

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2013

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	1
Finnairin kokonaispalkitseminen	1
Peruspalkka	3
Yhtiön menestyksen ja henkilön suorituksen perusteella määräytyvät muuttuvat palkanosat	4
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot	4
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot	4
Johdon palkitsemisperiaatteet ja päätöksentekojärjestys	5
Hallituksen palkkiot vuonna 2013	6
Johdon palkitseminen vuonna 2013	7
Lisäeläkkeet	8
Työsuhteen päättymisen ja erokorvaus	8
Muut edut	9

Johdanto

Finnairin palkka- ja palkkioselvitys kuvaa yhtiön palkitsemiskäytäntöjä sekä ylimmän johdon eli hallituksen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemista vuonna 2013. Lisätietoja saa myös yhtiön internetsivuilla www.finnairgroup.com. Olemme laatineet tämän palkka- ja palkkioselvityksen Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin suosituksen 47 mukaisesti, ja se kattaa myös muita keskeisiä palkitsemisen osa-alueita, joiden arvelemme kiinnostavan lukijaa.

Finnairin kokonaispalkitseminen

Finnairin tavoitteena on rekrytoida, motivoida ja kehittää kaikkia työntekijöitään, jotta he voivat toteuttaa menestyksellisesti yhtiön strategiaa. Kannustava, oikeudenmukainen, kilpailukykyinen ja läpinäkyvä kokonaispalkitseminen vaikuttaa merkittävästi yhtiön kykyyn onnistua näiden tavoitteiden saavuttamisessa. Palkitsemisen on oltava myös kustannuksiltaan kilpailukykyistä. Lentoliikenteen kilpailutilanteen ja Finnairin strategian toteuttamisen kannalta on keskeistä, että kaikkien henkilöstöryhmien työvoimakustannukset ovat markkinatasoisia.

Palkitsemisessa ja palkkiorakenteissa otetaan huomioon eri palkitsemismuotojen vaikutavuus ja kustannukset. Finnairin palkitsemiskäytännöt noudattavat paikallisia lakeja, määräyksiä ja käytäntöjä. Finnairin eri työntekijäryhmien kokonaispalkitsemista verrataan vuosittain jokaisessa toimintamaassa paikallisiin palkkoihin vastaavissa tehtävissä.

Toimitusjohtajan, johtoryhmän jäsenten sekä ylempien toimihenkilöiden, insinöörien ja ulkomaan toimipisteiden henkilökunnan palkka- ja palkkiorakenne on seuraava:

- I. **Kiinteä palkitseminen:** peruspalkka, vaativuusluokittelun mukaisesti
- II. **Muuttuva palkanosa:** lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet, joissa palkitseminen on sidottu yhtiön ja henkilön suoritukseen
- III. **Työsuhde-edut:** luontaisedut ja muut henkilöstöedut

Muiden kuin edellä mainittujen henkilöstöryhmien palkka- ja palkkiorakenne sekä palkan lisät on määritelty pääosin suomalaisissa työehtosopimuksissa. Finnairin työehtosopimusten perusteella määräytyvät työvoimakustannukset ovat näissä ryhmissä merkittävästi nykyistä markkinatasoa korkeammat. Suomen ulkopuolella Finnair noudattaa kunkin paikallisen maan palkkakäytäntöjä ja työehtosopimuksia. Vuoden 2013 lopussa Finnairin 200 miljoonan euron tulosparannusohjelma oli saavuttanut tavoitteen mukaisesti noin 155 miljoonan säästöt pääosin muista kuin työvoimakustannuksista. Valtaosa lokakuussa 2012 julkistetusta 60 miljoonan euron lisäsäästöohjelmasta kohdistuu henkilöstösidonnaisiin kustannuksiin, ja tavoitteena on saavuttaa markkinatasoa vastaavat työvoimakustannukset. Työehtosopimukset ovat nähtävillä yhtiön internetsivuilla www.finnairgroup.com

Koko henkilöstön työsuhde-etuihin kuuluvat muun muassa yhtiön politiikan mukainen lentolippu etu ja Suomessa myös sairauskassa. Lisäksi tietyillä työntekijäryhmillä on auto- ja matkapuhelin etu yhtiön politiikan mukaisesti.

Finnair pyrkii kehittämään työn palkitsevuutta ja kiinnostavuutta tarjoamalla taloudellisten etuisuuksien lisäksi mahdollisuuksia työssä kehittymiseen ja tehtäväkiertoon yhtiön sisällä. Finnair kehittää järjestelmällisesti henkilöstön osaamista ja pyrkii luomaan mahdollisuudet urakiertoon työntekijän kykyjen kehittyessä. Työntekijät viihtyvät hyvin Finnairissa - työurat ovat keskimäärin pitkiä ja vaihtuvuus hyvin vähäistä.

Finnairin Suomessa työskentelevien henkilöstöryhmien laskennalliset kuukausiansiot** 2013

Henkilöstöryhmä	25 % kvartiili*	Mediaani*	75 % kvartiili*	2012 Mediaani*
Johtoryhmä	17 634	18 998	23 167	19 787
Suomen Liikennelentäjäliitto (SLL)	7 511	10 469	15 105	10 089
Johtotehtävissä olevat	7 502	9 004	12 502	9 118
Finnairin ylemmät toimihenkilöt (FYT)	4 553	5 333	5 998	5 134
Finnairin Insinöörit (FIRY)	4 907	5 305	6 645	5 224
Finnairin Tekniset (FT)	4 189	4 877	5 644	4 714
Tekniset palvelut, Ilmailualan Unioni (IAU)	3 803	4 577	4 991	4 349
Matkustamohenkilöstö (SLSY)	3 575	4 152	4 795	4 201
Maapalvelut, Ilmailualan Unioni (IAU)	3 457	3 825	4 315	3 674
Lentoalan toimihenkilöt PRO	3 214	3 486	3 963	3 434

* Mediaaniansiot kuvaavat kunkin ryhmän keskipalkkaa, eli puolet ryhmän työntekijöistä ansaitsee tätä enemmän ja puolet tätä vähemmän. Alimman neljänneksen rajaa matalammat ansiot on neljäsosalla työntekijöistä, ja ylimmän neljänneksen rajaa korkeammat ansiot neljäsosalla työntekijöistä.

** Laskennallinen kuukausiansio: verotettavat bruttoansiot jaettuna 12 kuukaudella. Laskelmissa ovat mukana ainoastaan koko vuodelta palkkaa saaneet työntekijät. Matkustamohenkilökunnan tilapäisten lomautusten vaikutus on eliminoitu luvuista. Laskelmissa ei ole mukana verottomia etuja tai muita verottomia kompensatiomuotoja kuten päivärahoja. Mukana ei myöskään ole osakeohjelmien (avainhenkilöiden pitkän aikavälin kannustinohjelma, henkilöstön osakesäästöohjelma) palkkioita. Esimiehinä toimivat lentäjät eivät ole mukana luvuissa.

Työntekijäryhmien keskimääräiset palvelusvuodet vuonna 2013

Henkilöstöryhmä	Keskimääräiset palvelusvuodet
Johtoryhmä	7,37
Suomen Liikennelentäjäliitto (SLL)	13,65
Johtotehtävissä olevat	15,20
Finnairin Ylemmät Toimihenkilöt (FYT)	15,77
Finnairin Insinöörit (FIRY)	21,62
Finnairin Tekniset (FT)	25,62
Tekniset palvelut, Ilmailualan Unioni (IAU)	20,66
Matkustamohenkilöstö (SLSY)	19,39
Maapalvelut, Ilmailualan Unioni (IAU)	16,71
Lentoalan toimihenkilöt PRO	18,85
Kaikki	18,34

Finnairin tavoitteena on kannustava, oikeudenmukainen, kilpailukykyinen ja läpinäkyvä kokonaispalkitseminen

Peruspalkka määräytyy työn vaativuuden perusteella

Finnair käyttää toimitusjohtajan, johtoryhmän jäsenten sekä ylempien toimihenkilöiden, insinöörien ja ulkomaan toimipisteiden henkilökunnan peruspalkan määrittelyssä pohjana vaativuusluokittelua (job grading).

Vaativuusluokka perustuu tehtävän merkittävyyteen ja vastuuseen organisaatiossa, ei hierarkiseen raportointisuhteeseen. Vaativuusluokka on sidoksissa tehtävään. Henkilön vaihtaessa tehtävästä toiseen hänen tehtävänsä vaativuusluokka voi muuttua. Liikkuvuus eri vaativuusluokkien välillä on tärkeää sekä työntekijöiden että organisaation kehityksen kannalta. Työntekijä voi uransa aikana liikkua horisontaalisesti saman vaativuusluokan tehtävien välillä tai vertikaalisesti eri vaativuusluokan tehtävien välillä.

Muuttuvat palkanosat määräytyvät yhtiön menestyksen ja henkilön suorituksen mukaisesti

Lyhyen ja pitkän aikavälin muuttuvan palkitsemisen tavoitteena on joustava ja kannustava palkitseminen, joka määräytyy yhtiön menestyksen ja henkilön oman suorituksen mukaisesti. Lisäksi pitkän aikavälin osakepohjaisilla palkkioilla pyritään sitouttamaan henkilöstöä ja johtoa sekä yhdenmukaistamaan heidän etunsa yhtiön osakkeenomistajien edun kanssa. Suorituksen tavoitetason asettaa Finnairin hallitus.

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Finnair hyödyntää johtamisessa suoritukseen perustuvaa lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmää. Järjestelmä sisältää toisiaan seuraavina vaiheina tavoitteiden asettamisen, suoritusarvioinnin ja kehityskeskustelun. Lyhyen aikavälin muuttuvan palkanosan tavoitetaso on tehtäväluokasta riippuen 2,5–30 % peruspalkasta. Mikäli henkilö ylittää hänelle asetetut tavoitteet merkittävästi, voi kannustinpalkkio olla maksimissaan 5-60 % vuositason peruspalkasta.

Lopullisen kannustinpalkkion määrittää Finnairin tuloskerroin. Kannustinpalkkio voi olla 0,5–1,5 -kertainen yhtiön taloudellisen tuloksen mukaan (toiminnallinen liikevoitto). Ker-

toimen avulla kannustinpalkkioiden määrä sovitetaan yhtiön taloudelliseen asemaan. Kannustinjärjestelmä seuraa yhtiön budjettikautta, joka on kuusi kuukautta, ja palkkiot maksetaan puolivuositain. Palkkio lasketaan kyseisen jakson peruspalkasta.

Yhtiön toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten kannustinpalkkio määräytyy hallituksen puolivuositain asettamien tavoitteiden perusteella; johtajan tavoitteet perustuvat hallituksen kyseiselle kaudelle määrittelemiin koko Finnairia koskeviin tavoitteisiin ja johtajan vastuulla olevan liiketoiminta-alueen tavoitteisiin. Johtoryhmällä kannustinpalkkion tavoitetaso oli 20 % ja maksimitaso 40 % peruspalkasta vuonna 2013. Toimitusjohtajalla tavoite- ja maksimitasot ovat vastaavasti 30 % ja 60 %. Myös johtoryhmän jäsenten lopulliseen kannustinpalkkioon sovelletaan edellä kuvattua Finnairin tuloskerrointa.

Valtion palkitsemisohjeen, eli Talouspoliittisen ministerivaliokunnan 13.8.2012 yritysjohton ja avainhenkilöiden palkitsemisesta antaman kannanoton mukaisesti yksittäisen henkilön lyhyen aikavälin kannustinpalkkio ei minään vuonna voi kuitenkaan ylittää 60 %:a henkilön vuosittaisesta peruspalkasta.

Henkilöstörahasto

Finnairilla on käytössä henkilöstön omistama ja hallitsema henkilöstörahasto, johon ohjataan osa Finnairin voitosta. Voittopalkkioerä määräytyy hallituksen asettamien tavoitteiden pohjalta. Finnairin toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet eivät kuulu henkilöstörahastoon. Henkiköstörahastoon eivät myöskään kuulu suoritusperusteisen osakeohjelman piiriin kuuluvat henkilöt. Vuonna 2013 Finnair maksoi henkilöstörahastoon 5 miljoonaa euroa perustuen vuoden 2012 tavoitteiden täyttymiseen.

Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot

FlyShare 2013–2014

Finnairin hallitus päätti 27.3.2013 suunnata osakesäästöohjelma FlySharen Finnairin henkilöstölle. Ohjelman tarkoituksena on kannustaa työntekijöitä ryhtymään yhtiön osakkeenomistajiksi ja siten vahvistaa Finnairin työntekijöiden sitoutumista yhtiön omistaja-arvon kehitykseen sekä palkita heitä pitkällä aikavälillä.

Ohjelmaan osallistuminen on vapaaehtoista. Ohjelma alkoi 1.7.2013 ja sen ensimmäinen säästökausi kestää 12 kuukautta. Ohjelman ensimmäiselle säästökaudelle ilmoittautui viidennes kutsutuista, toisin sanoen yli tuhat Finnairin työntekijää. Uusista säästökausista päättää yhtiön hallitus.

Ohjelmassa työntekijälle tarjotaan mahdollisuus säästää osuus palkastaan ja sijoittaa se Finnairin osakkeisiin. Enimmäissäästön määrä on 8 % ja vähimmäissäästön 2 % kunkin osallistujan kunkin kuukauden bruttopalkasta, kuitenkin enintään 8 000 euroa vuodessa per osallistuja. Osakkeita ostetaan kertyneillä säästöillä markkinahintaan neljännesvuosittain Finnairin osavuositarkastusten julkistamispäivien jälkeen. Ensimmäiset osakeostot tehtiin loka–marraskuussa 2013. Ostetuille osakkeille säästökauden aikana maksetut osingot käytetään automaattisesti Finnairin osakkeiden ostamiseen seuraavana osingonmaksun jälkeisenä osakkeiden ostopäivänä.

Keväällä 2016 Finnair antaa ohjelmaan osallistuneille työntekijöille yhden osakkeen kutakin kahta ostettua säästöosaketta kohden. Nämä lisäosakkeet ovat saajalleen verotettavaa tuloa.

Lisätäkseen ohjelman houkuttelevuutta Finnair antoi 20 bonusosaketta lokakuussa 2013 jokaiselle työntekijälle, joka osallistui ohjelmaan vähintään sen ensimmäisen kolmen kuukauden aikana.

Avainhenkilöiden suoritusperusteinen osakeohjelma 2013–2015

Finnairin hallitus päätti 7.2.2013 suunnata yhtiön avainhenkilöille uuden suoritusperusteisen osakeohjelman vuosille 2013–2015. Ohjelma korvaa vuoden 2012 lopussa päättyneen aiemman ohjelman. Osakeohjelman tarkoituksena on kannustaa avainhenkilöitä työskentelemään pitkän aikavälin omistaja-arvon kasvattamiseksi. Ohjelma on valtion palkitsemisohjeen mukainen.

Ohjelma koostuu vuosittain alkavista rullaavista ohjelmista, joissa osallistujilla on mahdollisuus ansaita Finnairin osakkeita pitkän aikavälin kannustinpalkkiona, jos hallituksen ohjelmalle asettamat suoritustavoitteet täyttyvät. Jokaisen uuden ohjelman aloitus edellyttää Finnairin hallituksen erillistä päätöstä.

Jokainen ohjelma pitää sisällään kolmen vuoden ansaintajakson, jota seuraavana rajoitusaikana osallistuja ei voi myydä tai siirtää kannustinpalkkiona saamiaan osakkeita. Rajoitusaika on kolme vuotta Finnairin johtoryhmän jäsenillä ja yksi vuosi muilla osallistujilla. Lisäksi toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten on kerrytettävä osakeohjelmasta saaduilla osakepalkkioilla - ja sen saavuttamisen jälkeen ylläpidettävä - yhtiössä kiinteän vuosipalkkansa määrää vastaava osakeomistus niin kauan kuin osakeohjelmaan kuuluva on johtoryhmän jäsen.

Mahdollinen kannustinpalkkio myönnetään Finnairin osakkeina. Ansaitut osakkeet maksetaan johtoryhmän jäsenille kolmessa erässä ansaintajaksoa seuraavien kolmen vuoden aikana; 50 % vuonna 2016, 30 % vuonna 2017 ja 20 % viimeisenä vuonna 2018. Muille osallistujille ansaitut osakkeet maksetaan kahdessa 50 %:n erässä ansaintajaksoa seuraavien kahden vuoden aikana.

Siirtyminen aiemmasta kiinteästä kolmen vuoden pituisesta ohjelmasta vuosittain alkavaan rullaavaan ohjelmarakenteeseen aiheuttaa sen, että uusi järjestelmä toimii kokonaisuudessaan palkkio-osakkeiden osalta vasta vuonna 2018. Tästä syystä järjestelmään on lisätty kertaluonteisesti siirtymäkauden lisäohjelma, joka täydentää vuosien 2016 ja 2017 palkkio-osakkeita, jos lisäohjelman erillinen tavoite saavutetaan. Vuosina 2014 ja 2015 johdolle ei makseta lainkaan palkkio-osakkeita.

Mikäli ohjelman suoritustavoitteet täyttyvät tavoitetason mukaisesti, ohjelmassa mukana olevan toimitusjohtajan tai johtoryhmän jäsenen osakkeina maksettava kannustinpalkkio on 30 % hänen vuosittaisesta peruspalkastaan. Vastaavasti, mikäli ohjelman suoritustavoitteet toteutuvat enimmäistasolla, osakkeina maksettava kannustinpalkkio on 60 % vuosittaisesta peruspalkasta. Muiden avainhenkilöiden kannustinpalkkioiden tavoitetaso vastaa 20–25 % ja maksimitaso vastaavasti 40–50 % henkilön vaativuusluokan mukaisesta vuosittaisesta keskimääräisestä peruspalkasta.

Ohjelman sääntöjen mukaan yksittäiselle osallistujalle tämän osakeohjelman perusteella myönnettyjen osakkeiden arvo ei minään vuonna saa ylittää 60 %:a henkilön vuosittaisesta peruspalkasta.

Kannustinpalkkiona maksettavien osakkeiden määrä on ilmaistu ennen veroja. Makset-

tavia osakkeita vähennetään määrällä, jonka arvo maksuhetkellä vastaa kannustinpalkkiosta maksettavaa ansiotuloveroa ja varainsiirtoveroa.

Henkilö ei ole oikeutettu palkkioon, mikäli hän irtisanoutuu tai irtisanotaan ennen osakkeiden maksuhetkeä. Lisäksi hallitus on oikeutettu niin halutessaan perimään takaisin jo luovutetut osakkeet, mikäli osakeohjelmaan kuuluvan henkilön työsuhde päättyy rajoitusajana.

Hallitus on lisäksi oikeutettu painavasta syystä muuttamaan tai perumaan palkkion tai siirtämään sen maksua. Lisäksi hallitus on oikeutettu poistamaan henkilön ohjelmasta, mikäli henkilö on syylistynyt merkittävään rikkeeseen tai toiminut tavalla, joka on yhtiölle haitallista tai yhtiön intressien vastaista.

31.12.2013 ohjelmaan kuului 51 henkilöä, mukaan lukien toimitusjohtaja ja 7 johtoryhmän jäsentä.

Osakeohjelman 2013–2015 suoritusmittarit ovat yhtiön liike-tulosprosentin kasvu suhteessa vertailuryhmään ja yksikkökustannusten aleneminen Euroopan-liikenteessä. Näiden mittarien painoarvot ovat 60 % ja 40 %. Ohjelmaa täydentävän siirtymäkauden ohjelman suoritusmittarina on toiminnallinen liike-tulosprosentti.

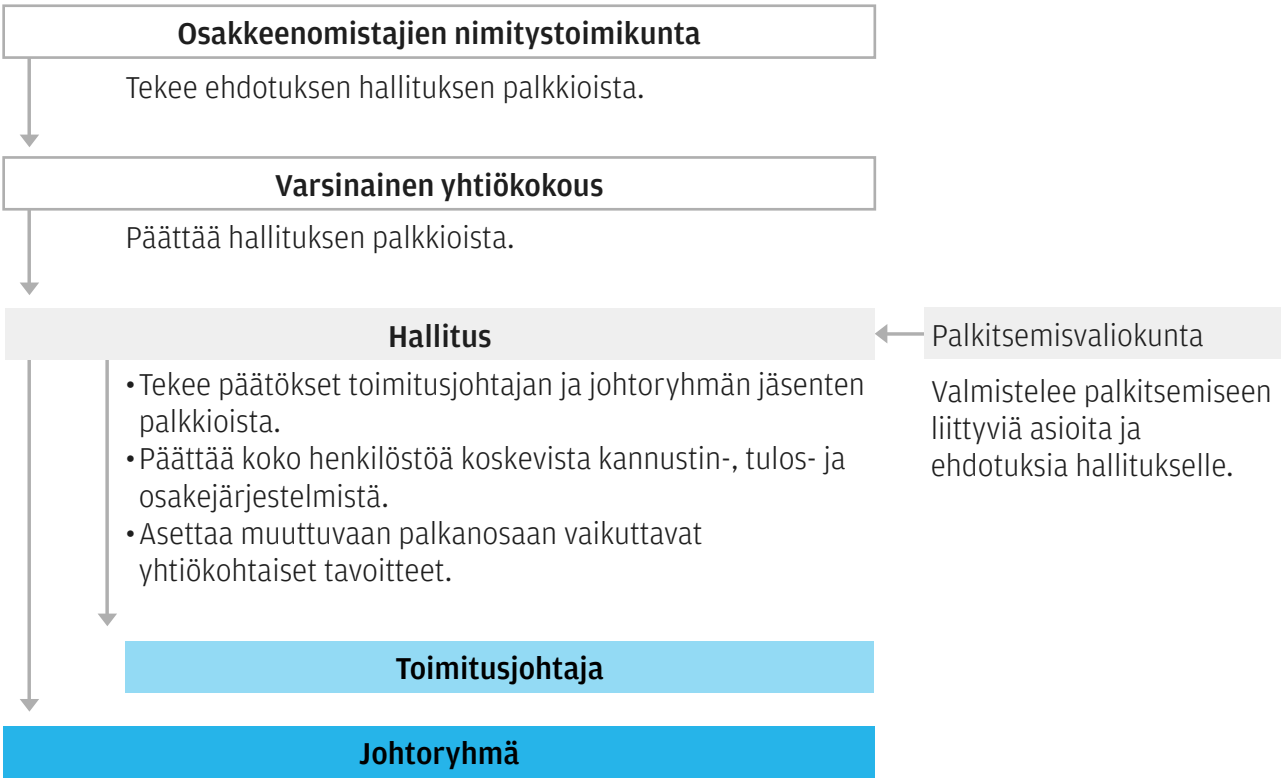
Mittareiden tavoitetasot ja maksimitasot perustuvat yhtiön hallituksen määrittämiin pitkän aikavälin strategiaan tavoitteisiin. Mittareita seurataan vuosineljänneksittäin.

Johdon palkitsemisperiaatteet ja päätöksentekojärjestys

Hallituksen palkkiot: Finnairin osakkeenomistajien nimitystoimikunta antaa vuosittain ehdotuksensa hallituksen palkkioiksi, joista lopullisesti päättää Finnairin varsinainen yhtiökokous.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen: Finnairin hallitus päättää toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmään kuuluvien henkilöiden palkasta, palkitsemisjärjestelmistä ja niihin liittyvistä tavoitteista yhtiön hallituksen palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta. Palkitsemisessa on otettu huomioon valtion palkitsemisohjeet.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys



Hallituksen palkkiot vuonna 2013

Finnairin hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot sekä muut taloudelliset edut päättää vuosittain varsinainen yhtiökokous. Hallituksen jäsenten valintaa ja heidän palkitsemistaan valmistelee suurimpien osakkeenomistajien edustajien muodostama nimitystoimikunta. Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot maksetaan rahakorvauksina.

Hallituksen jäsenet eivät ole yhtiön osakeohjelman eivätkä kannustinpalkkiojärjestelmän piirissä.

Vuoden 2013 yhtiökokouksen päättämät vuosi- ja kokouspalkkiot hallituksen jäsenille ovat:

- puheenjohtajan vuosipalkkio 61 200 euroa
- varapuheenjohtajan vuosipalkkio 32 400 euroa
- jäsenen vuosipalkkio 30 000 euroa
- Suomessa asuvan hallituksen jäsenen kokouspalkkio 600 euroa hallituksen ja sen valiokunnan kokousta kohden
- ulkomailla asuvan hallituksen jäsenen kokouspalkkio 1 200 euroa hallituksen tai sen valiokunnan kokousta kohden.

Hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja päivärahaan ja matkakustannusten korvaukseen Finnairin yleisen matkustussäännön mukaisesti. Lisäksi hallituksen jäsenillä on rajoitettu oikeus henkilöstölippujen käyttöön Finnairin henkilöstölippuohjesäännön mukaisesti. Hallituksen jäsenet eivät kuitenkaan ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön ja näin ollen heille ei kuulu muita taloudellisia etuuksia.

Finnairin hallituksen palkkiot ovat olleet muuttumattomat vuodesta 2008 lähtien.

Finnairin hallituksen palkkiot vuodelta 2013 maksuperusteisesti

	Vuosi- palkkiot*	Hallituksen kokoukset	Valio- kunnan kokoukset	Kokous- palkkio	Kokous- palkkiot yhteensä	Vero- tettavat etuudet**	Yhteensä
Jäsenet 1.1.-31.12.2013							
Klaus Heinemann (pj alkaen 27.3.2013)	53 400	11/11	6/6	1 200	21 600	0	75 000
Harri Kerminen (varapj.)	34 200***	11/11	11/12	600	15 300	1 795	51 295
Maija-Liisa Friman	30 000	11/11	6/6	600	12 300	10 722	53 022
Gunvor Kronman	30 000	11/11	6/6	600	12 000	7 707	49 707
Jussi Itävuori	30 000	11/11	6/6	1 200	21 600	3 580	55 180
Merja Karhapää	30 000	11/11	5/6	600	10 800	2 729	43 529
Jäsenet 1.1.-27.3.2013							
Harri Sailas (pj)	15 300	3/3	2/2	600	4 200	1 690	21 190
Jäsenet 27.3.-31.12.2013							
Antti Kuosmanen	22 500	8/8	2/2	1 200	7 800	3 187	33 487

Hallituksen kokouspalkkiot on esitetty yllä maksuperusteisesti.

* Hallituksen palkkio on ilmaistu vuositasolla, mutta palkkio maksetaan kuukausittaisina erinä.

** Verotettavia etuuksia ovat yhtiön henkilöstöliput, joita hallituksen jäsenillä on mahdollisuus käyttää Finnairin henkilöstölippuohjesäännön mukaisesti.

*** Harri Kermisen vuosipalkkio sisältää 1 800 euroa vuonna 2012 maksamatta jääneitä palkkioita.

Johdon palkitseminen vuonna 2013

Finnair Oyj:n toimitusjohtajina toimivat vuonna 2013 Mika Vehviläinen (28.2.2013 asti) ja Pekka Vauramo (1.6.2013 alkaen). Toimitusjohtajan sijaisena 27.1.2013–31.5.2013 toimi Ville Iho. Johtoryhmässä oli vuonna 2013 toimitusjohtajan lisäksi yhdeksän henkilöä. Näistä Anssi Komulainen erosi johtoryhmästä vuoden 2013 aikana. Lisäksi Kaisa Vikkula ilmoitti 31.12.2013 jättävänsä Finnairin 31.1.2014. Johtoryhmän jäsenet on esitetty sivulla 157.

Johdolle ja muille avainhenkilöille keväällä 2013 maksetut pitkän aikavälin kannustimet perustuvat vuonna 2010 alkaneeseen ja 2012 päättyneeseen kolmen vuoden ohjelmaan. Ohjelmasta on kerrottu tarkemmin vuosien 2011 ja 2012 palkka- ja palkkioselvityksissä sekä vuosien 2010, 2011 ja 2012 tilinpäätösten liitetiedossa 26. Osakeperusteiset maksut. Hallitus hyväksyi ohjelman 4.2.2010 ja sen ehdoissa otettiin huomioon tuolloin voimassa ollut valtion palkitsemisohje.

Tämän kolmevuotisen ohjelman mittarit toteutuivat seuraavalla sivulla olevan taulukon mukaisesti. Keväällä 2013 maksettiin ohjelman ehtojen mukaisesti osallistujille koko kolmen vuoden ohjelman aikana ansaitut osakepalkkiot sekä vuoden 2012 aikana ansaittu ostokannustin. Vuoden 2010 ostokannustin maksettiin vuonna 2011. Vuodelta 2011 ei ansaittu ostokannustinta, koska kyseisen vuoden tavoitteita ei saavutettu.

Palkkiona maksetut osakkeet ovat luovutuskielessä vuoden 2015 loppuun saakka. Lisäksi osakkeet, joista on maksettu ostokannustimia vuosina 2011 ja 2013, olivat luovutuskielessä vuoden 2013 loppuun saakka.

Toimitusjohtaja Mika Vehviläisen irtisanouduttua 27.1.2013 hallitus ja Vehviläinen sopivat, että toimisopimuksen mukainen kuuden kuukauden irtisanoutumisaika lyhennetään kuukauden pituiseksi. Finnairin 28.2.2013 jättäneelle Vehviläiselle ei maksettu 2010–2012 pitkän aikavälin ohjelman mukaista osakepalkkiota, mutta hänelle maksettiin vuonna 2012 ansaittu ostokannustin, jonka Vehviläinen olisi saanut osakepalkkiojärjestelmän sääntöjen mukaisesti myös siinä tapauksessa, että irtisanoutumisaikaa ei olisi lyhennetty.

Yhteenvedo toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisesta 2013

		Toimitusjohtaja			Johtoryhmä		
Maksetut palkat ja palkkiot, euroa vuodessa		2013 Mika Vehviläinen (Toimitusjohtaja 28.2. asti)	Ville Iho (Toimitusjohtajan sijainen 27.1.-31.5)	Pekka Vauramo (Toimitusjohtaja 1.6. alkaen)	2012 Mika Vehviläinen	2013	2012
Peruspalkka	Yhteensä, euroa	178 039	225 040	360 500	576 227	1 620 049	1 739 005
Toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä on hallituksen päättämä kuukausittain maksettava peruspalkka.							
Luontaiset tuudet	Autoetu, verotusarvo	1 890	12 540	0	11 340	58 080	84 083
	Puhelinetu, verotusarvo	40	240	140	240	2 240	2 600
	Asuntoetu, verotusarvo	4 699	0	0	26 816	0	0
	Yhteensä, euroa	6 629	12 780	140	38 396	60 320	86 683
Lyhyen aikavälin kannustimet	Tavoitepalkkio, %	20 %	20 %	30 %	20 %	20 %	20 %
	Maksettu palkkio, % peruspalkasta	53 %	19 %	0 %	26 %	18 %	26 %
	Yhteensä, euroa	94 382	43 299	0	147 442	289 699	445 807
Pitkän aikavälin kannustimet	Osakepalkkio, rahaosuus	0	102 850	0	0	640 910	0
	Osakepalkkio, osakeosuus euroissa	0	68 567	0	0	427 273	0
	Ostokannustin euroissa	150 147	49 572	0	0	265 766	0
	Yhteensä, euroa	150 147	220 989	0	0	1 333 949	0
MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT YHTEENSÄ		429 197	502 108	360 640	762 065	3 304 017	2 271 495

Johtoryhmä ei sisällä toimitusjohtajan sijaisena toimineen Ville Ihon palkkoja ja palkkioita vuodelta 2013. Hänen palkkiansa ja palkkionsa on esitetty erillisenä koko vuodelta 2013. Johtoryhmä sisältää Anssi Komulaisen osalta vuodelta 2013 palkat ja palkkiot siltä ajalta, kun hän on toiminut johtoryhmän jäsenenä (1.1. - 31.8.2013). Peruspalkka sisältää myös loma-ajan palkan sekä lomarahen. Toimitusjohtajan tehtävät 28.2. jättäneen Mika Vehviläisen osalta vuonna 2013 maksettu peruspalkka sisältää pitämättömien lomien korvauksia 88 000 EUR.

Lyhyen aikavälin kannustimien ansaintajakso 2012 maksettujen palkkioiden osalta oli 1.7.2011 - 30.6.2012 ja 2013 maksettujen palkkioiden osalta 1.7.2012 - 30.6.2013. 2013 maksettuja lyhyen aikavälin kannustinpalkkioita on verrattu vuonna 2013 maksettuihin peruspalkkioihin.

Toimitusjohtajan tehtävät jättäneen Mika Vehviläisen osalta vuonna 2013 maksettu kannustinpalkkio on ansaittu 1.7.2012 - 31.12.2012 ja sen toteuma peruspalkasta oli 34 %.

Osakepalkkion osakeosuuden arvo on määritetty maksuhetken osakekurssin (2,5337 EUR) mukaan. Ostokannustimen ansaintajakso on edellinen vuosi. Vuonna 2012 ei ostokannustinta maksettu, koska ansaintakriteerit eivät täyttyneet vuonna 2011.

Pitkän aikavälin kannustinpalkkion mittareiden toteumaprosentti vuosina 2010–2012						
Vuosi	Kriteeri	Minimi (0 %)	Tavoite (50 %)	Maksimi (100 %)	Toteuma (%)	Toteuma (%)
2010	Sijoitetun pääoman tuotto, ROCE %	0 %	2 %	4 %	0 %	32,3 %
	EBITDAR (milj. euroa)	112	162	212	64,6 %	
2011	Sijoitetun pääoman tuotto, ROCE %	0 %	2 %	4 %	0 %	0 %
	EBITDAR (milj. euroa)	193	243	293	0 %	
2012	Oikaistu nettovelkaantumisaste,%	105 %	91,5 %	75 %	94,6 %	97,3 %
	EBITDAR (milj. euroa)	100	160	220	100 %	

Pitkän aikavälin kannustinpalkkio kolmen vuoden aikajaksolta toteutui siis keskimäärin 43 %:isesti. Tätä ajanjaksoa koskeva osakekannustin maksettiin keväällä 2013.

Lisäeläkkeet

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtaja Pekka Vauramolle kertyy eläkettä ja hänen eläkeikänsä määräytyy työnteki-jän eläkelain mukaisesti. Vauramolla ei ole lisäeläke-etuutta.

Finnairin edellinen toimitusjohtaja Mika Vehviläinen kuului yhtiön johdon maksuperus-teisen lisäeläkejärjestelmän piiriin. Vehviläinen erosi yhtiön palveluksesta 27.1.2013 ja hänen toimisuhteensa päättyi 28.2.2013. Koska hänen toimisuhteensa kesti alle 48 kuukautta, hän menetti lisäeläkkeensä.

Vuonna 2013 toimitusjohtajan sijaisena toiminut Ville Iho kuuluu yhtiön maksuperustei-sen lisäeläkejärjestelmän piiriin. Ihon lisäeläkemaksun suuruus on 10 % vuoden TyEl -an-sioista. Lisäeläkkeessä on vapaakirjaoikeus ja eläkeikä on 63 vuotta.

Johtoryhmä

Johtoryhmälle kertyy eläkettä työntekijän eläkelain mukaisesti. Lisäksi yhtiöllä on lisäeläke-järjestelmä, jonka piiriin osa johtoryhmän jäsenistä kuuluu.

Johtoryhmän jäsenten eläkejärjestelyt ovat verolakien tarkoittamia ryhmäeläkevakuutuk-sia. Kaikki johdon lisäeläkkeitä koskevat sopimukset, jotka on solmittu 1.10.2009 tai sen jäl-keen, ovat maksuperusteisia. Maksuperusteisen lisäeläkejärjestelyn piirissä oli vuoden 2013 aikana viisi johtoryhmän jäsentä. Lisäeläkemaksun suuruus on 10 % vuoden TyEl -ansioista. Lisäeläkkeessä on vapaakirjaoikeus. Eläkeikä on 63 vuotta.

Ennen 1.10.2009 solmitut lisäeläkesopimukset ovat etuusperusteisia. Etuusperusteisten lisäeläkesopimusten eläkeikä on 62 vuotta. Etuusperusteinen lisäeläkejärjestely oli vuonna 2013 kahdella johtoryhmän jäsenellä. Etuusperusteisen eläkkeen suuruus on 60 % vuosian-sioista, jotka määräytyvät neljän eläkkeelle siirtymistä edeltävän vuoden keskiansiona jak-son pienin ja suurin ansaintavuosi pois lukien. Lisäeläkkeessä on vapaakirjaoikeus. Vuonna 2014 johtoryhmässä ei ole henkilöitä, joilla olisi etuusperusteinen lisäeläkejärjestely.

1.1.2013 jälkeen tehtäviin uusiin toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten sopimuksiin ei sisälly lisäeläke-etuuksia.

Työsuhteen päättyminen ja erokorvaus

Toimitusjohtaja

Pekka Vauramon toimitusjohtajasopimuksen mukaan molemmat sopijaosapuolet ovat oi-keutettuja irtisanomaan toimitusjohtajasopimuksen ilman erityisiä perusteita. Irtisano-misaika on sekä yhtiön että toimitusjohtajan puolelta kuusi kuukautta. Yhtiön päättäessä so-pimuksen toimitusjohtajalle maksetaan kahdentoista kuukauden kokonaispalkkaa (perus-palkka + työsuhde-etujen verotusarvo) vastaava erokorvaus irtisanomisajan palkan lisäksi. Korvausta ei suoriteta, jos toimitusjohtaja irtisanoutuu tai siirtyy eläkkeelle.

Toimitusjohtajan sijaisena 27.1.– 31.5.2013 toimineen Ville Ihon toimisopimuksen mu-kaan molemmat sopijaosapuolet ovat oikeutettuja irtisanomaan toimisopimuksen ilman erityisiä perusteita. Irtisanomisaika on sekä yhtiön että johtajan puolelta kuusi kuukautta. Yhtiön päättäessä sopimuksen maksetaan johtajalle kahdentoista kuukauden kokonaispalk-kaa (peruspalkka + työsuhde-etujen verotusarvo) vastaava erokorvaus irtisanomisajan pal-kan lisäksi. Korvausta ei suoriteta, jos johtaja irtisanoutuu tai siirtyy eläkkeelle.

Aiemmin toimitusjohtajana toimineen Mika Vehviläisen sopimuksen mukaan molemmat sopijaosapuolet olivat oikeutettuja irtisanomaan toimitusjohtajasopimuksen ilman erityi-siä perusteita. Irtisanomisaika oli yhtiön puolelta 12 kuukautta ja toimitusjohtajan puolelta kuusi kuukautta. Lisäksi sopimuksen mukaan yhtiön päättäessä sopimuksen, toimitusjohta-jalle olisi maksettu kahdentoista kuukauden kokonaispalkkaa (peruspalkka + työsuhde-etu-jen verotusarvo) vastaava erokorvaus irtisanomisajan palkan lisäksi. Koska Vehviläinen ero-si itse yhtiön palveluksesta, ei erokorvaus tullut maksettavaksi. Vehviläisen osalta hallitus ja Vehviläinen sopivat yhdessä, että hänen irtisanoutumisaikansa lyhennettiin kuukauden pi-tuiseksi.

Johtoryhmä

Johtoryhmän jäsenten toimisopimusten mukaan molemmilla osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa sopimus ilman erityisiä perusteita. Nykyisten johtoryhmän jäsenten irtisanomisai- ka ja erokorvaus vaihtelevat työhöntuloajankohdan käytännön mukaisesti. Irtisanomisaika on molemminpuolisesti enintään 6 kuukautta. Yhtiön päättäessä työsuhteen johtajalle mak- setaan työsopimuksesta riippuen enintään 12 kuukauden peruspalkkaa vastaava erokor- vaus irtisanomisajan palkan lisäksi. Korvausta ei suoriteta, jos työsopimus puretaan tai jos johtaja irtisanoo itse työsopimuksen tai siirtyy eläkkeelle.

Hallituksen vuonna 2012 vahvistaman uuden käytännön mukaisesti johtoryhmään 1.1.2013 jälkeen nimitettävien johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika on kummankin sopija- puolen osalta kuusi kuukautta. Yhtiön päättäessä sopimuksen johtajalle maksetaan yhdek- sän kuukauden peruspalkkaa vastaava erokorvaus irtisanomisajan palkan lisäksi. Korvausta ei suoriteta, jos työsopimus puretaan tai jos johtaja irtisanoo itse työsopimuksen tai siirtyy eläkkeelle.

Muut edut

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtaja Pekka Vauramolla on henkivakuutus, vapaa-ajan tapaturmavakuutus, matka- vakuutus, johdon vastuuvakuutus sekä sairaskuluvakuutus. Henkivakuutuksen korvaussum- ma on aluksi 20 % vuosipalkasta ja nousee vuosittain. Korvaussumma ei kuitenkaan voi ylittää 500 000 euroa. Lisäksi toimitusjohtajalla on matkapuhelinetu yhtiön politiikan mukaisesti.

Toimitusjohtajan sijaisena toimineella Ville Iholla on vapaa-ajan tapaturmavakuutus, mat- kavakuutus sekä johdon vastuuvakuutus. Lisäksi Iholla on auto- ja matkapuhelinetu yhtiön politiikan mukaisesti.

Toimitusjohtajana aiemmin toimineena Mika Vehviläisellä oli henkivakuutus, vapaa-ajan tapaturmavakuutus, matkavakuutus, johdon vastuuvakuutus sekä sairaskuluvakuutus. Li- säksi hänellä oli yhtiön politiikan mukainen auto- ja matkapuhelinetu sekä asuntoetu.

Johtoryhmä

Johtoryhmän jäsenillä on vapaa-ajan tapaturmavakuutus, matkavakuutus, johdon vastuu- vakuutus sekä johtoryhmän ulkomaisilla jäsenillä myös sairaskuluvakuutus. Lisäksi johto- ryhmän jäsenillä on auto- ja matkapuhelinetu yhtiön politiikan mukaisesti.

Johdon palkitsemista, yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää sekä eläkemaksuja on kuvattu lisäksi tilinpäätöksen liitetiedoissa 3.9 Palkitseminen.