painotuksella, asiakkuuksiin liittyvästä mittarista (asiakastytytyväisyysindeksi) 10 % painotuksella ja kestävyysmittarista (turvallisuustoimenpiteet) 10 % painotuksella. Lisäksi johtoryhmällä oli yksi johtoryhmän yhteinen mittari 10 % painotuksella ja yksilökohtaiset mittarit 20 % painotuksella. Johtoryhmän yhteinen mittari liittyi joustoratkaisuihin, digitalisaatioon sekä skaalautuvaan kasvuun keskittyvien strategisten hankkeiden edistymiseen sekä henkilöstön sitouttamisen parantamiseen. Tietoa vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelman taloudellisista, liike-toiminnallisista, asiakkuuksiin liittyvistä sekä kestävyys-mittareista ja niiden toteumista, pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 toteumasta sekä vuosien 2022 ja 2023 palkitsemisrajoituksista löytyy kappaleesta 'Kannustinohjelmien palkkiototeumat' sivuilla 5–7. Vuonna 2025 Fortumin johtoryhmän jäsenten (pl. toimitusjohtaja) muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärä (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet) oli enintään 200 % vuotuisesta kiinteästä palkasta (2024:120 %). Lyhyen aikavälin kannustinohjelmista maksettavat palkkiot olivat enintään 50 % tavoitetason ollessa 25 % vuotuisesta kiinteästä palkasta (2024: maksimi 40 %, tavoite 20 %). Pitkän aikavälin kannustinohjelmassa palkkiot voivat palkkio-oikeuden myöntämishetkellä olla enintään 80–120 % vuotuisesta kiinteästä palkasta (2024: 100 %). Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot vuodelta 2025 ja pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 palkkiot maksetaan keväällä 2026.

Johtoryhmän jäsenet (pl. toimitusjohtaja) ansaitsivat henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2022 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella yhteensä 1 121 lisäosaketta (brutto). Lisäosakkeet (yhteensä 634 osaketta, netto) toimitettiin maaliskuussa 2025. Suomen valtion kanssa sovitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn palkitsemiseen liittyvistä rajoituksista johtuen Fortumin johtoryhmä ei osallistunut henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2023 säästökaudelle. Tämän johdosta johtoryhmän jäsenille ei toimiteta lisäosakkeita maaliskuussa 2026. Johtoryhmän jäsenet osallistuivat henkilöstön osakesäästöohjelman vuosien 2024 ja 2025 säästökauksille. Lisäosakkeiden bruttomäärät vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2027 ja 2028.

Palkitseminen 2025

Toimielinten
palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitseminen
vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Fortumin muun johtoryhmän palkitseminen 2021–2025

1 000 euroa	2025	2024	2023	2022	2021
Kiinteä palkka ¹⁾	3 152	3 844	3 369	3 447	3 727
Lisäeläke	525	676	792	717	513
Lyhyen aikavälin kannustimet	531	0 ²⁾	68 ²⁾	1 032	478
Pitkän aikavälin kannustimet	54	0 ³⁾	86 ⁴⁾	1 223	2 250
Henkilöstön osakesäästöohjelma	17 ⁵⁾	9	11	0	0
Kokonaispalkitseminen	4 280	4 529	4 327	6 419	6 968

- 1) Kiinteä palkka sisältää työsuhte-edut ja lomarahat.
- 2) Suomen valtion kanssa solmitun Solidium-siltarahoitusjärjestelyn ehtojen mukaisesti vuosilta 2022 ja 2023 kertyneitä lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita ei maksettu. Johtoryhmän uudet jäsenet, jotka nimitettiin johtoryhmään 31.3.2023 alkaen, olivat oikeutettuja vuodelta 2022 kertyneeseen lyhyen aikavälin kannustinpalkkioon aikaisempien rooliensa perusteella.
- 3) Pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkiot oli määrä maksaa vuonna 2024. Toukokuussa 2023 johtoryhmän jäsenet ilmoittivat päättäneensä luopua pitkän aikavälin kannustinjaksojen 2020–2022 ja 2021–2023 palkkioista, ja näin ollen heille ei maksettu osakepalkkioita vuonna 2024.
- 4) Taulukon luku sisältää 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 (RS-ohjelma) vastuullisuus ja sidosryhmäsuhteet -toiminnon johtajalle johtajasopimuksen mukaisesti keväällä 2023 maksetun palkkion.
- 5) Henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2022 säästökaudelle osallistumisen ja ohjelmassa ostettujen osakkeiden perusteella johtoryhmän jäsenet (pl. toimitusjohtaja) ansaitsivat yhteensä 1 121 lisäosaketta (brutto), mikä vastasi 17 474 euroa.

Fortumin muun johtoryhmän
palkitseminen 2026

Fortumin johtoryhmän jäsenten (pl. toimitusjohtaja) muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärä (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet) voi olla enintään 200 % (2025:200 %) vuotuisesta kiinteästä palkasta. Lyhyen aikavälin kannustin-ohjelmista maksettavat palkkiot voivat olla enintään 70 % tavoitetason ollessa 35 % vuotuisesta kiinteästä palkasta (2025: maksimi 50 %, tavoite 25 %) . Pitkän aikavälin kannustinohjelmissa palkkiot voivat palkkio-oikeuden myöntämishetkellä olla enintään 80–120 % vuotuisesta kiinteästä palkasta (2025: 80–120 %).

Johtoryhmän jäsenille (pl. toimitusjohtaja) vuoden 2026 lyhyen aikavälin kannustinohjelman asetetut suoritusmittarit painoarvoineen on esitetty viereisessä taulukossa. Pitkän aikavälin kannustinjakson 2026–2028 suoritusmittarit painoarvoineen on esitelty sivulla 10. Johtoryhmän jäsenille (pl. toimitusjohtaja) allokoitavien osakkeiden enimmäismäärä pitkän aikavälin kannustinjaksolla 2026–2028 on 172 000 osaketta (brutto). Vuoden 2026 lyhyen aikavälin kannustinohjelman toteuma vahvistetaan keväällä 2027 ja pitkän aikavälin kannustinjakson 2026–2028 toteuma keväällä 2029. Lisäksi johtoryhmän jäsenet osallistuvat henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2026 säästökaudelle. Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2029.

Lyhyen aikavälin kannustinohjelman 2026 suoritusmittarit		Painoarvo (%)
Taloudellinen	Konsernin vertailukelpoinen liikevoitto (miljoonaa euroa)	25
Liiketoiminnallinen	Laitosten käytettävyyssaste (%)	15
Asiakkuuksiin liittyvä	Asiakastyytyväisyysindeksi	10
Kestävyys	Turvallisuustoimenpiteiden suoritusaste (%)	10
Tehokkuus	Yksikkökohtainen tavoite liittyen operatiivisen toiminnan kehittämiseen	10
Tiimi/ yksilökohtainen	Johtoryhmän yhteiset mittarit liittyen kasvuun (pitkäaikaiset sähkönnmyyntisopimukset (PPA), myyntivolyymit, kasvuinvestoinnit ja yritysostot, joustavuus	10
	Yksilökohtaiset mittarit	20

Palkitseminen 2025

Toimielinten palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahas

Tietoa kannustinohjelmista

Lyhyen aikavälin kannustinohjelmat

Vuoden 2025 lyhyen aikavälin kannustinohjelman mittarit ja toteuma on kuvattu sivulla 6. Vuoden 2026 lyhyen aikavälin kannustinohjelma noudattaa vuoden 2025 ohjelman rakennetta. Suoritusmittarit koostuvat taloudellisista, liiketoiminnallisista, asiakkuuksiin ja kestävyysliittymistä mittareista sekä liiketoimintayksiköiden/toimintojen mittareista ja tiimi- ja/tai yksilökohtaisista mittareista. Suoritusmittarit päätettiin pitää ennallaan, sillä poikkeuksella, että laitosten käytettävyyssastetta koskevan tavoitteen painoarvoa on lisätty, vertailukelpoisen liikevoiton painoarvoa on vähennetty ja konsernin vuotuisia kiinteitä kustannuksia koskeva tavoite on korvattu uudella operatiivisen toiminnan kehittämiseen liittyvällä tavoitteella. Taloudellisena mittarina on konsernin vertailukelpoinen liikevoitto (painoarvo 25 %). Liiketoiminnallinen mittari (painoarvo 15 %) perustuu laitosten käytettävyyssasteeseen, asiakkuuksiin liittyvä mittari asiakastytyväisyysindeksiin (painoarvo 10 %) ja kestävyysmittari turvallisuustoimenpiteisiin (painoarvo 10 %). Operatiivisen toiminnan kehittämiseen liittyvän tavoitteen painoarvo on 10 %, ja se asetetaan liiketoimintayksikkö-/toimintotasolla. Liiketoimintayksiköiden/toimintojen ja tiimi- ja/tai yksilökohtaisten muiden mittareiden asetannassa huomioidaan liiketoiminnan/toiminnon painopisteet sekä työntekijöiden roolit ja vastuut (painoarvo 30 %). Vuoden 2026 lyhyen aikavälin kannustinohjelman rakenne toimitusjohtajan osalta on kuvattu sivulla 10 ja muun johtoryhmän osalta sivulla 16.

Pitkän aikavälin kannustinohjelmat

Fortumin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu vuosittain alkavista ohjelmista (PSP-ohjelma), joiden ansaintakausi on kolme vuotta. Suhteellinen osakkeen kokonaistuotto verrattuna ryhmään eurooppalaisia verrokkeja on ollut pitkän aikavälin kannustinjärjestelmässä taloudellisena suoritusmittarina vuodesta 2019 alkaen. Kestävyysliittymän ESG-mittarin Fortum otti ensimmäistä kertaa käyttöön pitkän aikavälin kannustinjaksolla 2020–2022.

Pitkän aikavälin kannustinjaksolle 2023–2025 asetettu ESG-mittari liittyi tieteseen perustuviin (SBTi 1,5 celsiusastetta) päästövähennyksiin ja päästöihin Euroopassa sekä 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 paremmin Fortumin muuttunutta rakennetta.

Pitkän aikavälin kannustinjaksolla 2024–2026 suoritusmittarit koostuvat taloudellisesta, asiakkuuksiin liittyvästä ja ESG-mittareista. Taloudellisena mittarina on osakkeen kokonaistuoton kehitys suhteessa valittuihin eurooppalaisiin energiayhtiöihin. Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton verrokkiyhtiöt ovat samat 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 (poistui pörssilistalta tammikuussa 2025), 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.. Asiakkuuksiin liittyvä suoritusmittari on pitkäaikaisten sähkömyyntisopimusten (PPA) osuuden kasvattaminen osana normaalia sähköntuotannon suojausta. ESG-mittarit perustuvat uusiutuvan energiatuotannon valmiuksien rakentamiseen mahdollisia tulevaisuuden investointeja varten ja tieteseen perustuviin päästövähennyksiin (SBTi 1,5 celsiusastetta).

Pitkän aikavälin kannustinjaksolla 2025–2027 suoritusmittarit koostuvat taloudellisesta, asiakkuuksiin liittyvästä ja kestävyysmittareista. Taloudellisena mittarina on osakkeen kokonaistuoton kehitys suhteessa valittuihin eurooppalaisiin energiayhtiöihin. Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton verrokkiyhtiöt ovat samat kuin kannustinjaksolla 2024–2026 pois lukien Hera S.p.A., Iren SpA. ja Veolia Environment S.A., jotka poistettiin verrokeista Fortumin kierrätys- ja jäteliiketoiminnan myynnin seurauksena. Lisäksi Encavis AG poistui pörssilistalta tammikuussa 2025. Asiakkuuksiin liittyvä suoritusmittari on pitkäaikaisten sähkömyyntisopimusten

(PPA) osuuden kasvattaminen osana normaalia sähköntuotannon suojausta, ja kestävyysmittarit perustuvat uusiutuvan energiatuotannon valmiuksien rakentamiseen mahdollisia tulevaisuuden investointeja varten ja tieteseen perustuviin päästövähennyksiin (SBTi 1,5 celsiusastetta).

Pitkän aikavälin 2026–2028 kannustinohjelman rakenne ja mittarit pysyvät yhdenmukaisina pitkän aikavälin 2025–2027 kannustinohjelman kanssa, mutta uutena lisäyksenä on joustavuustavoite. Taloudellisena mittarina on osakkeen kokonaistuoton kehitys suhteessa valittuihin eurooppalaisiin energiayhtiöihin. Suhteellisen osakkeen kokonaistuoton verrokkiyhtiöt ovat samat kuin kannustinjaksolla 2025–2027. Asiakkuuksiin liittyvä suoritusmittari on pitkäaikaisten sähkömyyntisopimusten (PPA) osuuden kasvattaminen osana normaalia sähköntuotannon suojausta, ja kestävyysmittarit perustuvat uusiutuvan energiatuotannon valmiuksien rakentamiseen mahdollisia tulevaisuuden investointeja varten ja tieteseen perustuviin päästövähennyksiin (SBTi 1,5 celsiusastetta). Uusi joustavuustavoite tähtää käyttövalmiin joustavuuden kasvattamiseen ja uusiutuvan energian tuotannon aiheuttaman hintavaihtelun hyödyntämiseen.

Vuodesta 2020 lähtien Fortum on hallituksen päätöksen mukaisesti täydentänyt pitkän aikavälin kannustinohjelmansa rajoitetulla osakeohjelmalla (Restricted Share -ohjelma, RS). RS-ohjelma noudattaa yleisen pitkän aikavälin kannustinohjelman pääehtoja sillä poikkeuksella, että allokoitujen osakkeiden toimitetaan kolmivuotisen RS-jakson jälkeen ilman erillisiä suorituskriteereitä. 31.12.2025 vuosien 2023–2025 RS-ohjelman puitteissa oli myönnetty yhteensä 35 300 osaketta ja vuosien 2024–2026 RS-ohjelman puitteissa yhteensä 99 500 osaketta sisältäen kolmelle johtoryhmän jäsenelle myönnetty osakkeet. Vuosien 2025–2027 RS-ohjelman puitteissa oli myönnetty yhteensä 72 500 osaketta. Vuosien 2023–2025 RS-ohjelman osakkeet arvioidaan toimitettavan keväällä 2026.

Palkitseminen 2025

Toimielinten
palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitseminen
vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Yhteenveto pitkän aikavälin kannustinohjelmista (PSP)

Pitkän aikavälin kannustinohjelma, ansaintakausi	2022-2024	2023–2025	2024–2026	2025–2027	2026–2028
Osakkeiden toimitusvuosi	2025	2026	2027	2028	2029
Suoritusmittarit	80 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 20 % ESG	70 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 30 % ESG	50% suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 20 % asiakkuuksiin liittyvä mittari 30 % ESG	50 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 20 % asiakkuuksiin liittyvä mittari 30 % kestävyys	50 % suhteellinen osakkeen kokonaistuotto (TSR) 20 % asiakkuuksiin liittyvä mittari 20 % kestävyys 10% kasvu
Palkkiototeuma (%)	16,36	51,64			
Myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä (brutto)	300 644 ¹⁾	626 002 ¹⁾	894 548 ¹⁾	867 136	⁵⁾
Menetettyjen osakkeiden määrä	30 248 ²⁾	³⁾			
Toimitushetkellä ansaittujen osakkeiden määrä (brutto)	44 082	³⁾			
Osallistujien lukumäärä (osakkeiden toimitushetkellä)	82	³⁾			
Myöntämispäivä	28.2.2022	31.8.2023	29.2.2024	28.2.2025	⁵⁾
		30.11.2023 ⁴⁾			
Osakkeen myöntämispäivän hinta (euroa)	18,84	12,40	11,55	15,10	⁵⁾
		12,89 ⁴⁾			
Osakkeiden toimituspäivä	17.2.2025	³⁾			
Osakkeen toimituspäivän hinta (euroa)	14,50	³⁾			

1) Myönnettyjen osakkeiden enimmäismäärä kannustinjakson 2022–2024 osalta kuvaa tilannetta 31.12.204 ja kannustinjaksojen 2023–2025, 2024–2026 ja 2025–2027 osalta tilannetta 31.12.2025. Johtoryhmän jäsenten palkitsemista koskevat rajoitukset vuosina 2022 ja 2023 on otettu huomioon asiaankuuluvissa kannustinjaksoissa.

2) 31.12.2024 jälkeen työsuhteen päättymisen vuoksi menetetyt osakkeet.

3) Tiedot julkaistaan verkkosivuilla vuoden 2025 palkitsemisraportin julkaisemisen jälkeen.

4) Pitkän aikavälin kannustinjakson 2023–2025 osakkeet myönnettiin Fortumin liiketoimintarakenteen, liiketoimintojen ja konsernitoimintojen uudelleenjärjestelyn johdosta aiempien vuosien aikataulusta poiketen. Ensimmäinen vaihe päättyi elokuun lopussa, ja allokaatioprosessi saatiin päätökseen marraskuun 2023 loppuun mennessä.

5) Suunniteltu pitkän aikavälin kannustinjakson 2026–2028 osakkeiden myöntämispäivä on 28.2.2026.

Palkitseminen 2025

Toimielinten
palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitseminen
vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma
– forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Yhteenveto Fortumin johdolle toimitetuista osakkeista (netto)

Pitkän aikavälin kannustinohjelma	PSP 2022–2024	PSP 2023–2025	Osakeomistus 31.12.2025
Markus Rauramo Toimitusjohtaja	1 785	2)	118 858
Nebahat Albayrak EVP – johtaja, vastuullisuus ja sidosryhmäsuhteet	476	2)	4 661
Mikael Lemström EVP – vesivoimaliiketoiminnasta vastaava johtaja	281	2)	15 577
Kati Levoranta EVP – lakiasiaintoimitusjohtaja	1)	1)	0
Petra Lundström EVP – ydinvoimaliiketoiminnasta vastaava johtaja	368	2)	15 470
Simon-Erik Ollus EVP – suurasiakkaita ja markkinoinnista vastaava johtaja	422	2)	9 153
Mikael Rönneblad EVP – kuluttajaliiketoiminnasta sekä digitalisaatio- ja innovaatiotoimintoista vastaava johtaja	375	2)	21 430
Peter Strannegård EVP – johtaja, uusiutuva energia ja dekarbonisaatio	198	2)	5 701
Karin Svenske Nyberg EVP – henkilöstöjohtaja	1)	1)	0
Tiina Tuomela Talous- ja rahoitusjohtaja	1)	2)	41 516
Yhteensä			232 366

1) Kati Levoranta aloitti Fortumin palveluksessa kesäkuussa 2025, Karin Svenske Nyberg toukokuussa 2025 ja Tiina Tuomela huhtikuussa 2023.
2) Toimitetut netto-osakkeet julkaistaan verkkosivuilla vuoden 2025 palkitsemisraportin julkaisemisen jälkeen.

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

Palkitseminen 2025

Toimielinten palkitsemisraportti 2025

Puheenjohtajan esipuhe

Johdanto

Kannustinohjelmien
palkkiototeumat

Toimitusjohtajan palkitseminen

Hallituksen palkitseminen ja
osakeomistus

Palkitseminen ja yhtiön
tuloskehitys viiden viimeisen
tilikauden aikana

Fortumin muun johtoryhmän ja henkilöstön palkitseminen vuonna 2025

Fortumin muun johtoryhmän ja
henkilöstön palkitsemiselementit

Tietoa kannustinohjelmista

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstörahasto

Henkilöstön osakesäästöohjelma – forShares

Fortumin henkilöstön osakesäästöohjelma on käynnistetty vuonna 2020 ja sen 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 kuukausipalkastaan, 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 2025 ja 2026 lisäosakekerroin oli 2:1. Vuoden 2025 säästökaudella osallistumisaste oli 36 % ja vuoden 2026 säästökaudella 41 % niistä työntekijöistä, jotka olivat oikeutettuja osallistumaan ohjelmaan näillä säästökausilla.

Henkilöstön osakesäästöohjelman vuoden 2023 säästökauden omistusjakso päättyi vuoden 2025 lopussa. Säästökaudelle osallistuneet ansaitsivat lisäosakkeita (brutto) ohjelman ehtojen mukaisesti. Vuoden 2023 säästökauden lisäosakekerroin oli 2:1. Lisäosakkeiden bruttomäärä vahvistetaan ja osakkeet (netto) toimitetaan keväällä 2026.

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 2025 maksettu summa oli yhteensä 3,4 miljoonaa euroa (1,2 miljoonaa euroa vuonna 2024).

Vuonna 2025 henkilöstörahastoa päätettiin uudistaa. Uudistamisen tavoitteena on tehdä rahastosta yksinkertaisempi, houkuttelevampi ja tuoda sen rakenne lähemmäksi markkinakäytäntöä. Tammikuusta 2026 alkaen henkilöstörahastoon ei makseta enää voittopalkkio-osuuksia, vaan rahastoon sijoittaminen tapahtuu lyhyen aikavälin kannustinohjelmista (STI ja muut lyhyen aikavälin kannustinohjelmat esim. Sales Incentive ja Sales Commission) ansaittavien palkkioiden kautta.

Jäsenet voivat siirtää rahastoon alimman STI-ryhmän maksimin mukaisen summan. Mikäli jäsen siirtää palkkionsa (tai osan siitä) henkilöstörahastoon, työnantaja korottaa rahastoon siirrettäviä palkkioita prosenttiosuudella, joka vastaa lakisääteisiä työnantajamaksuja, sillä näitä maksuja ei peritä rahastoon sijoitettavista palkkioista.

Henkilöstörahaston muutoksen myötä rahaston jäsenyys on laajentunut koskemaan jäsenyhtiöiden koko henkilöstöä. Tällöin Suomessa työskentelevät, pitkän aikavälin kannustinojelmiin osallistuvat työntekijät voivat myös halutessaan siirtää lyhyen aikavälin palkkioitaan rahastoon.

