

## Sisällysluettelo

1	Johdanto.....	2
1.1	Palkitsemisen periaatteet .....	2
1.2	Palkitsemispolitiikan noudattaminen vuonna 2022 .....	2
1.3	Palkitsemisvaliokunnan kokoonpano vuonna 2022 .....	3
2	Hallituksen palkitseminen vuonna 2022 .....	3
2.1	Muut taloudelliset etuudet .....	4
3	Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen vuonna 2022.....	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 2022

Vuonna 2022 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 mediaanivuosiansion suhde vuonna 2022 oli 7:1, ja naisten ja miesten välinen mediaanivuosiansion suhde 0,9:1.

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

	2018	2019	2020	2021	2022
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	452 000	522 000	504 000	506 000	507 000
toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkitseminen			226 000	230 000	231 000
Fingridin työntekijä keskimäärin*	70 000	68 000	73 000	72 000	73 000
Yhtiön liikevoitto, milj. euroa	241,6	115,5	118,4	210,8	290,4

\*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 2022

Fingridin palkitsemisvaliokunta jäsenet vuonna 2022:

- Juhani Järvi (puheenjohtaja 30.3.2022 saakka)
- Hannu Linna (puheenjohtaja 30.3.2022 alkaen)
- Jukka Reijonen (30.3.2022 alkaen)
- Sanna Syri
- Esko Torsti (30.3.2022 saakka).

## 2 Hallituksen palkitseminen vuonna 2022

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 30.3.2022. Palkkiot säilyivät ennallaan.

Kuukausipalkkiot, €	2022
Puheenjohtaja	2 400
Varapuheenjohtaja	1 300
Jäsenet	1 000
Kokouspalkkiot, €	2022
	600

Hallituksen jäsenille maksetut palkkiot 2022		
Palkkiot yhteensä €	vuodelta 2022 erääntyvät	vuonna 2022 maksetut
Hannu Linna, puheenjohtaja	4 200	37 200
Päivi Nerg, varapuheenjohtaja	3 100	25 800
Sami Kurunsaari, jäsen*	0	15 000
Jukka Reijonen, jäsen	2 800	15 600
Sanna Syri, jäsen	2 800	22 200
Entiset hallituksen jäsenet		
Juhani Järvi (hallituksen pj. 30.3.2022 saakka)		12 000
Esko Torsti (jäsen 30.3.2022 saakka)		6 000

\* jäsen 30.3.-30.11.2022

## 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 2022

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 2022 toimitusjohtajan kokonaispalkka oli 26 000 euroa kuukaudessa. Hänen palkkaansa korotettiin vuoden alusta 1000 eurolla kuukaudessa. Toimitusjohtajan sijaisen kokonaispalkka oli noin 14 000 euroa ja hänen palkkaansa korotettiin noin 300 eurolla vuoden 2022 aikana. Sekä toimitusjohtajan että hänen sijaisensa kokonaispalkkaan sisältyi autoetu.

Toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa palkitseminen				
	Vuodelta 2022 erääntyvät	Vuonna 2022 maksetut		
	Erääntyvät palkkiot	Palkat ja luontoisedut	Muuttuvat palkkiot	Yhteensä
Toimitusjohtaja	197 000	328 000	179 000	507 000
Toimitusjohtajan sijainen	62 000	174 000	58 000	232 000
<b>YHTEENSÄ</b>	259 000	502 000	237 000	739 000

## 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 2022 maksetut toimitusjohtajan ja hänen sijaisensa lyhyen aikavälin kannustinohjelman mukaiset palkkiot vuodelta 2021:

STI 2021, maksettu 2022			
Painotus		Mittari	Saavutustaso
toimitusjohtaja	sijainen		
20 %	25 %	FAS-tulos	maksimi
30 %	25 %	Asiakkaiden luottamus, cNPS	yli tavoitetason
25 %	25 %	Johtaminen, henkilöstökyselyn tulokset	yli tavoitetason(toimitusjohtaja), tavoitetasossa (sijainen)
25 %	25 %	Henkilökohtainen suoriutuminen	maksimi (toimitusjohtaja) yli tavoitetason (sijainen)

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

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

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

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

### 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 2019 - 2021

LTI 2019 - 2021, maksettu 2022		
Painotus	Mittari	Saavutustaso
toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa		
1/3	häiriökeskeytysten asiakashaitta, käyttövarmuus	yli tavoitetason
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 maksettiin maaliskuussa 2022.

## Pitkän aikavälin kannustinohjelma 2020 - 2022

LTI 2020 - 2022, maksetaan 2023		
Painotus	Mittari	Saavutustaso
toimitusjohtaja ja hänen sijaisensa		
1/3	Häiriökeskeytysten asiakashaitta, käyttövarmuus	yli tavoitetason
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 2020 – 2022 toteuma oli 21 prosenttia ja toimitusjohtajan sijaisen 13 prosenttia vuosiansioista. Tulospalkkiot maksetaan maaliskuussa 2023.