

## Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	2
1.1	Palkitsemisen periaatteet.....	2
1.2	Palkitsemispolitiikan noudattaminen vuonna 2024.....	2
1.3	Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano vuonna 2024.....	3
2	Hallituksen palkitseminen vuonna 2024.....	3
2.1	Muut taloudelliset etuudet.....	4
3	Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen vuonna 2024.....	4
3.1	Palkitsemisen osat.....	4
3.2	Muut työsuhteen ehdot.....	5
3.3	Lyhyen aikavälin kannustinohjelmat.....	6
3.4	Pitkän aikavälin kannustinohjelmat.....	7

## 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 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 kohtuullista ja oikeudenmukaista sekä kilpailukykyistä.

#### Palkitsemista ohjaavat periaatteet Fingridissä

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

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 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.

### 1.2 Palkitsemispolitiikan noudattaminen vuonna 2024

Vuonna 2024 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 mediaanivuosiansion suhde vuonna 2024 oli 4,8:1 ja naisten ja miesten välinen mediaanivuosiansion suhde 0,9:1.

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

	2020	2021	2022	2023	2024
Hallituksen puheenjohtajan kuukausipalkkio, €	2 400	2 400	2 400	2 400	2 400
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, €	504 000	506 000	507 000	540 000	356 000
Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitseminen, €	226 000	230 000	231 000	247 000	262 000
Fingridin työntekijä keskimäärin*, €	73 000	72 000	73 000	74 000	72 000
Yhtiön liikevoitto ilman johdannaisten markkina-arvon muutoksia, milj. euroa	115,4	148,6	149,8	186,1	238,9

\*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 2024

Fingridin palkitsemisvaliokunnan jäsenet vuonna 2024:

- Hannu Linna, puheenjohtaja
- Jero Ahola (21.3.2024 alkaen)
- Anne Jalkala
- Jukka Reijonen (21.3.2024 saakka)

## 2 Hallituksen palkitseminen vuonna 2024

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 21.3.2024. Palkkiot säilyivät ennallaan.

Kuukausipalkkiot, €	2024
Puheenjohtaja	2 400
Varapuheenjohtaja	1 300
Jäsenet	1 000
Kokouspalkkiot, €	2024
	600

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2024		
Palkkiot yhteensä, €	vuodelta 2024 erääntyvät	vuonna 2024 maksetut
Hannu Linna, puheenjohtaja	1 800	42 000
Leena Mörttinen, varapuheenjohtaja	1 200	24 000
Jero Ahola	600	21 600
Anne Jalkala	600	20 400
Mikko Mursula (21.3.2024 alkaen)	1 200	15 900
Entiset hallituksen jäsenet		
Jukka Reijonen (21.3.2024 saakka)	-	4 800

## 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 2024

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 (Jukka Ruususella enimmäismäärä 40 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta, Asta Sihvonen-Punkalla 30 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 linjausta muuttuvasta palkitsemisesta kaupallisissa, ei-listatuissa yhtiöissä. Toimitusjohtajan sijaisella muuttuvan palkitsemisen yhteenlaskettu enimmäismäärä on 50 prosenttia kiinteästä palkasta.

Vuonna 2024 toimitusjohtajan kokonaispalkka oli 23 000 euroa kuukaudessa vuoden lopulla. Hänen palkkaansa ei korotettu vuoden 2024 aikana. Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkka oli noin 15 400 euroa kuukaudessa vuoden lopussa ja hänen kuukausipalkkaansa korotettiin noin 400 eurolla vuoden 2024 aikana. Toimitusjohtajan kokonaispalkkaan sisältyi autoetu.

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen				
	Vuodelta 2024 erääntyvät	Vuonna 2024 maksetut		
	Erääntyvät palkkiot	Palkat ja luontoisedut	Muuttuvat palkkiot	Yhteensä
Toimitusjohtaja Asta Sihvonen-Punkka*	156 000	290 000	66 000	356 000
Toimitusjohtajan sijainen Timo Kiiveri	75 000	193 000	69 000	262 000
Toimitusjohtaja Jukka Ruusunen**	-	22 200	213 000	235 200
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>231 000</b>	<b>505 200</b>	<b>348 000</b>	<b>853 200</b>

\* Sihvonen-Punkka aloittanut tehtävässä 1.1.2024, hänelle vuonna 2024 maksetut muuttuvat palkkiot on ansaittu vuodelta 2023 varatoimitusjohtajan ja sähkömarkkinajohtajan tehtävästä.

\*\* Vuonna 2024 maksettu myös vuodelta 2023 ansaittuja muuttuvia palkkioita edelliselle toimitusjohtajalle Jukka Ruususelle.

## 3.2 Muut työsuhteen ehdot

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

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 2024 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 2024 maksetut toimitusjohtajan (Jukka Ruusunen) ja hänen sijaisensa (Asta Sihvonen-Punkka) lyhyen aikavälin kannustinohjelman mukaiset palkkiot vuodelta 2023:

STI 2023, maksettu 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, joista vähintään yksi vastuullisuusmittari	maksimi (toimitusjohtaja Jukka Ruusunen) yli tavoitetason (sijainen Asta Sihvonen-Punkka)

Toimitusjohtajan (Jukka Ruusunen) lyhyen aikavälin kannustinohjelman toteuma tilikaudelta 2023 oli 32 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen (Asta Sihvonen-Punkka) 17 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksettiin maaliskuussa 2024.

Maaliskuussa 2025 maksettavat toimitusjohtajan (Asta Sihvonen-Punkka) ja hänen sijaisensa (Timo Kiiveri) lyhyen aikavälin kannustinohjelman mukaiset palkkiot vuodelta 2024:

STI 2024, maksetaan 2025			
Painotus		Mittari	Saavutustaso
toimitusjohtaja	sijainen		
20 %	20 %	Yhtiön taloudellinen tulos	tavoitetasossa
30 %	30 %	Asiakkaiden luottamus, cNPS	maksimi
25 %	25 %	Johtaminen, henkilöstökyselyn tulokset	maksimi
25 %	25 %	Henkilökohtainen suoriutuminen, useita mittareita, joista vähintään yksi vastuullisuusmittari	yli tavoitetason (toimitusjohtaja Asta Sihvonen-Punkka) yli tavoitetason (sijainen Timo Kiiveri)

Toimitusjohtajan (Asta Sihvonen-Punkka) lyhyen aikavälin kannustinohjelman toteuma tilikaudelta 2024 oli 34 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen (Timo Kiiveri) 22 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksetaan maaliskuussa 2025.

## 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 asetettaessa pitkän aikavälin kannustinohjelmia.

Vuosien 2021–2023 ja 2022–2024 kannustinohjelmissa kaksi kolmesta mittarista olivat yhtiön vastuullisuusmittareita. Mittareina olivat sähköjärjestelmän keskeytysten asiakkaille aiheutetun haitan suuruus, sähkömarkkinoiden edistäminen ja omistaja-arvon tuottaminen.

### Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2021–2023

LTI 2021–2023, maksettu 2024		
Painotus	Mittari	Saavutustaso
toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa		
1/3	Häiriökeskeytysten asiakashaitta, käyttövarmuus	yli tavoitetason
1/3	Siirtorajoitusten markkinahaitta	alle tavoitetason
1/3	Omistaja-arvo: osinkotuotto omistajille	maksimi
0 %	Kantaverkkosiirron hintataso	jätettiin arvioimatta vertailutietojen puuttuessa

Toimitusjohtajan (Jukka Ruusunen) pitkän aikavälin kannustinohjelman 2021–2023 toteuma oli 30 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen (Asta Sihvonen-Punkka) 19 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksettiin maaliskuussa 2024.

### Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2022–2024

LTI 2022–2024, maksetaan 2025		
Painotus	Mittari	Saavutustaso
toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa		
1/3	Häiriökeskeytysten asiakashaitta, käyttövarmuus	yli tavoitetason
1/3	Siirtorajoitusten markkinahaitta	alle tavoitetason
1/3	Omistaja-arvo: osinkotuotto omistajille	maksimi
0 %	Kantaverkkosiirron hintataso	jätettiin arvioimatta vertailutietojen puuttuessa

Toimitusjohtajan (Asta Sihvonen-Punkka) pitkän aikavälin kannustinohjelman 2022–2024 toteuma oli 20 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen (Timo Kiiveri) 17 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksetaan maaliskuussa 2025.