

FINGRID

Toimielinten palkitsemispolitiikka

27.2.2024

Toimielinten palkitsemispolitiikka

Sisällys

1	Johdanto	3
2	Palkitsemisen periaatteet	3
3	Päätöksentekoprosessin kuvaus	4
4	Hallituksen palkitsemisen kuvaus	5
5	Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus	5
5.1	Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet	5
5.2	Muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet	5
5.3	Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot	6
5.4	Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot	6
5.5	Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset	6
6	Hyväksyntä ja voimassaolo	6

1 Johdanto

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

Palkitsemispolitiikan tarkoituksena on edistää yhtiön liiketoimintastrategian toteutumista, omistaja-arvon kasvua sekä houkuttaa ja sitouttaa yritykseen tarvittavaa osaamista.

2 Palkitsemisen periaatteet

Fingridin palkitsemista ohjaavat omistaja-arvon luonti ja hyvä suoritus perustehtävien hoidossa sekä yhtiölle asetetut vastuullisuustavoitteet. Palkitsemisessa otetaan huomioon omistajien, erityisesti valtion ja Ilmarisen palkitsemisen periaatteita. Palkitsemisen tulee olla yhtiön arvojen mukaista eli kohtuullista ja oikeudenmukaista sekä kilpailukykyistä. Toimielinten palkitsemisesta ja perusteista kerrotaan avoimesti.

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:

<p>Fingridin perustehtävässä onnistuminen</p> <p>Turvaamme asiakkaille ja yhteiskunnalle kustannustehokkaasti varman sähkön ja muovaamme tulevaisuuden puhdasta ja markkinaehtoista sähköjärjestelmää.</p>
<p>Arvon luominen omistajille</p> <p>Yhtiön tuottaman arvon kasvattaminen omistajille, asiakkaille ja yhteiskunnalle.</p>
<p>Yritysvastuutavoitteissa onnistuminen</p> <p>Yritysvastuutavoitteet ovat keskeinen keino mitata perustehtävässä onnistumista.</p>
<p>Yritysarvoihin perustuvaa</p> <p>Palkitseminen on avointa, kohtuullista ja oikeudenmukaista sekä kokonaispalkitsemisessa kilpailukykyistä kyvykkään johdon sitouttamiseksi</p>
<p>Omistajien palkitsemisen periaatteet</p>

Fingridin toimielinten palkitsemispolitiikan periaatteita noudatetaan yhtiön hallituksen jäsenten, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisessa. Periaatteet pätevät myös henkilöstön palkitsemiseen. Toimitusjohtajan palkkiomittarit ovatkin pääosin samat kuin muilla johtoryhmän jäsenillä sekä yhtiön henkilöstöllä. Lisäksi toimitusjohtajan palkitsemisessa noudatetaan samoja periaatteita kuin koko henkilöstön suhteen esimerkiksi autoedun ja lisäeläkejärjestelyiden määrittelyssä. Fingridissä ei ole käytössä osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää tai lisäeläkejärjestelmiä.

Yhtiön palkitsemisvaliokunta valmistelee hallitukselle johdon ja muun henkilöstön palkitsemisjärjestelmän periaatteet sekä toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkkaetuedut. Tällä vahvistetaan yhtiön palkitsemispolitiikan yhtenäisyyttä.

Toimielinten palkitsemispolitiikka päivitetään ja esitetään yhtiökokoukselle lähtökohtaisesti vähintään neljän vuoden välein. Kaikki olennaiset toimielinten palkitsemispolitiikkaan tehtävät muutokset 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 pörssiyritysten tulee esittää toimielinten palkitsemispolitiikka varsinaiselle yhtiökokoukselle. Toimielinten palkitsemispolitiikka julkaistaan pörssitiedotteella yhtiökokoukseen julkistamisen yhteydessä ja se on saatavilla yhtiön internetsivuilla koko sen voimassaolon ajan.

3 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 muun muassa liikevaihdoltaan, taseeltaan ja henkilöstömäärältään vastaavan kokoisten listaamattomien, kaupallisesti toimivien yhtiöiden johdon palkkoja. Hallitus tekee vuosittain päätöksen toimitusjohtajan palkkaetuuksista ja täytäntöönpanosta palkitsemisvaliokunnan tekemän esityksen pohjalta.

4 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 lisä-eläkejärjestelmiä. Fingrid ei myöskään maksa hallituksen palkkioista eläkemaksuja. Hallituksen jäsenten palkitsemista koskevat yhtiökokouksen päätökset julkistetaan samalla pörssitiedotteella muiden yhtiökokouksessa tehtyjen päätösten kanssa.

5 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.

5.1 Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan kokonaispalkkaus muodostuu kiinteästä kokonaispalkasta sekä muuttuvista palkanosista, joita ovat yksivuotinen kannustinohjelma (enimmäismäärä 40 prosenttia kiinteästä ansaintavuoden vuosipalkasta sisältäen luontoisedut ja lomarahat) sekä limittäiset kolmen kalenterivuoden mittaiset pitkän aikavälin kannustinohjelmat (enimmäismäärä 40 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta sisältäen luontoisedut 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.

Edellä oleva soveltuu myös toimitusjohtajan sijaiseen (varatoimitusjohtajaan), kuitenkin siten, että toimitusjohtajan sijaisella sekä yksivuotisessa että pitkän aikavälin kannustinohjelmissa enimmäismäärät ovat 25 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta.

5.2 Muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet

Kannustinohjelmat 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 ja pitkän aikavälin kannustinohjelmien kriteerit ja niille asetettavat ala- ja ylärajat. Hallitus päättää myös kannustinohjelmien lopullisesta toteutumasta palkitsemisvaliokunnan tekemän esityksen pohjalta.

Kannustinohjelmien mittarit pohjautuvat palkitsemisen tavoitteisiin, omistaja-arvon luontiin, perustehtävässä ja yritys vastuutavoitteissa onnistumiseen.

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

Hallituksella on oikeus määritellyissä tilanteissa peruuttaa, leikata tai lykätä muuttuvan palkkion maksuajankohtaa. Muuttuvan palkitsemisen osien maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että toimitusjohtajan toimitusuhde yhtiöön on voimassa muuttuvan palkkion maksamisen ajankohtana pois lukien määritellyt poikkeustilanteet.

5.3 Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Fingridin toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa irtisanomis- ja erokorvaukset perustuvat valtion ja muiden omistajien palkitsemisen linjauksiin.

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.

5.4 Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot

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

5.5 Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Fingridin toimielinten palkitsemispolitiikan ehdoista voidaan poikkeustilanteissa 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 on muusta kuin väliaikaisesta poikkeamasta, on laadittava uusi palkitsemispolitiikka, joka käsitellään yhtiökokouksessa.

6 Hyväksyntä ja voimassaolo

Tämän toimielinten palkitsemispolitiikan on valmistellut Fingridin palkitsemisvaliokunta ja sen on hyväksynyt yhtiön hallitus. Poliittikka on lähtökohtaisesti voimassa neljä vuotta, ja se esitetään yhtiökokoukselle maaliskuussa 2024.