

Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	2
1.1	Palkitsemisen periaatteet	2
1.2	Palkitsemispolitiikan noudattaminen vuonna 2023	2
1.3	Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano vuonna 2023	3
2	Hallituksen palkitseminen vuonna 2023	3
2.1	Muut taloudelliset etuudet	4
3	Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen vuonna 2023.....	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">• 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, 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 2023

Vuonna 2023 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 palkitsemista. 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.

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 mediaanivuosiastian suhde vuonna 2023 oli 7:1, ja naisten ja miesten välinen mediaanivuosiastian suhde 0,9:1.

Palkitseminen ja yhtiön tulos viiden viime tilikauden aikana

	2019	2020	2021	2022	2023
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, €	522 000	504 000	506 000	507 000	540 000
Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitseminen, €		226 000	230 000	231 000	247 000
Fingridin työntekijä keskimäärin*, €	68 000	73 000	72 000	73 000	74 000
Yhtiön liikevoitto ilman johdannaisten markkina-arvon muutoksia, milj. euroa	142,1	115,4	148,6	149,8	186,1

*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 2023

Fingridin palkitsemisvaliokunta jäsenet vuonna 2023:

- Hannu Linna, puheenjohtaja
- Anne Jalkala (31.3.2023 alkaen)
- Jukka Reijonen
- Sanna Syri (31.3.2023 saakka)

2 Hallituksen palkitseminen vuonna 2023

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 31.3.2023. Palkkiot säilyivät ennallaan.

Kuukausipalkkiot, €	2023
Puheenjohtaja	2 400
Varapuheenjohtaja	1 300
Jäsenet	1 000
Kokouspalkkiot, €	2023
	600

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2023		
Palkkiot yhteensä, €	vuodelta 2023 erääntyvät	vuonna 2023 maksetut
Hannu Linna, puheenjohtaja	1 200	42 600
Leena Mörttinen, varapuheenjohtaja (31.3.2023 alkaen)	1 200	18 300
Jero Ahola (31.3.2023 alkaen)	1 200	15 600
Anne Jalkala (31.3.2023 alkaen)	600	15 600
Jukka Reijonen	600	22 800
Entiset hallituksen jäsenet		
Päivi Nerg, varapuheenjohtaja (31.3.2023 saakka)		7 500
Sanna Syri (jäsen 31.3.2023 saakka)		7 200

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 toimisuhteessa yhtiöön.

3 Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen vuonna 2023

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

3.1 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 40 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta).

Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkkaus muodostui niin ikään kiinteästä kokonaispalkasta sekä muuttuvista palkanosista, joita olivat yksivuotinen kannustinohjelma (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 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 linjauksista muuttuvasta palkitsemisesta kaupallisissa, ei-listatuissa yhtiöissä. Toimitusjohtajan sijaisella muuttuvan palkitsemisen yhteenlaskettu enimmäismäärä on 50 prosenttia kiinteästä palkasta.

Vuonna 2023 toimitusjohtajan kokonaispalkka oli 27 700 euroa kuukaudessa vuoden lopulla. Hänen palkkaansa korotettiin 1 700 eurolla vuoden 2023 aikana. Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkka oli noin 14 900 euroa vuoden lopussa ja hänen palkkaansa korotettiin noin 800 eurolla vuoden 2023 aikana. Sekä toimitusjohtajan että hänen sijaisensa kokonaispalkkaan sisältyi autoetu.

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen				
	Vuodelta 2023 erääntyvät	Vuonna 2023 maksetut		
	Erääntyvät palkkiot	Palkat ja luontoisedut	Muuttuvat palkkiot	Yhteensä
Toimitusjohtaja Jukka Ruusunen	213 000	343 000	197 000	540 000
Toimitusjohtajan sijainen Asta Sihvonon-Punkka	66 000	184 000	63 000	247 000
YHTEENSÄ	279 000	527 000	260 000	787 000

3.2 Muut työsuhteen ehdot

Fingridin toimitusjohtajan Jukka Ruusunen irtisanomisaika oli molemminpuolisesti kuusi kuukautta ja toimitusjohtajan sijaisella Asta Sihvonon-Punkalla neljä kuukautta vuonna 2023. Toimitusjohtaja Ruusunen johtajasopimuksessa oli lisäksi määritelty yhdeksän kuukauden erokorvaus ja hänen sijaisellaan Asta Sihvonon-Punkalla viiden kuukauden erokorvaus tilanteessa, jossa yhtiö irtisanoisi toimitusjohtajan tai hänen sijaisensa.

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

3.3 Lyhyen aikavälin kannustinohjelmat

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

Yritysvastuu on tärkeässä osassa yksivuotisessa kannustinohjelmassa. Lyhyen aikavälin palkitsemisessa käytettävät vastuullisuusmittarit olivat vuonna 2023 asiakkaiden suosittelemittari ja johtamisen mittari, jolla mitattiin henkilöstön sitoutumista ja

tyytyväisyyttä yhtiöön. Tämän lisäksi toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa henkilökohtaista suoriutumista arvioitiin vastuullisuustavoitteilla.

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

Maaliskuussa 2023 maksetut toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa lyhyen aikavälin kannustinohjelman mukaiset palkkiot vuodelta 2022:

STI 2022, maksettu 2023			
Painotus		Mittari	Saavutustaso
toimitusjohtaja	sijainen		
20 %	25 %	FAS-tulos	yli tavoitetason
30 %	25 %	Asiakkaiden luottamus, cNPS	maksimi
25 %	25 %	Johtaminen, henkilöstökyselyn tulokset	maksimi
25 %	25 %	Henkilökohtainen suoriutuminen, useita mittareita	maksimi (toimitusjohtaja) yli tavoitetason (sijainen)

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman toteuma tilikaudelta 2022 oli 39 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen 23 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksettiin maaliskuussa 2023.

Maaliskuussa 2024 maksettavat toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa lyhyen aikavälin kannustinohjelman mukaiset palkkiot vuodelta 2023:

STI 2023, maksetaan 2024			
Painotus		Mittari	Saavutustaso
toimitusjohtaja	sijainen		
20 %	25 %	Yhtiön taloudellinen tulos	alle tavoitetason
30 %	25 %	Asiakkaiden luottamus, cNPS	yli tavoitetason
25 %	25 %	Johtaminen, henkilöstökyselyn tulokset	maksimi
25 %	25 %	Henkilökohtainen suoriutuminen, useita mittareita	maksimi (toimitusjohtaja) yli tavoitetason (sijainen)

Toimitusjohtajan lyhyen aikavälin kannustinohjelman toteuma tilikaudelta 2023 oli 32 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen 17 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksetaan maaliskuussa 2024.

3.4 Pitkän aikavälin kannustinohjelmat

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

Yritysvastuu on tärkeässä osassa myös asettaessa pitkän aikavälin kannustinohjelmia.

Vuosien 2020–2022 ja 2021–2023 kannustinohjelmissa kaikki mittarit olivat yhtiön vastuullisuusmittareita. Mittareina olivat sähköjärjestelmän keskeytysten asiakkaille aiheutetun haitan suuruus, sähkömarkkinoiden edistäminen ja omistaja-arvon tuottaminen.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2020–2022

LTI 2020–2022, maksettu 2023		
Painotus	Mittari	Saavutustaso
toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa		
1/3	Häiriökeskeytysten asiakashaitta, käyttövarmuus	yli tavoitetason
1/3	Siirto rajoitusten markkinahaitta	alle tavoitetason
1/3	Omistaja-arvo: osinkotuotto omistajille	alle tavoitetason

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelman 2020–2022 toteuma oli 21 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen 13 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksettiin maaliskuussa 2023.

Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2021–2023

LTI 2021–2023, maksetaan 2024		
Painotus	Mittari	Saavutustaso
toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa		
25 %	Häiriökeskeytysten asiakashaitta, käyttövarmuus	yli tavoitetason
25 %	Siirto rajoitusten markkinahaitta	alle tavoitetason
25 %	Omistaja-arvo: osinkotuotto omistajille	maksimi
25 %	Kantaverkkosiirron hintataso	jätettiin arvioimatta vertailutietojen puuttuessa

Toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinohjelman 2021–2023 toteuma oli 30 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen 19 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksetaan maaliskuussa 2024.