

Tiedot:

1. a) Yhtiön nimi

Fortum Oyj

- b) Valtion omistus- ja äänivaltaosuus

50,8 %

2. Yhtiöjärjestyksen toimialapykälä

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

3. 31.12.2009 päättyneen (tai viimeksi päättyneen) tilikauden tuloslaskelma ja tase. Konserneista toimitetaan emoyhtiön tuloslaskelma ja tase. Jos yhtiö on laatinut tuloslaskelmasta erillisen yhteenvedon, myös se liitetään aineistoon.

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

1.10.2009 lähtien konsernin johtoryhmään on kuulunut yhdeksän jäsentä (aiemmin kahdeksan jäsentä) mukaan lukien toimitusjohtaja, jolle muut johtoryhmän jäsenet raportoivat. Fortum tarjoaa kilpailukykyisen kokonaispalkan konsernijohdolle ja muulle johdolle. Tarjoituksena on avainresurssien saaminen yhtiöön ja niiden sitouttaminen Fortumin kaikissa toimintamaissa. Kokonaispalkka tarjoaa työntekijöille kilpailukykyisen peruspalkan, tarkoituksenmukaiset muut edut, haasteellisia lyhyen aikavälin kannustimia sekä pitkän aikavälin kannustinohjelmia.

Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)

Fortumin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä on suorituspalkkiojärjestelmä, joka tukee konsernin arvojen, taloudellisten tavoitteiden ja rakennemuutosten toteuttamista. Sen avulla varmistetaan, että yksittäisten työntekijöiden tulostavoitteet tukevat heidän divisioonansa ja konsernin tavoitteita. Suorituspalkkiojärjestelmä kattaa kaikki fortumlaiset tiettyjä Puolan ja Venäjän henkilöstöryhmiä lukuun ottamatta.

Ylimmän johdon (toimitusjohtajan ja Fortumin johtoryhmän muiden jäsenten) lyhyen aikavälin kannustimien määräytymisperusteet vahvistaa hallitus vuosittain nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan esityksen pohjalta. Ylimpään johtoon kuuluville johtajille maksettavien suorituspalkkioiden määrä riippuu konsernin taloudellisesta tuloksesta ja henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisesta. Ylimmän johdon lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden enimmäistaso on 40 prosenttia saajan vuosipalkasta luontoisetuineen.

Konsernin johtoryhmälle maksettiin vuonna 2009, sekä nykyinen että edellinen toimitusjohtaja mukaan lukien, 951 599 euroa lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita, mikä on 0,27 % Fortum-konsernin maksamista palkoista ja palkkioista.

Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)

Fortumin johdon osakekannustinjärjestelmä (LTI) on suoritusperusteinen pitkän aikavälin kannustinohjelma. Vuonna 2003 käynnistetyn ohjelman tarkoituksena on tukea konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista sitouttamalla avainhenkilöt.

LTI-ohjelman tarkoitus ja yleinen rakenne

LTI-ohjelman tarkoituksena on toimia osakepohjaisena kannustinjärjestelmänä yhtiön ylimmälle johdolle sekä sitouttaa osallistujat työskentelemään pitkäjänteisesti yhtiön menestyksen eteen.

Fortumin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä koostuu vuotuisiin osakeohjelmiin jaetuista, jatkuvista kannustinohjelmista, joihin osallistujat voivat ansaita yhtiön osakkeita pitkän aikavälin kannustimena. Uusi järjestelmä käynnistyy vuosittain hallituksen päätöksestä.

Fortumin LTI-järjestelmässä kukin ohjelma alkaa kolmen kalenterivuoden jaksolla, jonka aikana osallistujat voivat ansaita osakeoikeuksia täyttämällä hallituksen asettamat ansaintaehdot. Kun ansaintajakso on päättynyt ja tarvittavat verot ja muut työsuhteeseen liittyvät kulut on vähennetty ansaittujen osakeoikeuksien bruttoarvosta, ansaittujen oikeuksien nettosaldo maksetaan osallistujille niin kutsuttuina osakekannustimina. Ansaintajaksoa seuraa rajoitusjakso, jonka aikana osallistujat eivät saa siirtää tai myydä osakkeita. Jos osakkeiden arvo laskee tai nousee rajoitusjakson aikana, osallistujat kantavat itse mahdollisen tappion tai voiton. Talouspoliittisen ministerivaliokunnan syyskuussa 2009 julkaisemien valtion omistamia yrityksiä koskevien ohjeiden mukaan osallistujalle ansaintajakson jälkeen myönnettävien osakkeiden enimmäisarvo (ennen veroja) ei voi ylittää osallistujan yhden vuoden palkkaa.

Talouspoliittisen ministerivaliokunnan antamien valtion omistamia yrityksiä koskevien ohjeiden perusteella rajoitusjakson pituutta jatketaan uusien ohjelmien osalta vuonna 2010 kahdesta kolmeen vuoteen. Siten kunkin yksittäisen ohjelman kokonaiskesto jatketaan viidestä vuodesta kuuteen vuoteen.

LTI-järjestelmään osallistuvien valinta ja poissulkeminen

Hallitus valitsee ne Fortumin ylimmän johdon jäsenet, joilla on oikeus osallistua LTI-järjestelmään. Osallistujat voivat osallistua sellaisiin yksittäisiin ohjelmiin, joissa on ollut meneillään ansaintajakso. Hallitus voi kuitenkin sulkea yksittäisiä osallistujia pois LTI-järjestelmästä ja mahdollisista tulevista ohjelmista huolimatta siitä, että pois suljetut osallistujat ovat jo osallistuneet järjestelmään ja yksittäisiin ohjelmiin.

Ohjelmaan osallistuja ei voi olla samalla Fortumin Henkilöstörahaston jäsen.

Valtion omistajaohjauksen suositusten noudattaminen

Fortumin nykyinen LTI-järjestelmä täyttää valtion omistajaohjauksen valtion omistamille yrityksille antamat suositukset, listayhtiöiden hallinnointikoodin 2008 ehdot sekä talouspo-

liittisen ministerivaliokunnan syyskuussa 2009 julkaisemat valtion omistamia yrityksiä koskevat ohjeet.

Fortumilla ei ole optio-ohjelmia. Viimeisen optio-ohjelman (2002B) merkintäaika alkoi lokakuussa 2006 ja päättyi toukokuussa 2009. Fortumin nykyisen johtoryhmän jäsenillä ei ollut jäljellä ohjelman osakeoptioita vuonna 2009.

Linkki Fortumin palkitsemisjärjestelmiin vuosikertomuksessa:

http://tools.euroland.com/arinhtml/sf-fum/2009/ar_fin_2009/?pnum=74

5. a) Toimitusjohtajan nimi

Tapio Kuula

Linkki Fortumin johtoryhmän esittelyyn vuosikertomuksessa:

http://tools.euroland.com/arinhtml/sf-fum/2009/ar_fin_2009/?pnum=80

b) Toimitusjohtajalle tilikauden aikana maksettu palkka, vuosibonukset sekä muut etuudet eriteltynä ja euromääräisinä

2009	Toimitusjohtaja	
	1.5.-31.12.	Koko vuosi
tuhatta euroa		
Palkat ja muut lyhytaikaiset työsuhde-etuudet	604	745
Suorituspalkkiot 1)	-	134
Yhteensä	604	879

1) Vuoden 2008 suorituspalkkiot maksettiin keväällä 2009.

Lisäksi toimitusjohtajalla oli laskennallista bruttotuloa 275 163 euroa johtuen helmikuussa 2009 tapahtuneesta osakeluovutuksesta, joka perustui LTI-ohjelmaan 2003–2008.

Linkki Fortumin toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemiseen vuosikertomuksessa:

http://tools.euroland.com/arinhtml/sf-fum/2009/ar_fin_2009/?pnum=74

c) Toimitusjohtajan tilikauden aikana palkkioksi saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet

Osakkeet	2009 ¹⁾
Tapio Kuula	8 682

1) Toimitetut osakkeet.

Linkki Fortumin toimitusjohtajan ja johtoryhmän saamiin osakkeisiin vuosikertomuksessa:

http://tools.euroland.com/ar/html/sf-fum/2009/ar_fin_2009/?pnun=76

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

2009 (tuhatta euroa)	Muut johtoryhmän jäsenet
Palkat ja muut lyhytaikaiset työsuhde-etuudet	1 919
Suorituspalkkiot ¹⁾	605
Yhteensä	2 524

1) Vuoden 2008 suorituspalkkiot maksettiin keväällä 2009.

Lisäksi niillä konsernin johtoryhmän jäsenillä, jotka olivat kyseisessä tehtävässä maksun aikana (poislukien nykyinen ja entinen toimitusjohtaja), oli 929 114 euroa laskennallista bruttotuloa. Tämä johtui helmikuussa 2009 tapahtuneesta osakeluovutuksesta, joka perustui LTI-ohjelmaan 2003–2008. Nämä osakkeet myönnettiin keväällä 2006 ansaintajakson päätyttyä ja toimitettiin kolmivuotisen rajoitusjakson päätyttyä. Osakkeiden arvo ei myöntämishetkellä ylittänyt osallistujien vuosipalkkaa.

Muulle johdolle toimitetut osakkeet

Osakkeet	2009 ¹⁾
Mikael Frisk	6 292
Timo Karttinen	5 174
Juha Laaksonen	7 227
Maria Paatero-Kaarnakari	2 643
Anne Brunila (1.10.2009 lähtien)	-
Aleksander Tsuvaev (1.10.2009 lähtien)	-
Per Langer (1.10.2009 lähtien)	2 688
Matti Ruotsala (1.10.2009 lähtien)	-
Mikael Lilius (30.4.2009 asti)	22 423
Christian Lundberg (30.9.2009 asti)	6 667
Maria Romantschuk (30.9.2009 asti)	-

1) Toimitetut osakkeet.

Linkki Fortumin toimitusjohtajan ja johtoryhmän saamiin osakkeisiin vuosikertomuksessa:

http://tools.euroland.com/arhtml/sf-fum/2009/ar_fin_2009/?pnum=76

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

Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Toimitusjohtajan lisäeläkejärjestelmä on maksupestuinen, ja vuosimaksu on 25 prosenttia vuosipalkasta. Vuosipalkka koostuu peruspalkasta luontoisetuineen ja lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta (vuosittainen tulospalkkio). Mikäli henkilö irtisanotaan ennen eläkeikää, hän on oikeutettu siihen mennessä eläkerahastoon maksettuihin varoihin.

Linkki Fortumin toimitusjohtajan työsuhteen ehtoihin vuosikertomuksessa:

http://tools.euroland.com/arhtml/sf-fum/2009/ar_fin_2009/?pnum=75

Toimitusjohtajan lisäeläkkeestä tilikaudella yhtiölle aiheutuneet kustannukset olivat 190 628 euroa.

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

Molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Irtisanomiskorvaus (jos yhtiö irtisanoa sopimuksen) = kuuden kuukauden irtisanomisajan palkka + irtisanomiskorvaus, joka vastaa viimeisintä kuukausipalkkaa x 18.

Linkki Fortumin toimitusjohtajan työsuhteen ehtoihin vuosikertomuksessa:

http://tools.euroland.com/arhtml/sf-fum/2009/ar_fin_2009/?pnum=75

6. a) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet

Matti Lehti, Hallituksen puheenjohtaja, s. 1947, kauppatieteiden tohtori
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja

Sari Baldauf

Hallituksen varapuheenjohtaja, s. 1955, kauppatieteiden maisteri
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen

Esko Aho

s. 1954, valtiotieteen maisteri
Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen

Ilona Ervasti-Vaintola

s. 1951, oikeustieteen kandidaatti, varatuomari.

Nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan jäsen

Birgitta Johansson-Hedberg

S. 1947, BA, psykologian kandidaatti
Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtaja

Joshua Larson

s.1966, kansainvälisten suhteiden maisteri, venäjän kielen kandidaatti
Tarkastus- ja riskivaliokunnan jäsen

Christian Ramm-Schmidt

S. 1946, diplomiekonomi
Tarkastus- ja riskivaliokunnan jäsen

Linkki Fortumin hallituksen esittelyyn vuosikertomuksessa:

http://tools.euroland.com/arhtml/sf-fum/2009/ar_fin_2009/?pnum=78

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

Varsinainen yhtiökokous 2009 vahvisti seuraavat palkkiot hallituksen jäsenille:

Puheenjohtaja	66 000 euroa/vuosi
Varapuheenjohtaja	49 200 euroa/vuosi
Jäsenet	35 400 euroa/vuosi
Kokouspalkkio	600 euroa/kokous

Varsinainen yhtiökokous 2010 vahvisti seuraavat palkkiot hallituksen jäsenille:

Puheenjohtaja	66 000 euroa/vuosi
Varapuheenjohtaja	49 200 euroa/vuosi
Jäsenet	35 400 euroa/vuosi
Kokouspalkkio	600 euroa/kokous

Kullekin hallituksen jäsenelle maksetaan kiinteä kuukausipalkkio ja kokouspalkkio. Kokouspalkkio maksetaan myös valiokunnan kokouksista. Kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena Suomen ulkopuolella Euroopassa ja kolminkertaisena muualla Suomen ulkopuolella asuville hallituksen jäsenille. Jäsenet ovat oikeutettuja yhtiön matkustussään-

töjen mukaisiin matkakorvauksiin. Hallituksen jäsenille ei tarjota optioita, optiolainoja eikä mahdollisuutta osallistua muihin kannustinohjelmiin. Yhtiöllä ei ole eläkejärjestelmää, joka koskisi sellaisia hallituksen jäseniä, jotka eivät ole palkkasuhteessa yhtiöön.

Fortumin hallitukselle maksamat kokonaispalkkiot, euroa/vuosi:

	2009	2008
Puheenjohtaja	75 275	70 250
Varapuheenjohtaja	58 200	54 259
Muut jäsenet	195 588	220 850

Linkki Fortumin hallituksen palkitsemiseen vuosikertomuksessa:
http://tools.euroland.com/ar/html/sf-fum/2009/ar_fin_2009/?pnun=77

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

Ei ole.

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

Fortum tarjoaa kilpailukykyisen kokonaispalkan konsernijohdolle ja muulle johdolle. Tarkoituksena on avainresurssien saaminen yhtiöön ja niiden sitouttaminen Fortumin kaikissa toimintamaissa. Kokonaispalkka tarjoaa työntekijöille kilpailukykyisen peruspalkan, tarkoituksenmukaiset muut edut, haasteellisia lyhyen aikavälin kannustimia sekä pitkän aikavälin kannustinohjelmia.

Lyhyen aikavälin kannustimet (STI)

Fortumin lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä on suorituspalkkiojärjestelmä, joka tukee konsernin arvojen, taloudellisten tavoitteiden ja rakennemuutosten toteuttamista. Sen avulla varmistetaan, että yksittäisten työntekijöiden tulostavoitteet tukevat heidän divisioonansa ja konsernin tavoitteita. Suorituspalkkiojärjestelmä kattaa kaikki fortumlaiset tiettyjä Puolan ja Venäjän henkilöstöryhmiä lukuun ottamatta.

Pitkän aikavälin kannustimet (LTI)

Fortumin johdon osakekannustinjärjestelmä (LTI) on suoritusperusteinen pitkän aikavälin kannustinohjelma. Vuonna 2003 käynnistetyn ohjelman tarkoituksena on tukea konsernin pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamista sitouttamalla avainhenkilöt.

Hallitus valitsee ne Fortumin ylimmän johdon jäsenet, joilla on oikeus osallistua LTI-järjestelmään. Osallistujat voivat osallistua sellaisiin yksittäisiin ohjelmiin, joissa on ollut

meneillään ansaintajakso. Hallitus voi kuitenkin sulkea yksittäisiä osallistujia pois LTI-järjestelmästä ja mahdollisista tulevista ohjelmista huolimatta siitä, että pois suljetut osallistajat ovat jo osallistuneet järjestelmään ja yksittäisiin ohjelmiin.

Ohjelmaan osallistuja ei voi olla samalla Fortumin Henkilöstörahaston jäsen.

Fortumin henkilöstörahasto

Vain Suomen henkilöstöä koskeva Fortumin henkilöstörahasto on toiminut vuodesta 2000 alkaen. Fortumin hallitus määrittelee vuosittain rahastoon maksettavan voittopalkkioerän määräytymisperusteet. Konsernin johdon osakekannustinjärjestelmään kuuluvat henkilöt eivät voi olla rahaston jäseniä. Henkilöstörahaston jäseniä ovat sekä vakituksessa että määräaikaisessa työsuhteessa olevat konsernin työntekijät. Rahaston jäsenyys alkaa sitä kuukautta seuraavana kuukautena, jolloin työntekijän työsuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti kuusi kuukautta. Rahaston jäsenyys päättyy, kun jäsen on saanut osuutensa rahastosta täysimääräisenä.

Konsernin rahastoon maksamat voittopalkkioerät jaetaan rahaston jäsenille tasasuuruksina. Kunkin jäsenen rahasto-osuudet on jaettu sidottuun osaan ja nostettavissa olevaan osaan. Kun työntekijä on ollut rahaston jäsen viisi vuotta, hän voi vuosittain siirtää sidotusta osasta nostettavaksi enintään viittätoista prosenttia pääomasta vastaavan määrän. Rahaston edellinen tilivuosi päättyi 30.4.2009, ja rahastossa oli tällöin 3 155 jäsentä. Huhtikuun 2009 lopussa Fortum maksoi vuoden 2008 tuloksen perusteella henkilöstörahastoon 4,7 miljoonan euron vuotuisen voittopalkkioerän. Rahaston jäsenten rahasto-osuuksien yhteenlaskettu määrä oli 20,9 miljoonaa euroa. Nostettavissa oleva osa määritellään vuosittain ja maksetaan niille jäsenille, jotka haluavat käyttää nosto-oikeuttaan.

Linkki Fortumin palkitsemisjärjestelmiin vuosikertomuksessa:

http://tools.euroland.com/arhtml/sf-fum/2009/ar_fin_2009/?pnun=74