

FINGRID

Palkitsemisraportti 2025

TEHOKAS

Saavutamme toiminnallemme asetetut rohkeat ja kunnianhimoiset tavoitteet. Tuotamme laatua ja tulosta yhdistämällä oman ydinosaamisemme maailman

VASTUULLINEN

Toimimme vastuullisesti, tuloksellisesti ja avoimesti. Näin ansaitsemme asiakkaidemme ja

FING

Sisältö

PALKITSEMISRAPORTTI

Johdanto	3
Palkitsemisen periaatteet	3
Palkitsemispolitiikan noudattaminen vuonna 2025	4
Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano vuonna 2025	4
Hallituksen palkitseminen vuonna 2025	5
Muut taloudelliset etuudet	5
Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen vuonna 2025	6
Palkitsemisen osat	6
Muut työsuhteen ehdot	7
Lyhyen aikavälin kannustinohjelmat	8
Pitkän aikavälin kannustinohjelmat	9
Muun johtoryhmän palkitseminen	10



Johdanto

Palkitsemisraportti kuvaa hallinnointikoodin mukaisesti yhtiön hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen toteutumista edellisen tilikauden aikana. Muun johtoryhmän palkitsemisen kuvaus kokonaistasolla on esitetty lyhyesti yhtiön internetsivuilla ja tämän raportin lopussa.

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

Palkitsemisen periaatteet

Fingridin palkitsemisen periaatteet on kirjattu yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikkaan, jonka yhtiökokous on hyväksynyt kokouksessaan 21.3.2024.

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 yhtiön arvojen mukaisesti kohtuullista ja oikeudenmukaista sekä kilpailukykyistä.

Palkitsemista ohjaavat periaatteet Fingridissä

Fingridin perustehtävässä onnistuminen

Turvaamme asiakkaille ja yhteiskunnalle kustannustehokkaasti varman sähkön ja muovaamme tulevaisuuden puhdasta ja markkinaehtoista sähköjärjestelmää.

Arvon luominen omistajille

Yhtiön tuottaman arvon kasvattaminen omistajille, asiakkaille ja yhteiskunnalle.

Kestävyys- ja yritys vastuutavoitteissa onnistuminen

Vastuullisuustavoitteet ovat keskeinen keino mitata perustehtävässä onnistumista.

Yritysarvojen mukaista

Palkitseminen on avointa, kohtuullista ja oikeudenmukaista sekä kokonaispalkitsemisessa kilpailukykyistä kyvykkään johdon sitouttamiseksi.

Omistajien palkitsemisen periaatteet



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

Toimitusjohtajan, hänen sijaisensa sekä johtoryhmän muiden jäsenten 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 työsuhde-etujen määrittelyssä.

Palkitsemispolitiikan noudattaminen vuonna 2025

Vuonna 2025 Fingridin hallituksen ja toimitusjohtajan sekä 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 tavoittei-

den saavuttamista. Onnistunut palkitseminen myös sitouttaa yhtiöön.

Henkilöstön osalta noudatetaan samoja palkitsemisen linjauksia kuin johdon osalta: markkinaehtoisuutta ja hyvästä suorituksesta palkitsemista. Vuonna 2025 palkitsemisen osaksi tuotiin uudeksi mittariksi turvallisuus. 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 toimivaa johtoa yhtiöön.

Raportointivuonna maksetut palkkiot ovat linjassa yhtiön suoritustason ja yhtiön taloudellisen kehityksen kanssa. Kanta-verkon käyttövarmuus on ollut korkealla tasolla taaten yhteiskunnalle varman ja eurooppalaisittain edullisen sähkön. Sähköjärjestelmän kehittämiseksi on niin ikään käynnissä mittava investointiohjelma.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkkiokehitys suhteessa yhtiön työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemisen kehitykseen sekä yhtiön taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä tilikaudelta on kuvattu oheisessa taulukossa. Toimitusjohtajan ja henkilöstön mediaanivuosisiansion suhde vuonna 2025 oli 6,4:1 ja sukupuolten välinen mediaanivuosisiansion suhde 1,2:1.

Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano vuonna 2025

Fingridin palkitsemisvaliokunnan jäsenet vuonna 2025:

- Eeva-Liisa Virkkunen, puheenjohtaja (2.4.2025 lähtien)
- Hannu Linna, puheenjohtaja (2.4.2025 saakka)
- Jero Ahola
- Anne Jalkala

Palkitseminen ja yhtiön tulos viiden viime tilikauden aikana	2021	2022	2023	2024	2025
Hallituksen puheenjohtajan kuukausipalkkio, €	2 400	2 400	2 400	2 400	3 000
Hallituksen varapuheenjohtajan kuukausipalkkio, €	1 300	1 300	1 300	1 300	1 300
Hallituksen jäsenen kuukausipalkkio, €	1 000	1 000	1 000	1 000	1 000
Kokouspalkkio, €	600	600	600	600	600
Toimitusjohtajan* kokonaispalkitseminen, vuosiansiot, €	506 000	507 000	540 000	356 000	468 000
Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitseminen, €	230 000	231 000	247 000	262 000	278 000
Fingridin työntekijä keskimäärin**, €	67 000	70 000	72 000	73 000	75 000
Yhtiön liiketulos ilman johdannaisten markkina-arvon muutoksia, milj. euroa	148,6	149,8	186,1	238,9	246,6

* Vuosina 2021–2023 Jukka Ruusunen, vuosina 2024–2025 Asta Sihvonen-Punkka.

** Laskentatapaa muutettu aikaisemmista vuosista, pitää nyt sisällään kaikki ennakonpidätyksen alaiset tulot. Jos työntekijä on ollut työsuhhteessa vain osan vuodesta tai työskennellyt osa-aikaisesti, on maksettu tulo laskennallisesti muutettu vastaamaan koko vuoden täyden työajan kokonaispalkkaa.

”

Henkilöstön osalta noudatetaan samoja palkitsemisen linjauksia kuin johdon osalta: markkinaehtoisuutta ja hyvästä suorituksesta palkitsemista.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2025

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 2.4.2025. Puheenjohtajan kuukausipalkkio nostettiin 2 400 eurosta 3 000 euroon, muutoin hallituksen palkkiot säilyivät ennallaan.

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 toimitushteessa yhtiöön.

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2025

Palkkiot yhteensä, €	vuonna 2025 maksetut	erääntyvät, vuodelta 2025 ansaitut
Eeva-Liisa Virkkunen, puheenjohtaja 2.4.2025 lähtien	36 900	600
Leena Mörttinen, varapuheenjohtaja	28 800	600
Jero Ahola	25 200	600
Anne Jalkala	24 000	600
Mikko Mursula	25 200	600
Entiset hallituksen jäsenet		
Hannu Linna, puheenjohtaja 2.4.2025 saakka	14 040	-

Kuukausipalkkiot, €	2025
Puheenjohtaja	3 000
Varapuheenjohtaja	1 300
Jäsenet	1 000
Kokouspalkkiot, €	2025
	600



Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen vuonna 2025

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

Palkitsemisen osat

Toimitusjohtajan kokonaispalkkaus muodostui kiinteästä kokonaispalkasta sekä muuttuvista palkanosista, joita olivat yksivuotinen kannustinohjelma (enimmäismäärä 40 prosenttia kiinteästä ansaintavuoden vuosipalkasta) sekä pitkän aikavälin kannustinohjelmat (enimmäismäärä 35 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta).

Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkaus muodostui niin ikään kiinteästä kokonaispalkasta sekä muuttuvista palkanosista, joita olivat yksivuotinen kannus-

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

Toimitusjohtajalla eikä hänen sijaisellaan ollut käytössä yhtiön puolesta osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää tai lisäeläkejärjestelmiä. Toimitusjohtajalla ja hänen sijaisellaan oli mahdollisuus vaihtaa osa rahapalkastaan autoetuun yhtiön määrittelemän autopolitiikan mukaisesti.

Toimitusjohtajan kannustinohjelmat perustuvat linjaukseen, jonka mukaan muuttuvan palkitsemisen yhteenlaskettu kokonaismäärä on vuosittain enintään 40 prosenttia palkkionsaajan kiinteästä vuosipalkasta. Kuitenkin mikäli 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.

Vuonna 2025 toimitusjohtajan kokonaispalkka oli 24 700 euroa kuukaudessa vuoden lopulla. Hänen palkkaansa korotettiin 1 700 eurolla vuoden 2025 aikana. Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkka oli 16 300 euroa kuukaudessa vuoden lopussa ja hänen kuukausipalkkaansa korotettiin 900 eurolla vuoden 2025 aikana. Toimitusjohtajan kokonaispalkkaan sisältyi autoetu.

Muut työsuhteen ehdot

Fingridin toimitusjohtajan Asta Sihvonen-Punkan irtisanomisaika on 6 kuukautta, samoin hänen sijaisensa.

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

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen

Toimitusjohtaja Asta Sihvonen-Punkka	%	maksettu 2025, €	ansaittu 2025, maksetaan 2026
Palkka- ja luontoisedut		312 000	
Lyhyen aikavälin kannustin		98 000	97 000
Pitkän aikavälin kannustin		58 000	62 000
Kokonaispalkitseminen	100 %	468 000	
Toimitusjohtajan sijainen Timo Kiiveri			
Palkka- ja luontoisedut		203 000	-
Lyhyen aikavälin kannustin		42 000	43 000
Pitkän aikavälin kannustin		33 000	28 000
Kokonaispalkitseminen	100 %	278 000	

Lyhyen aikavälin kannustinohjelmat
Hallitus päättää vuosittain Fingridin toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen kannustinohjelmien kriteerit sekä niille asetettavat ala- ja ylärajat.

Vastuullisuus on tärkeässä osassa yksi-
vuotisessa kannustinohjelmassa. Lyhyen
aikavälin palkitsemisessa käytettävät
vastuullisuusmittarit olivat vuosina 2024

ja 2025 asiakkaiden luottamus, yritys-
turvallisuus (sisältäen työturvallisuuden
ja tietoturvallisuuden) sekä johtamisen
mittari, jolla mitattiin henkilöstön si-
toutumista ja tyytyväisyyttä yhtiöön.
Tämän lisäksi toimitusjohtajan, hänen
sijaisensa ja muun johtoryhmän henki-
lökohtaista suoriutumista arvioitiin osin
vastuullisuustavoitteilla.

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

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannus-
tinohjelman toteuma tilikaudelta 2024 oli
34 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen
22 prosenttia vuosiansioista. Tulospalk-
kiot maksettiin maaliskuussa 2025.

Maaliskuussa 2025 maksetut toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa lyhyen aikavälin
kannustinohjelman mukaiset palkkiot vuodelta 2024:

STI 2024, maksettu vuonna 2025

Mittari*	Painotus		Mittarin toteumat
	Toimitusjohtaja	Sijainen	
Yhtiön taloudellinen tulos	20 %	20 %	tavoitetasossa
Asiakkaiden luottamus, cNPS (ESG)	30 %	30 %	maksimissa
Johtaminen, henkilöstökyselyn tulokset (ESG)	25 %	25 %	maksimissa
Yksilöllinen suoriutuminen (useita mittareita)	25 %	25 %	yli tavoitetason
Maksettu palkkio vuosipalkasta 2024	34 %	22 %	

* mittareiden toteumat 0–100 %, tavoitetaso 50 %

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman toteuma tilikaudelta 2025 oli
31 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen 21 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot
maksetaan maaliskuussa 2026.

Maaliskuussa 2026 maksettavat toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa lyhyen aikavälin
kannustinohjelman mukaiset palkkiot vuodelta 2025:

STI 2025, maksetaan vuonna 2026

Mittari*	Painotus		Mittarin toteumat
	Toimitusjohtaja	Sijainen	
Yhtiön taloudellinen tulos	25 %	25 %	yli tavoitetason
Turvallisuus (ESG)	25 %	25 %	yli tavoitetason
Yksilöllinen suoriutuminen, sisältäen johtamisen mittarin (ESG)	50 %	50 %	yli tavoitetason
Maksettu palkkio vuosipalkasta 2025	31 %	21 %	

* mittareiden toteumat 0–100 %, tavoitetaso 50 %



Pitkän aikavälin kannustinohjelmat

Fingridissä ei ole käytössä osakepohjaista kannustinjärjestelmää. Sen sijaan yhtiössä on käytössä limittaiset, kolmen vuoden pituiset pitkän aikavälin kannustinohjelmat.

Vastuullisuus on tärkeässä osassa myös asetettaessa pitkän aikavälin kannustinohjelmia.

Vuosien 2022–2024 ja 2023–2025 kannustinohjelmissa yhtiön vastuullisuusmittareita olivat sähköjärjestelmän keskeytysten asiakkaille aiheuttaman haitan suuruus, sähkömarkkinoiden edistäminen ja uusiutuvan tuotannon liittäminen kantaverkkoon.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelman 2022–2024 toteuma oli 20 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen 17 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksettiin maaliskuussa 2025.

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelman 2023–2025 toteuma oli 20 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen 14 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksetaan maaliskuussa 2026.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma LTI 2022–2024, maksettu 2025

Mittari*	Painotus		Mittarin toteumat
	Toimitusjohtaja	Sijainen	
Häiriökeskeytysten asiakashaitta, käyttövarmuus (ESG)	1/3	1/3	yli tavoitetason
Siirtorajoitusten markkinahaitta (ESG)	1/3	1/3	alle tavoitetason
Omistaja-arvo	1/3	1/3	maksimi
Kantaverkkosiirron hintataso	0 %	0 %	jätettiin arvioimatta vertailutietojen puuttuessa
Maksettu palkkio vuosipalkasta 2025	20 %	17 %	

* mittareiden toteumat 0–100 %, tavoitetaso 50 %

Pitkän aikavälin kannustinohjelma LTI 2023–2025, maksetaan 2026

Mittari*	Painotus		Mittarin toteumat
	Toimitusjohtaja	Sijainen	
Häiriökeskeytysten asiakashaitta, käyttövarmuus (ESG)	25 %	25 %	yli tavoitetason
Markkinoiden toiminta: rajasiirtokapasiteetin käytettävyys	25 %	25 %	alle tavoitetason
Omistaja-arvo	25 %	25 %	tavoitetasossa
Ilmastonmuutoksen torjunta: uusiutuvan tuotannon liittäminen kantaverkkoon (ESG)	25 %	25 %	yli tavoitetason
Maksettu palkkio vuosipalkasta 2025	20 %	14 %	

* mittareiden toteumat 0–100 %, tavoitetaso 50 %



Vastuullisuus on tärkeässä osassa myös asetettaessa pitkän aikavälin kannustinohjelmia.

Muun johtoryhmän palkitseminen

Johtoryhmän jäsenten kokonaispalkkaus muodostuu toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa tavoin kiinteästä kokonaispalkasta, lyhyen aikavälin kannustinohjelmasta (enimmäismäärä 25 % ansaintavuoden vuosipalkasta) ja kolmevuotisesta pitkän tähtäimen kannustinohjelmasta (25 % ansaintavuoden vuosipalkasta).

Johtoryhmän palkitsemisen periaatteista, palkkaeduista ja työsuhteen keskeisistä ehdoista päättää yhtiön hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksestä.

Johdon yksivuotisessa STI-ohjelmassa 2025 mitattiin yhtiön taloudellista tulosta, turvallisuutta ja yksilöllistä suoriutumista sisältäen johtamisen arvioinnin. Lisäksi mitatattiin johtoryhmän jäsenten oman vastualueen keskeisten tavoitteiden saavuttamista.

Pitkän tähtäimen kannustinohjelman mitareina olivat sähköjärjestelmän käyttövarmuus, sähkömarkkinoiden toiminta, omistaja-arvo sekä uusiutuvan tuotannon liittäminen.

Fingridin johtoryhmän jäsenillä ei ole käytössä yhtiön puolesta osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää tai lisäeläkejärjestelmiä.

Johtajien irtisanomisajat ovat tyypillisesti 4–6 kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoo johtajan, maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi vanhimmissa sopimuksissa maksimillaan kuuden kuukauden kiinteää palkkaa vastaava rahasumma. Uusimmissa sopimuksissa ei ole mukana erillistä erakorvausta.

	Palkat ja luontoisedut	Muuttuva tulospalkkio*	Kokonaispalkitseminen 2025	Vuodelta 2025 erääntyvä tulospalkkio**
Toimitusjohtaja Asta Sihvonen-Punkka	312 000	156 000	468 000	159 000
Johtoryhmä	1 479 000	484 000	1 963 000	408 000
Yhteensä	1 791 000	640 000	2 431 000	567 000

* Vuodelta 2024 ansaittu ja vuonna 2025 maksettu tulospalkkio

** Vuodelta 2025 ansaittu ja vuonna 2026 maksettava tulospalkkio



Fingrid välittää. Varmasti.

Tarkempaa tietoa Fingridistä sekä eri toimintojen yhteyshenkilöt löydät yhtiön verkkosivuilta osoitteesta www.fingrid.fi

Fingrid Oyj

Läkkisepäntie 21, 00620 Helsinki
PL 530, 00101 Helsinki
Puhelin 030 395 5000

Palautte ja lisätiedot: viestinta@fingrid.fi



FINGRID