

## Palkitsemisraportti vuodelta 2021

---

### Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	2
1.1	Palkitsemisen periaatteet .....	2
1.2	Palkitsemispolitiikan noudattaminen vuonna 2021 .....	2
1.3	Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano vuonna 2021 .....	3
2	Hallituksen palkitseminen vuonna 2021 .....	3
2.1	Muut taloudelliset etuudet .....	4
3	Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen vuonna 2021 .....	4
3.1	Palkitsemisen osat .....	4
3.2	Muut työsuhteen ehdot.....	5
3.3	Lyhyen aikavälin kannustinohjelmat .....	5
3.4	Pitkän aikavälin kannustinohjelmat.....	6

## 1 Johdanto

Palkitsemisraportti kuvaa yhtiön hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen toteutumista edellisen tilikauden aikana. Muun johtoryhmän palkitseminen on kuvattu yhtiön verkkosivuilla.

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

### 1.1 Palkitsemisen periaatteet

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"><li>• käyttövarmuus ja jatkuvuuden hallinta</li><li>• sähkömarkkinoiden edistäminen</li><li>• kantaverkon kehittäminen</li></ul>		
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, hänen sijaisensa sekä johtoryhmän jäsenten osalta noudatetaan samoja periaatteita kuin hallituksen jäsenten osalta sekä yhtiössä yleisesti linjattu 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.

### 1.2 Palkitsemispolitiikan noudattaminen vuonna 2021

Vuonna 2021 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 sekä henkilöstöä tulokselliseen toimintaan ja toiminnan kehittämiseen sekä ohjataan

työpanoksia kohti strategisten tavoitteiden saavuttamista. Onnistunut palkitseminen myös sitouttaa yhtiöön.

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 lisäksi tarkoitus ohjata strategian toteuttamiseen ja omistaja-arvon kasvattamiseen sekä sitouttaa toimitusjohtajaa yhtiöön.

Maksetut palkkiot ovat linjassa yhtiön suoritustason ja yhtiön taloudellisen kehityksen kanssa. Monopoliasemassa 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.

Toimitusjohtajan ja henkilöstön mediaanivuosisansion suhde vuonna 2021 oli 7:1, ja naisten ja miesten välinen mediaanivuosisansion suhde 0,9:1.

#### **Palkitseminen ja yhtiön tulos viiden viime tilikauden aikana**

	2017	2018	2019	2020	2021
hallituksen puheenjohtajan kuukausipalkkio	2400	2400	2400	2400	2400
hallituksen varapuheenjohtajan kuukausipalkkio	1300	1300	1300	1300	1300
hallituksen jäsenen kuukausipalkkio	1000	1000	1000	1000	1000
kokouspalkkio	600	600	600	600	600
toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen, vuosiansiot	416 000	452 000	522 000	504 000	506 000
toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitseminen				226 000	230 000
Fingridin työntekijä keskimäärin*	69 000	70 000	68 000	73 000	72 000
Yhtiön liikevoitto, milj. euroa	184,8	241,6	115,5	118,4	210,8

\*Sisältää Fingrid Oyj:n ja Fingrid Datahub Oy:n palkat ja palkkiot ilman välillisiä työnantajakuluja jaettuna henkilöstön keskimääräisellä lukumäärällä vuoden aikana.

## 1.3 Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano vuonna 2021

Fingridin palkitsemisvaliokunta jäsenet vuonna 2021:

- Juhani Järvi (pj.),
- Hannu Linna (7.4.2021 saakka)
- Sanna Syri (7.4.2021 alkaen)
- Esko Torsti.

## 2 Hallituksen palkitseminen vuonna 2021

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 samassa pörssitiedotteessa muiden yhtiökokouksessa tehtyjen päätösten kanssa.

Fingridin yhtiökokous vahvisti hallituksen jäsenten palkkiot 7.4.2021. Palkkiot säilyivät ennallaan.

Kuukausipalkkiot, €	2021
Puheenjohtaja	2 400
Varapuheenjohtaja	1 300
Jäsenet	1 000
Kokouspalkkiot, €	2021
	600

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2021		
Palkkiot yhteensä €	vuodelta 2021 erääntyvät	vuonna 2021 maksetut
Juhani Järvi, puheenjohtaja	1 200	41 400
Päivi Nerg, varapuheenjohtaja	1 200	35 100*
Hannu Linna, jäsen	1 200	21 000
Sanna Syri, jäsen	600	21 600
Esko Torsti, jäsen	600	21 000

\* sisältää aiemmin maksamattomia palkkioeria

## 2.1 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 toimitushteessä yhtiöön.

## 3 Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen vuonna 2021

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

### 3.1 Palkitsemisen osat

Toimitusjohtajan kokonaispalkkaus muodostuu kiinteästä kokonaispalkasta sekä muuttuvista palkanosista, joita ovat yksivuotinen kannustinohjelma (enimmäismäärä 40 prosenttia kiinteästä ansaintavuoden vuosipalkasta) sekä pitkän aikavälin kannustinohjelmat (enimmäismäärä 40 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta).

Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkaus muodostuu niin ikään kiinteästä kokonaispalkasta sekä muuttuvista palkanosista, joita ovat yksivuotinen

kannustinohjelma (enimmäismäärä 25 prosenttia ansaintavuoden kiinteästä vuosipalkasta) sekä pitkän aikavälin 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.

Toimitusjohtajan kannustinohjelmat perustuvat linjaukseen, jonka mukaan muuttuvan palkitsemisen yhteenlaskettu kokonaismäärä on vuosittain enintään 40 prosenttia palkkionsaajan kiinteästä vuosipalkasta. Mikäli yhtiön ja palkkionsaajan suoritus on poikkeuksellisen hyvä, voi maksettavien palkkioiden yhteenlaskettu enimmäismäärä olla vuosittain kuitenkin 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.

Vuonna 2021 toimitusjohtajan kokonaispalkka oli 25 000 euroa kuukaudessa. Hänen palkkaansa korotettiin vuoden alusta 500 eurolla kuukaudessa. Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkka oli vajaat 13 900 euroa ja hänen palkkaansa korotettiin vajaalla 300 eurolla vuoden 2021 aikana. Sekä toimitusjohtajan että hänen sijaisensa kokonaispalkkaan sisältyi autoetu.

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen				
	Vuodelta 2021 erääntyvät	Vuonna 2021 maksetut		
	Erääntyvät palkkiot	Palkat ja luontoisedut	Muuttuvat palkkiot	Yhteensä
Toimitusjohtaja	179 000	315 000	191 000	506 000
Toimitusjohtajan sijainen	58 000	170 000	60 000	230 000
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>237 000</b>	<b>485 000</b>	<b>251 000</b>	<b>736 000</b>

## 3.2 Muut työsuhteen ehdot

Fingridin toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemminpuolisesti kuusi kuukautta ja toimitusjohtajan sijaisella neljä 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.

## 3.3 Lyhyen aikavälin kannustinohjelmat

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

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

Maaliskuussa 2021 maksetut toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa lyhyen aikavälin kannustinohjelman mukaiset palkkiot vuodelta 2020:

STI 2020, maksettu 2021			
Painotus		Mittari	Saavutustaso
toimitusjohtaja	sijainen		
20 %	25 %	FAS-tulos	alle tavoitetason
30 %	25 %	Asiakkaiden luottamus, cNPS	tavoitetason ja maksimin välillä
25 %	25 %	Johtaminen, henkilöstön suosittelu eNPS	maksimitaso
25 %	25 %	Henkilökohtainen suoriutuminen	maksimi (toimitusjohtaja) tavoitetason ja maksimin välillä (sijainen)

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman toteuma tilikaudelta 2020 oli 28 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen 15 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksettiin maaliskuussa 2021.

Maaliskuussa 2022 maksettavat toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa lyhyen aikavälin kannustinohjelman mukaiset palkkiot vuodelta 2021:

STI 2021, maksetaan 2022			
Painotus		Mittari	Saavutustaso
toimitusjohtaja	sijainen		
20 %	25 %	FAS-tulos	maksimi
30 %	25 %	Asiakkaiden luottamus, cNPS	tavoitetason ja maksimin välillä
25 %	25 %	Johtaminen, henkilöstökysely tulokset	tavoitetason ja maksimin välillä (toimitusjohtaja), tavoitetasossa (sijainen)
25 %	25 %	Henkilökohtainen suoriutuminen	maksimi (toimitusjohtaja) tavoitetason ja maksimin välillä (sijainen)

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman toteuma tilikaudelta 2021 oli 34 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen 19 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksetaan maaliskuussa 2022.

### 3.4 Pitkän aikavälin kannustinohjelmat

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

## Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2018 - 2020

LTI 2018 - 2020, maksettu 2021		
Painotus	Mittari	Saavutustaso
toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa		
1/3	häiriökeskeytysten asiakashaitta, käyttövarmuus	lähes maksimitaso
1/3	siirtorajoitukset maiden välillä, vaikutus sähkön hintaeroihin Suomen ja Ruotsin välillä	tavoitetaso
1/3	Omistaja-arvo: osinkotuotto omistajille	maksimitaso

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelman 2018 – 2020 toteuma oli 34 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen 21 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksettiin maaliskuussa 2021.

## Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2019 - 2021

LTI 2019 - 2021, maksetaan 2022		
Painotus	Mittari	Saavutustaso
toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa		
1/3	Häiriökeskeytysten asiakashaitta, käyttövarmuus	yli tavoitetason, lähellä maksimia
1/3	Siirtorajoitukset maiden välillä, vaikutus sähkön hintaeroihin Suomen ja Ruotsin välillä	alle tavoitetason
1/3	Omistaja-arvo: osinkotuotto omistajille	alle tavoitetason

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelman 2019 – 2021 toteuma oli 23 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen 15 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksetaan maaliskuussa 2022.