



Toimielinten palkitsemispolitiikka

27.2.2020

FINGRID

Sisällys

1	Johdanto.....	3
2	Päätöksentekoprosessin kuvaus	4
3	Hallituksen palkitsemisen kuvaus	4
4	Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus.....	4
4.1	Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet.....	4
4.2	Muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet	4
4.3	Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot.....	5
4.4	Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot.....	5
4.5	Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset.....	5
5	Hyväksyntä ja voimassaolo	5

Toimielinten palkitsemispolitiikka

1. Johdanto

Fingridin palkitsemista ohjaavat omistaja-arvon luonti ja hyvä suoritus perustehtävien hoidossa sekä yhtiölle asetetut vastuullisuustavoitteet. Palkitsemisessa on otettu huomioon omistajien, erityisesti valtion omistajaohjauksen ja Ilmarisen palkitsemisen periaatteita. Palkitsemisen tulee olla kohtuullista ja oikeudenmukaista sekä kilpailukykyistä.

Fingridin toimielinten palkitseminen on keskeinen kannustinkeino ohjata, motivoida ja sitouttaa toimielimiin kuuluvia henkilöitä. Kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen väline kyvykkään johdon palkkaamiseksi yhtiöön.

Fingridin palkitsemista ohjaavat periaatteet:

Fingridin perustehtävät		
<ul style="list-style-type: none">• käyttövarmuus ja jatkuvuuden hallinta• sähkömarkkinoiden edistäminen• kantaverkon kehittäminen		
Kilpailukykyinen kokonaispalkitseminen	Perustehtävien mukaiset kannustinjärjestelmät	Hyvästä suorituksesta palkitseminen
Arvon luonti: yhtiön tuottaman arvon kasvattaminen omistajille, asiakkaille ja yhteiskunnalle		
Omistajien palkitsemisen periaatteet		

Fingridin toimielinten palkitsemispolitiikka määrittelee yhtiön toimielinten eli hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen eli varatoimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet. Poliitiikka sisältää palkitsemisen kuvauksen lisäksi päätöksentekoprosessin, jota noudatetaan yhtiön toimielinten palkitsemisessa ja palkitsemiskäytäntöjen kehittämisessä.

Fingridin toimielinten palkitsemispolitiikka noudattaa yhtiön hallituksen jäsenten osalta avoimuuden, kohtuullisuuden ja markkinaehtoisuuden periaatteita valtion ja muiden omistajien linjausten mukaisesti. Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa osalta noudatetaan samoja linjauksia kuin hallituksen jäsenten osalta sekä yhtiössä yleisesti linjattuja palkitsemisen periaatteita. Toimitusjohtajan palkkiomittarit ovat osittain samat kuin muilla johtoryhmän jäsenillä sekä yhtiön henkilöstöllä. Lisäksi toimitusjohtajan palkitsemisessa noudatetaan samoja periaatteita kuin koko henkilöstön suhteen esimerkiksi autoedun ja lisäeläkejärjestelyiden määrittelyssä. Yhtiön palkitsemisvaliokunta valmistelee hallitukselle johdon ja muun henkilökunnan palkitsemisjärjestelmän periaatteet sekä toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkkaetuudet. Tällä vahvistetaan yhtiön palkitsemispolitiikan yhtenäisyyttä.

Toimielinten palkitsemispolitiikka päivitetään ja esitetään yhtiökokoukselle lähtökohtaisesti vähintään neljän vuoden välein. Kaikki olennaiset toimielinten palkitsemispolitiikkaan tehtävät muutok-

set esitetään aina yhtiökokoukselle ja yhtiökokous voi tarvittaessa ottaa kantaa muutokseen. Jos enemmistö ei kannata esitettyä palkitsemispolitiikkaa, viimeistään seuraavalle yhtiökokoukselle on esitettävä tarkistettu palkitsemispolitiikka. Yhtiölle jää kuitenkin harkinta siihen, miten ja missä laajuudessa yhtiökokouksen antamat kannanotot huomioidaan uuden palkitsemispolitiikan valmistelussa.

Toimielinten palkitsemispolitiikan liitteenä julkaistaan lisäksi vuosittain palkitsemisraportti, jossa raportoidaan yhtiön toimielimille maksetut palkkiot. Lisäksi yhtiön internetsivuilla esitetään tiedot hallituksen ja toimitusjohtajan voimassaolevista palkitsemisjärjestelmistä sekä tiedot yhtiön johtoryhmän palkitsemisestä kokonaistasolla.

Toimielinten palkitsemispolitiikka noudattaa voimassa olevaa lainsäädäntöä (osakeyhtiö- ja arvopaperimarkkinalaki) sekä hallinnointikoodia (Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi 2020), joiden mukaan pörssi-yhtiöiden tulee esittää toimielinten palkitsemispolitiikka varsinaiselle yhtiökokoukselle. Toimielinten palkitsemispolitiikka julkaistaan pörssitiedotteella yhtiökokoukseen julkistamisen yhteydessä ja se on saatavilla yhtiön internetsivuilla koko sen voimassaolon ajan.

2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

Fingridin toimielinten palkitsemiseen on määritelty päätöksentekoprosessi, jota noudatetaan palkitsemispolitiikan hyväksymisessä, arvioinnissa ja täytäntöönpanossa. Päätöksentekoprosessissa on huomioitu ja kuvattu toimenpiteet, joilla estetään ja hallitaan mahdolliset eturistiriidat.

Fingridin toimielinten palkitsemisen päätöksentekoprosessit ovat seuraavat:

- **Hallituksen** jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiökokous. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee hallituksen jäsenten palkitsemista koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle ja yhtiökokous tekee lopullisen päätöksen palkkioista.
- **Toimitusjohtajan** ja toimitusjohtajan sijaisen (varatoimitusjohtajan) palkitsemisjärjestelmän periaatteista, palkkaeduista ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää yhtiön hallitus. Hallituksen nimeämä palkitsemisvaliokunta valmistelee hallitukselle palkitsemispolitiikan ja muiden hyväksytyjen periaatteiden pohjalta esityksen toimitusjohtajan palkkaetuuksista. Palkkaetuuksien määrittelyssä huomioidaan ulkopuolisen konsultin tekemä ylimmän johdon palkka- ja palkkioselvityksen tulokset, joissa vertaillaan liikevaihdoltaan, taseeltaan ja henkilöstömäärältään vastaavan kokoisten listaamattomien, kaupallisesti toimivien, pääosin valtio-omisteisten yhtiöiden johdon palkkoja. Hallitus tekee vuosittain päätöksen toimitusjohtajan palkkaetuuksista ja täytäntöönpanosta palkitsemisvaliokunnan tekemän esityksen pohjalta.

Fingridissä ei ole käytössä osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää tai lisäeläkejärjestelmiä.

3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen pohjalta. Hallituksen jäsenten palkkiot muodostuvat kiinteistä kuukausipalkkioista ja kokouspalkkioista. Hallituksen puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle maksetaan korotettua kiinteää palkkiota. Kokouspalkkio maksetaan hallituksen jäsenille myös eri valiokuntien sekä nimitystoimikunnan kokouksiin osallistumisesta. Hallituksen jäsenillä ei ole käytössä osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää tai lisäeläkejärjestelmiä. Fingrid ei myöskään maksa hallituksen palkkioista eläkemaksuja. Hallituksen jäsenten palkitsemista koskevat yhtiökokouksen päätökset julkistetaan samalla pörssitiedotteella muiden yhtiökokouksessa tehtyjen päätösten kanssa.

4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

Fingridin toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan puitteissa sekä palkitsemisvaliokunnan tekemän esityksen pohjalta. Fingridin toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet on kuvattu seuraavissa kappaleissa.

4.1. Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan kokonaispalkkaus muodostuu kiinteästä kokonaispalkasta sekä muuttuvista palkanosista, joita ovat yksivuotinen bonusohjelma (enimmäismäärä 40 prosenttia kiinteästä ansaintavuoden vuosipalkasta sisältäen luontaisedut ja lomarahat) sekä limittäiset kolmen kalenterivuoden mittaiset pitkän tähtäimen kannustinohjelmat (enimmäismäärä 40 prosenttia kiinteästä bruttovuosipalkasta sisältäen luontaisedut ja lomarahat). Toimitusjohtajalla ei ole käytössä yhtiön puolesta osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää tai lisäeläkejärjestelmiä. Toimitusjohtajalla on mahdollisuus vaihtaa osa rahapalkastaan autoetuun yhtiön määrittelemän autopolitiikan mukaisesti.

Yllä oleva soveltuu myös toimitusjohtajan sijaiseen (varatoimitusjohtajaan), kuitenkin siten, että toimitusjohtajan sijaisella sekä yksivuotisessa että pitkätähtäimen kannustinohjelmissa enimmäismäärät ovat 25 prosenttia kiinteästä bruttovuosipalkasta.

4.2. Muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet

Bonusohjelmat perustuvat linjaukseen, jonka mukaan muuttuvan palkitsemisen yhteenlaskettu kokonaismäärä on vuosittain enintään 40 prosenttia palkkionsaajan kiinteästä vuosipalkasta kuitenkin siten, että jos yhtiön ja palkkionsaajan suoritus on poikkeuksellisen hyvä, voi maksettavien palkkioiden yhteenlaskettu enimmäismäärä olla vuosittain enintään 80 prosenttia kiinteästä palkasta. Tämä vastaa myös valtion omistajaohjauksen linjausta muuttuvasta palkitsemisesta kaupallisissa, ei-listatuissa yhtiöissä.

Hallitus päättää vuosittain Fingridin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen yksivuotisen bonusohjelman kriteerit ja niille asetettavat ala- ja ylärajat. Yksivuotisen bonuksen kriteerit määräytyvät pääsääntöisesti kahden koko yhtiötason mittarin (yleensä taloudellinen tulos ja asiakkaiden luottamus), yhden johtamiseen liittyvän mittarin sekä yhden strategiseen hankkeeseen tai henkilökohtaiseen suoritukseen liittyvän mittarin pohjalta. Mittarit perustuvat esimerkiksi asiakas- ja henkilöstökyselyiden tuloksiin sekä strategisille hankkeille asetettujen määrällisiin ja laadullisiin kriteereihin. Hallitus päättää mittarin arvon lopullisesta toteutuksesta palkitsemisvaliokunnan tekemän esityksen pohjalta.

Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen pitkäntähtäimen kannustinohjelmien ansaintakriteerit ja niille asetettavat ala- ja ylärajat kullekin ansaintajaksolle erikseen. Vuonna 2020 käynnissä olevien ohjelmien mittarit ovat käyttövarmuus, sähkömarkkinoiden toiminta ja omistaja-arvo. Mittarit perustuvat hallituksen määrittämiin kriteereihin, ja päätöksen mittarin arvon lopullisesta toteutumasta tekee hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksen pohjalta.

Yhteiskuntavastuu otetaan huomioon sekä yksivuotisessa että pitkäntähtäimen kannustinojelmassa, sillä palkitsemisjärjestelmien mittarit ovat osin myös yhtiön keskeisiä vastuullisuusmittareita.

Muuttuvat palkitsemisen osat maksetaan pääsääntöisesti ansaintakautta seuraavan vuoden alussa hallituksen vahvistaman maksuajankohdan mukaisesti. Hallituksella on oikeus määritellyissä tilanteissa peruuttaa bonus, leikata bonusta tai lykätä bonuksen maksuajankohtaa. Muuttuvan palkitsemisen osien maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että toimitusjohtajan toimisuhte yhtiöön on voimassa bonuksen maksamisajankohtana pois lukien määritellyt poikkeustilanteet.

4.3. Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Fingridin toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemminpuolisesti 6 kuukautta ja toimitusjohtajan sijaisella 4 kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan, maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi yhdeksän kuukauden kiinteää palkkaa vastaava rahasumma ja toimitusjohtajan sijaiselle 5 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava rahasumma. Toimitusjohtajalla tai toimitusjohtajan sijaisella ei ole käytössä yhtiön puolesta osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää tai lisäeläkejärjestelmiä.

Fingridin enemmistöomisteisten tytäryhtiöiden tai osakkuusyhtiöiden tehtävistä ei toimitusjohtajalle tai toimitusjohtajan sijaiselle makseta erillistä korvausta.

Hallitus voi myös erityisestä painavasta syystä päättää toimitusjohtajalle maksettavasta muusta palkkiosta.

4.4 Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

Fingridin hallitus määrittelee muuttuvien palkkioiden maksamisen ajankohdan sekä niiden mahdolliset lykkäysajat. Jos toimitusjohtajan toimisuhte päättyy taloudellisten epäselvyyksien tai muiden mahdollisten väärinkäytösepäilyjen vuoksi, hallitus voi vaatia järjestelmästä maksetun bonuksen palauttamista yhtiölle.

4.5 Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Fingridin toimielinten palkitsemispolitiikan ehdoista voidaan poik-

keustilanteissa poiketa väliaikaisesti. Tällaisia poikkeustilanteita ovat esimerkiksi toimitusjohtajan vaihdos, yritysjärjestelyt, verotuksessa tapahtuvat muutokset sekä muut hallituksen erikseen määrittelemät vastaavat poikkeustilanteet. Väliaikainen poikkeaminen voidaan tehdä, mikäli sillä arvioidaan olevan merkitys yhtiön pitkän aikavälin taloudellisten etujen ja omistaja-arvon kehityksen kannalta. Päätöksen poikkeamasta tekee hallitus. Mahdolliset väliaikaiset poikkeamat raportoidaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa.

Jos kyse muusta kuin väliaikaisesta poikkeamasta, tulee laatia uusia palkitsemispolitiikka, joka käsitellään yhtiökokouksessa.

5. Hyväksyntä ja voimassaolo

Tämän toimielinten palkitsemispolitiikan on valmistellut Fingridin palkitsemisvaliokunta ja sen on hyväksynyt yhtiön hallitus. Poliitiikka on lähtökohtaisesti voimassa neljä vuotta, ja se esitetään yhtiökokoukselle maaliskuussa 2020.