

## PALKITSEMISEN PERIAATTEET SEKÄ PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS VUODELTA 2019

### PALKITSEMISEN PERIAATTEET

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.

#### Fingridin palkitsemista ohjaavat periaatteet

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		

Fingridin hallituksen ja johdon palkitseminen on keskeinen kannustinkeino ohjata, motivoida ja sitouttaa niihin kuuluvia henkilöitä. Kilpailukykyinen palkitseminen on olennainen väline kyvykkään johdon palkkaamiseksi yhtiöön.

Fingridin palkitsemisperiaatteet määrittelevät yhtiön hallituksen ja johdon palkitsemisen periaatteet.

Palkitsemisperiaatteet noudattavat yhtiön hallituksen jäsenten osalta avoimuuden, kohtuullisuuden ja markkinaehtoisuuden periaatteita valtion ja muiden omistajien linjausten mukaisesti. Toimitusjohtajan osalta yhtiössä noudatetaan samoja linjauksia kuin hallituksen jäsenten osalta sekä yhtiössä yleisesti linjattuja palkitsemisen periaatteita. Toimitusjohtajan palkkiomittarit ovat osittain samat kuin muilla johtoryhmän jäsenillä sekä yhtiön henkilöstöllä. Lisäksi toimitusjohtajan palkitsemisessa ja työsuhte-eduissa noudatetaan samoja periaatteita kuin koko henkilöstön suhteen esimerkiksi autoedun ja lisäeläkejärjestelyiden määrittelyssä. Yhtiön palkitsemisvaliokunta valmistelee hallitukselle johdon ja muun henkilöstön palkitsemisjärjestelmän periaatteet sekä toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkkaetuudet. Tällä vahvistetaan yhtiön palkitsemisperiaatteiden yhtenäisyyttä.

### Päätöksentekoprosessin kuvaus

Palkitsemiseen on määritelty päätöksentekoprosessi, jota noudatetaan palkitsemisperiaatteiden hyväksymisessä, arvioinnissa ja täytäntöönpanossa. Päätöksentekoprosessissa on huomioitu ja kuvattu toimenpiteet, joilla estetään ja hallitaan mahdolliset eturistiriidat.

Fingridin toimielinten palkitsemisen päätöksentekoprosessit ovat seuraavat:

- **Hallituksen** jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiökokous. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta valmistelee hallituksen jäsenten palkitsemista koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle ja yhtiökokous tekee lopullisen päätöksen palkkioista.

- **Toimitusjohtajan** palkitsemisjärjestelmän periaatteista, palkkaeduista ja toimisuhteen keskeisistä ehdoista päättää yhtiön hallitus. Hallituksen nimeämä palkitsemisvaliokunta valmistelee hallitukselle palkitsemisperiaatteiden ja muiden hyväksytyjen periaatteiden pohjalta esityksen toimitusjohtajan palkkaetuuksista. Palkkaetuuksien määrittelyssä huomioidaan ulkopuolisen konsultin tekemä ylimmän johdon palkka- ja palkkioselvityksen tulokset, joissa vertaillaan liikevaihdoltaan, taaseeltaan ja henkilöstömäärältään vastaavan kokoisten listaamattomien, kaupallisesti toimivien, pääosin val-

tio-omisteisten yhtiöiden johdon palkkoja. Hallitus tekee vuosittain päätöksen toimitusjohtajan palkkaetuuksista ja täytäntöönpanosta palkitsemisvaliokunnan tekemän esityksen pohjalta.

Fingridissä ei ole käytössä osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää tai lisäeläkejärjestelmiä.

## Hallituksen palkitsemisen kuvaus

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 jäsenillä ei ole käytössä osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää tai lisäeläkejärjestelmiä. Fingrid ei myöskään maksa hallituksen palkkioista eläkemaksuja. Hallituksen jäsenten palkitsemista koskevat yhtiökokouksen päätökset julkistetaan samalla pörssitiedotteella muiden yhtiökokouksessa tehtyjen päätösten kanssa.

## Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

Fingridin toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus palkitsemisperiaatteiden puitteissa sekä palkitsemisvaliokunnan tekemän esityksen pohjalta. Fingridin toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet on kuvattu seuraavissa kappaleissa.

### *Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet*

Toimitusjohtajan kokonaispalkkaus muodostuu kiinteästä kokonaispalkasta sekä muuttuvista palkanosista, joita ovat yksivuotinen bonusohjelma (enimmäismäärä 40 prosenttia kiinteästä ansaintavuoden vuosipalkasta sisältäen luontaisedut ja lomarahat) sekä limittaiset kolmen kalenterivuoden mittaiset pitkän tähtäimen kannustinohjelmat (enimmäismäärä 40 prosenttia kiinteästä bruttovuosipalkasta sisältäen luontaisedut ja lomarahat). Toimitusjohtajalla ei ole käytössä yhtiön puolesta osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää tai lisäeläkejärjestelmiä. Toimitusjohtajalla on mahdollisuus vaihtaa osa rahapalkastaan autotuun yhtiön määrittelemän autopolitiikan mukaisesti.

### *Muuttuvien palkitsemisen osien määräytymisperusteet*

Bonusohjelmat perustuvat linjaukseen, jonka mukaan muuttuvan palkitsemisen yhteenlaskettu kokonaismäärä on vuosittain enintään 40 prosenttia palkkionsaajan kiinteästä vuosipalkasta kuitenkin siten, että jos 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.

Hallitus päättää vuosittain Fingridin toimitusjohtajan yksivuotisen bonusohjelman kriteerit ja niille asetettavat ala-

ja ylärajat. Yksivuotisen bonuksen kriteerit määräytyvät pääsääntöisesti kahden koko yhtiötason mittarin (yleensä taloudellinen tulos ja asiakkaiden luottamus), yhden johtamiseen liittyvän mittarin sekä yhden strategiseen hankkeeseen tai henkilökohtaiseen suoritukseen liittyvän mittarin pohjalta. Mittarit perustuvat esimerkiksi asiakas- ja henkilöstökyselyiden tuloksiin sekä strategisille hankkeille asetettuihin määrällisiin ja laadullisiin kriteereihin. Hallitus päättää mittarin arvon lopullisesta toteutumasta palkitsemisvaliokunnan tekemän esityksen pohjalta.

Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan pitkántähtäimen kannustinohjelmien ansaintakriteerit ja niille asetettavat ala- ja ylärajat kullekin ansaintajaksolle erikseen. Vuonna 2019 käynnissä olevien ohjelmien mittarit liittyvät toimitusjohtajalla sähköjärjestelmän käyttövarmuuteen (yhteiskunnalle ja asiakkaille aiheutuva laskennallinen haitta käyttöhäiriöistä), sähkömarkkinoiden toimintaan (Suomen ja Ruotsin välisten sähkön siirtorajoitusten sähkömarkkinoille aiheuttamaa haittaa) sekä omistaja-arvon kasvattamiseen.

Mittarit perustuvat hallituksen määrittämiin kriteereihin, ja päätöksen mittarin arvon lopullisesta toteutumasta tekee hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksen pohjalta.

Yhteiskuntavastuu otetaan huomioon sekä yksivuotisessa että pitkántähtäimen kannustinohjelmassa, sillä palkitsemisjärjestelmien mittarit ovat osin myös yhtiön keskeisiä vastuullisuusmittareita.

Muuttuvat palkitsemisen osat maksetaan pääsääntöisesti ansaintakautta seuraavan vuoden alussa hallituksen vahvistaman maksuajankohdan mukaisesti. Hallituksella on oikeus määritellyissä tilanteissa peruuttaa bonus, leikata bonusta tai lykätä bonuksen maksuajankohtaa. Muuttuvan palkitsemisen osien maksamisen edellytyksenä on lisäksi, että toimitusjohtajan toimisuuhde yhtiöön on voimassa bonuksen maksamisajankohtana pois lukien määritellyt poikkeustilanteet.

### *Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot*

Fingridin toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemminpuolisesti 6 kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan, maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi yhdeksän kuukauden kiinteää palkkaa vastaava rahasumma. Toimitusjohtajalla ei ole käytössä yhtiön puolesta osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää tai lisäeläkejärjestelmiä.

Fingridin enemmistöomisteisten tytäryhtiöiden tai osakkuusyhtiöiden tehtävistä ei toimitusjohtajalle makseta erillistä korvausta.

Hallitus voi myös erityisestä painavasta syystä päättää toimitusjohtajalle maksettavasta muusta palkkiosta.

### *Palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevat ehdot*

Fingridin hallitus määrittelee muuttuvien palkkioiden maksamisen ajankohdan sekä niiden mahdolliset lykkäysajat. Jos toimitusjohtajan toimisuopimus päättyy taloudellisten

epäselvyyksien tai muiden mahdollisten väärinkäytösepäilyjen vuoksi, hallitus voi vaatia järjestelmästä maksetun bonuksen palauttamista yhtiölle.

## PALKITSEMISRAPORTTI

Palkitsemisraportti kuvaa yhtiön palkitsemisperiaatteiden toteutumista. Raportti kuvaa yhtiön hallituksen sekä toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen edellisen tilikauden aikana.

Vuonna 2019 Fingridin hallituksen ja toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisessa on noudatettu yhtiössä määritellyjä palkitsemisperiaatteita, mikä on edistänyt yhtiön suoriutumista sille asetetuissa tehtävissä, pitkän aikavälin taloudellista menestystä ja yhtiön vastuullista toimintaa.

Hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitys suhteessa yhtiön työntekijöiden keskimääräiseen vuosiansioon on ollut oikeudenmukaista. Lisäksi yhtiön taloudellinen kehitys on linjassa maksettujen palkkioiden kanssa. Hallituksen ja toimitusjohtajan palkkiokehitys suhteessa yhtiön työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemisen kehitykseen sekä yhtiön taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä tilikaudelta on kuvattu alla olevassa taulukossa.

Palkitsemisraportti julkaistaan samaan aikaan tilinpäätöksen ja toimintakertomuksen kanssa ja se on osa selvitystä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä. Raportti esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle ja se on saatavilla yhtiön internetsivuilla.

Vuosi	Hallituksen palkkiot yhteensä (€)	Toimitusjohtajan palkat ja luontaisedut (€)	Henkilöstökulut/hlö (€)*	Liikevaihto (M€)
2019	121 200 (0,015%)**	522 000 (0,066%)**	68 773 (0,009%)**	789
2018	126 300 (0,015%)**	452 000 (0,053%)**	85 612 (0,010%)**	853
2017	121 800 (0,018%)**	416 000 (0,062%)**	83 480 (0,012%)**	672
2016	122 340 (0,021%)**	352 000 (0,060%)**	85 113 (0,015%)**	586
2015	114 000 (0,019%)**	324 000 (0,054%)**	80 890 (0,013%)**	600

\* Henkilöstökulut / keskimääräinen henkilöstömäärä, Vuonna 2019 henkilöstökulut laskivat. Muutos johtuu pääosin investointiprojektien henkilöstökulujen aktivoinnista.

\*\* % liikevaihdosta

## Hallituksen palkkiot edelliseltä tilikaudelta

Yhtiökokous on vahvistanut Fingridin hallituksen jäsenille seuraavat kuukausipalkkiot:

- hallituksen puheenjohtaja 2 400 euroa
- hallituksen varapuheenjohtaja 1 300 euroa
- hallituksen jäsenet 1 000 euroa.

Lisäksi hallituksen jäsenille maksettiin 600 euroa kokouspalkkiota jokaisesta hallituksen sekä valiokunnan ja nimitystoimikunnan kokouksesta, johon hallituksen jäsen oli osallistunut.

Hallitukselle maksetut kokonaispalkkiot vuodelta 2019:

	Hallituksessa vuonna 2019	Palkkiot yhteensä 2019	Hallituksessa vuonna 2018	Palkkiot yhteensä 2018
Juhani Järvi, puheenjohtaja	1.1. - 31.12.	42 000	1.1. - 31.12.	40 800
Juha Majanen, varapuheenjohtaja	-	-	1.1. - 28.3.	5 100
Päivi Nerg, varapuheenjohtaja	1.1. - 31.12.	19 800	28.3. - 31.12.	15 600
Anu Hämäläinen, hallituksen jäsen	1.1. - 31.12.	20 400	1.1. - 31.12.	21 600
Sanna Syri, hallituksen jäsen	1.1. - 31.12.	21 000	1.1. - 31.12.	21 000
Esko Torsti, hallituksen jäsen	1.1. - 31.12.	20 400	1.1. - 31.12.	22 200

Hallituksen jäsenillä ei ole käytössä yhtiön puolesta osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää, lisäeläkejärjestelmiä tai muita taloudelliset etuja, kuten kannustinjärjestelmiä.

Kukaan hallituksen jäsenistä ei toimi työ- tai toimitushteessa yhtiöön.

## Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen edelliseltä tilikaudelta

Fingridin toimitusjohtajan ja johtoryhmän vuoden 2019 palkka- ja palkkiotiedot ovat seuraavat:

	Palkat ja luontoisedut 2019	Muuttuva tulospalkkio 2019*	Kokonaispalkitseminen 2019	Vuonna 2020 erääntyvä tulospalkkio**
Toimitusjohtaja	309 000	213 000	522 000	195 000
Johtoryhmä	1 206 000	495 000	1 701 000	382 000
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>1 515 000</b>	<b>708 000</b>	<b>2 223 000</b>	<b>577 000</b>

\* Vuodelta 2018 ansaittu ja vuonna 2019 maksettu tulospalkkio

\*\* Vuodelta 2019 ansaittu ja vuonna 2020 maksettava tulospalkkio

Toimitusjohtajan toimitusjohtajan ehdot on määritelty erillisessä toimitusjohtajasopimuksessa, joka on hallituksen hyväksymä. Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläkekarttuma määräytyvät yleisen työeläkelainsäädännön mukaan.

Toimitusjohtajan kokonaispalkkaus muodostui vuonna 2019 kiinteästä kokonaispalkasta, yksivuotisesta bonusohjelmasta (enimmäismäärä 40 prosenttia ansaintavuoden vuosipalkasta) ja kolmevuotisesta pitkän tähtäimen kannustinohjelmasta (enimmäismäärä 35 prosenttia ansaintavuoden vuosipalkasta 2016-2018 ohjelmassa ja enimmäismäärä 40 prosenttia vuonna 2020 erääntyvässä 2017-2019 ohjelmassa).

Toimitusjohtajan yksivuotisessa bonusohjelmassa mitattiin sekä vuonna 2018 että 2019 yhtiön tulosta, asiakkaiden luottamusta, onnistumista sähkömarkkinoiden kehittämisessä, työyhteisön toimivuutta ja johtamista. Strategisena hankkeena mitattiin vuonna 2018 onnistumista sähkömarkkinoiden kehittämisessä ja vuonna 2019 onnistumista keskeisissä investointihankkeissa (Metsälinja-siirtoyhteyden rakentaminen ja Datahub Oy:n perustaminen).

Pitkätähdistäimen kannustinohjelman mittareina olivat käyttövarmuus, sähkömarkkinoiden toiminta ja omistaja-arvo sekä pitkätähdistäimen ohjelmissa 2016-2018 että vuonna 2020 erääntyvässä 2017-2019. Yhteiskuntavastuu on otettu huomioon sekä yksivuotisessa että pitkätähdistäimen kannustinohjelmassa määriteltäessä palkitsemisohjelmien mittareita, jotka ovat osin samat kuin yhtiön määrittelemät vastuullisuuden mittarit.

Vuonna 2018 Fingrid onnistui poikkeuksellisen hyvin liiketoiminnassaan kaikilla osa-alueilla, mikä johti sekä toimitusjohtajan että henkilöstön osalta normaalia korkeampaan palkitsemiseen. Vuodelta 2018 ansaitut palkkiot maksettiin keuhällä 2019.

Toimitusjohtajalla ei ole käytössä yhtiön puolesta osake- tai osakeperusteista palkitsemisjärjestelmää tai lisäeläkejärjestelmiä.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on molemminpuolisesti 6 kuukautta. Mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan, maksetaan irtisanomisaajan palkan lisäksi yhdeksän kuukauden kiinteää palkkaa vastaava rahasumma.

## Johtoryhmän palkitseminen

Johtoryhmän jäsenten kokonaispalkkaus muodostui kiinteästä kokonaispalkasta, yksivuotisesta bonusohjelmasta ja kolmevuotisesta pitkän tähtäimen kannustinohjelmasta. Yksivuotisen bonusohjelman enimmäismäärä oli 25 prosenttia ansaintavuoden vuosipalkasta. Pitkän tähtäimen kannustinohjelman vuosittainen enimmäismäärä oli niin ikään 25 prosenttia ansaintavuoden vuosipalkasta.

Johdon yksivuotisessa bonusohjelmassa mitattiin vuonna 2019 yhtiön tulosta, asiakkaiden luottamusta, työyhteisön toimivuutta ja johtamista. Lisäksi mitattiin johtoryhmän jäsenten oman vastualueen keskeisten tavoitteiden saavuttamista. Pitkän tähtäimen kannustinohjelman mittareina ovat sähköjärjestelmän käyttövarmuus, sähkömarkkinoiden toiminta ja omistaja-arvo.

Yhteiskuntavastuu on otettu huomioon sekä yksivuotisessa että pitkätähdistäimen kannustinohjelmassa määriteltäessä palkitsemisohjelmien mittareita, jotka ovat osin samat kuin yhtiön määrittelevät vastuullisuuden mittarit.

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

## Henkilöstön palkitseminen

Henkilöstön palkkaus määräytyi työtehtävänä sisällön, pätevyyden, kokemuksen ja tuloksien mukaisesta peruspalkasta, strategian tehokasta toimeenpanoa ohjaavasta vuosittaisesta laatupalkkiosta sekä henkilökohtaisen suorituksen johtamista tukevista kannustepalkkioista. Palkitsemista täydensivät yhtiön järjestämät muut edut ja työaikajoustot. Laatupalkkioiden perustana olevia tuloksia mitataan vuosittain määriteltävillä yhtiötason strategisilla mittareilla sekä henkilökohtaiseen suoriutumiseen perustuvilla mittareilla. Kannustepalkkioita maksetaan hyvistä työsuorituksista osana henkilökohtaisen suorituksen päivittäisjohtamista.

Toimitusjohtajan ja henkilöstön mediaanivuosi-ansion suhde vuonna 2019 oli 7:1, ja naisten ja miesten välinen mediaanivuosi-ansion suhde 0,9:1.