

Sisällysluettelo

1 Johdanto	2
Palkitsemispolitiikan noudattaminen vuonna 2020	2
Palkitseminen edistää yhtiön menestystä	2
2 Hallituksen palkkiot	4
Muut taloudelliset etuudet	4
3 Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen	5
Palkitsemisen osat	5
Muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet	5
Muut työsuhteen ehdot	5
Palkitseminen tilikaudelta 2020	6

1 Johdanto

Palkitsemisraportti kuvaa yhtiön hallituksen sekä toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen toteutumista edellisen tilikauden aikana. Muun johtoryhmän palkitseminen on kuvattu yhtiön internet-sivuilla.

Palkitsemisraportti julkaistaan samaan aikaan tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen sekä selvityksen hallinto- ja ohjausjärjestelmästä kanssa. Raportti esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle ja se on saatavilla yhtiön internet-sivuilla.

Palkitsemispolitiikan noudattaminen vuonna 2020

Fingridin palkitsemisen periaatteet on kirjattu yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikkaan, jonka yhtiökokous on hyväksynyt kokouksessaan 20.3.2020.

Fingridin palkitsemista ohjaavat omistaja-arvon luonti, 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.

Palkitsemista ohjaavat periaatteet Fingridissä

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 ja yritysvastuu		

Fingridin toimielinten palkitsemispolitiikka noudattaa yhtiön hallituksen jäsenten osalta avoimuuden, kohtuullisuuden ja markkinaehtoisuuden periaatteita valtion ja muiden omistajien linjausten mukaisesti.

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa sekä muun johtoryhmän osalta noudatetaan samoja periaatteita kuin hallituksen jäsenten osalta sekä yhtiössä yleisesti linjattuja palkitsemisen periaatteita. Toimitusjohtajan palkkiomittarit ovat pääosin samat kuin muilla johtoryhmän jäsenillä sekä yhtiön henkilöstöllä. Lisäksi toimitusjohtajan palkitsemisessa noudatetaan samoja periaatteita kuin koko henkilöstön suhteen esimerkiksi työsuhte-etujen määrittelyssä.

Palkitseminen edistää yhtiön menestystä

Vuonna 2020 Fingridin hallituksen ja toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisessa on noudatettu yhtiön palkitsemispolitiikkaa. Fingridin hallituksen ja johdon palkitseminen on keskeinen kannustinkeino ohjata, motivoida ja sitouttaa niihin kuuluvia henkilöitä. Kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen väline kyvykkään johdon palkkaamiseksi yhtiöön.

Kilpailukykyisellä palkkauksella ja palkitsemisella kannustetaan johtoa ja myös henkilöstöä tulokselliseen toimintaan ja toiminnan kehittämiseen sekä ohjataan työpanoksia kohti strategisten tavoitteiden saavuttamista. Onnistunut palkitseminen myös sitouttaa yhtiöön.

FINGRID

Henkilöstön osalta noudatetaan samoja palkitsemisen linjauksia kuin johdon osalta: markkinaehtoisuutta ja hyvästä suorituksesta palkitsemisesta. Kiinteän palkan markkinaehtoisuudella ja kilpailukykyisyydellä sitoutetaan yhtiöön. Lyhyen aikavälin palkitsemisella kannustetaan vuosittaisten tavoitteiden saavuttamiseen strategian mukaisesti. Johdon pitkän aikavälin kannustimilla on tarkoitus ohjata strategian toteuttamiseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen sekä sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön.

Maksetut palkkiot ovat linjassa yhtiön suoritustason ja yhtiön taloudellisen kehityksen kanssa. Monopoli-asemassa olevan säännellyn yhtiön suoritustason kehitystä on arvioitava muustakin kuin taloudellisesta näkökulmasta. Tällaisia suoritusmittareita on kuvattu yhtiön vuosikertomuksessa. Hallituksen ja toimitusjohtajan palkkiokehitys suhteessa yhtiön työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemisen kehitykseen sekä yhtiön taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä tilikaudelta on kuvattu oheisessa taulukossa.

	Palkkioiden keskimääräinen vuotuinen muutos viiden viime vuoden aikana
Hallituksen palkkiot	0 %
Toimitusjohtajan palkat ja palkkiot	9,5 %
Työntekijöiden palkat, keskimäärin*	2,4 %
Työntekijöiden palkkiot, keskimäärin**	10,5 %
Yhtiön liikevaihdon muutos	3,8 %

* identtisten kokoaikaisten työntekijöiden kuukausipalkan keskimääräinen muutosprosentti vuosina 2016-2020

** työntekijöiden laatu- ja kannustinpalkkioiden keskimääräinen muutosprosentti vuosina 2016-2020

Toimitusjohtajan ja henkilöstön mediaanivuosisiansion suhde vuonna 2020 oli 7:1, ja naisten ja miesten välinen mediaanivuosisiansion suhde 0,9:1.

2 Hallituksen palkkiot

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 jäsenten palkitsemista koskevat yhtiökokouksen päätökset julkistetaan samalla pörssitiedotteella muiden yhtiökokouksessa tehtyjen päätösten kanssa.

Fingridin yhtiökokous vahvisti hallituksen jäsenten palkkiot 20.3.2020. Palkkiot säilyivät ennallaan.

Kuukausipalkkiot, €	2020
Puheenjohtaja	2 400
Varapuheenjohtaja	1 300
Jäsenet	1 000
Kokouspalkkiot, €	2020
	600

Palkkiot yhteensä		vuodelta 2020 erääntyvät	vuonna 2020 maksetut
Hallituksen jäsenet 31.12.2020			
Juhani Järvi, puheenjohtaja	1.1. - 31.12.	1 800	41 400
Päivi Nerg, varapuheenjohtaja	1.1. - 31.12.	5 400	21 000
Hannu Linna, jäsen	20.3. – 31.12.	1 200	15 400
Sanna Syri, jäsen	1.1. - 31.12.	1 800	21 600
Esko Torsti, jäsen	1.1. - 31.12.	1 200	21 000
Aikaisemmat hallituksen jäsenet			
Anu Hämäläinen, jäsen	1.1. - 20.3.	-	6 600

Muut taloudelliset etuudet

Hallituksen jäsenillä ei ole käytössä osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää, lisäeläkejärjestelmiä tai muita taloudellisia etuja. Fingrid ei myöskään maksa hallituksen palkkioista eläkemaksuja. Kukaan hallituksen jäsenistä ei toimi työ- tai toimeisuhteessa yhtiöön.

3 Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen

Fingridin toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus yhtiökokoukselle esitetyn toimielinten palkitsemispolitiikan mukaisesti sekä palkitsemisvaliokunnan tekemän esityksen pohjalta.

Palkitsemisen osat

Toimitusjohtajan kokonaispalkkaus muodostuu kiinteästä kokonaispalkasta sekä muuttuvista palkanosista, joita ovat yksivuotinen bonusohjelma (enimmäismäärä 40 prosenttia kiinteästä ansaintavuoden vuosipalkasta) sekä limittaiset kolmen kalenterivuoden mittaiset pitkän tähtäimen kannustinohjelmat (enimmäismäärä 40 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta).

Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkaus muodostuu niin ikään kiinteästä kokonaispalkasta sekä muuttuvista palkanosista, joita ovat yksivuotinen bonusohjelma (enimmäismäärä 25 prosenttia ansaintavuoden vuosipalkasta) sekä limittaiset kolmen vuoden kannustinohjelmat (enimmäismäärä 25 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta).

Toimitusjohtajalla eikä hänen sijaisellaan ole käytössä yhtiön puolesta osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää tai lisäeläkejärjestelmiä. Toimitusjohtajalla ja hänen sijaisellaan on mahdollisuus vaihtaa osa rahapalkastaan autoetuun yhtiön määrittelemän autopoliitiikan mukaisesti.

Muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet

Toimitusjohtajan 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. Toimitusjohtajan sijaisella muuttuvan palkitsemisen yhteenlaskettu enimmäismäärä on 50 prosenttia kiinteästä palkasta.

Hallitus päättää vuosittain Fingridin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen bonusohjelmien kriteerit ja niille asetettavat ala- ja ylärajat. Yhteiskuntavastuu otetaan huomioon sekä yksivuotisessa että pitkän tähtäimen kannustinohjelmassa, sillä palkitsemisjärjestelmien mittarit ovat osin myös yhtiön keskeisiä vastuullisuusmittareita.

Muuttuvat palkitsemisen osat maksetaan pääsääntöisesti ansaintakautta seuraavan vuoden alussa hallituksen vahvistaman maksuajankohdan mukaisesti.

Muut työsuhteen 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 viiden kuukauden kiinteää palkkaa vastaava rahasumma.

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

Palkitseminen tilikaudelta 2020

Fingridin toimitusjohtajan vuoden 2020 palkka- ja palkkiotiedot on esitetty oheisessa taulukossa. Fingridin toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle maksetut palkat ja palkkiot olivat vuonna 2020 yhteensä 730 000 euroa. Muun johtoryhmän palkitseminen on esitelty yhtiön internet-sivuilla.

Vuonna 2020 toimitusjohtajan kokonaispalkka oli 24 500 euroa kuukaudessa, eikä hänen palkkaansa korotettu vuoden aikana. Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkka oli noin 13 600 ja hänen palkkaansa korotettiin noin 700 eurolla vuoden 2020 aikana. Sekä toimitusjohtajan että hänen sijaisensa kokonaispalkkaan sisältyi autoetu.

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen				
	vuodelta 2020 erääntyvät	vuonna 2020 maksetut		
	Erääntyvät tulospalkkiot	Palkat ja luontaisedut	Muuttuvat palkkiot	Yhteensä
Toimitusjohtaja	191 000	309 000	195 000	504 000
Toimitusjohtajan sijainen	60 000	167 000	59 000	226 000
YHTEENSÄ	251 000	476 000	254 000	730 000

Yksivuotiset bonusohjelmat

Vuoden 2019 ohjelmat, maksettu vuonna 2020

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa yksivuotisessa bonusohjelmassa mitattiin vuonna 2019 yhtiön tulosta, asiakkaiden luottamusta, työyhteisön toimivuutta ja johtamista sekä henkilökohtaista suoritusta yhtiön johdossa.

Emoyhtiön FAS-tulos oli tavoitteen mukainen, ja asiakkaiden luottamus samoin. Asiakkaat antoivat arvosanaksi 4,01 asteikolla 1 – 5. Johtamisen mittari perustui GreatPlacetoWork -tutkimukseen, jossa yhtiön trustindex oli 88. Toimitusjohtajan henkilökohtaisen suoriutumisen arvioi hallitus tehden kokonaisarvion perustuen erityisesti Metsälinjan ja Datahub-projektien suunnitelmalliseen toteutumiseen. Toimitusjohtajan sijaisen henkilökohtaisen suoriutumisen arvioi toimitusjohtaja ennalta asetettujen tavoitteiden pohjalta.

Vuoden 2020 ohjelmat, maksetaan vuonna 2021

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa yksivuotisessa bonusohjelmassa mitattiin vuonna 2020 yhtiön tulosta, asiakkaiden suositteluhalukkuutta, työyhteisön toimivuutta ja johtamista sekä henkilökohtaista suoritusta yhtiön johdossa.

Emoyhtiön FAS-tulos jäi alle asetetun tavoitetason, asiakkaiden suosittelumittarin tulos ylitti tavoitetason. Johtamisen arviointi perustui henkilöstötutkimuksen henkilöstön

FINGRID

suosittelemalleen, jonka mukaan 71 prosenttia henkilöstöstä oli valmis suosittamaan työnantajaansa. Toimitusjohtajan henkilökohtaisen suoriutumisen arvioi hallitus tehden kokonaisarvion. Toimitusjohtaja puolestaan arvioi sijaisensa henkilökohtaisen suoriutumisen ennalta asetettujen tavoitteiden pohjalta. Molemmilla johtajilla henkilökohtaista suoriutumista arvioitiin myös ilmastonmuutoksen torjuntaan liittyvillä hankkeilla: toimitusjohtajalla oli keskeisenä mittarina yritys vastuun pitkän aikavälin tavoitteiden asettamista, ja toimitusjohtajan sijaisella sähköjärjestelmän jouston lisääminen mahdollistamaan uusiutuvan, sään mukaan vaihtelevan sähköntuotannon kasvu.

Pitkän tähtäimen kannustinohjelmat

Fingridissä ei ole käytössä osakepohjaista kannustinjärjestelmää, sen sijaan yhtiössä on käytössä limittaiset kolmen vuoden pituiset pitkän tähtäimen kannustinohjelmat, joiden mittareina ovat sähköjärjestelmän keskeytysten asiakkaille aiheutetun haitan suuruus, sähkömarkkinoiden toiminnassa onnistuminen ja omistaja-arvon tuottaminen.

Vuosien 2017 - 2019 pitkän tähtäimen kannustinohjelma (maksettu vuonna 2020) tuotti toimitusjohtajalle ja hänen sijaiselleen kunkin mittarin osalta lähelle maksimia. Sähköjärjestelmän käyttövarmuus oli vuonna 2019 erinomainen, myös siirtorajoitukset Suomen ja Ruotsin välillä olivat pienet. Yhtiön tulos ja talouden sekä rahoituksen vakaat näkymät mahdollistivat tavoitetta suuremmat osinkotuotot omistajille.

Vuosien 2018 - 2020 pitkän tähtäimen kannustinohjelma (maksetaan 2021) puolestaan tuotti toimitusjohtajalle 34 prosenttia ja hänen sijaiselleen 21 prosenttia vuosiansioista. Sähköjärjestelmän käyttövarmuus säilyi hyvänä ja omistaja-arvo kasvoi. Myös sähkömarkkinamittarin osalta päästiin hyvään tulokseen.