



TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka

- 2 Toimielinten palkitsemispolitiikka
- 4 Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet
- 7 Hallituksen palkitsemisen periaatteet



TOIMIELINTEN PALKITSEMIS- POLITIikka

Tämä palkitsemispolitiikka kuvaa Finnairin hallituksen sekä toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteita sekä päätöksentekojärjestystä. Tämän palkitsemispolitiikan muutokset koskevat poikkeamismahdollisuuksia ja toimitusjohtajan muuttuvia palkanosia. Palkitsemispolitiikan tilapäisiä poikkeamismahdollisuuksia muutettiin vastaamaan markkinakäytäntöä. Lisäksi politiikkaa tarkennettaisiin toteamalla toimitusjohtajan muuttuvia palkanosia koskevassa osassa, että yhtiön hallitus voi päättää mistä elementeistä muuttuva palkitseminen aika ajoin koostuu. Muutetussa palkitsemispolitiikassa ei ole kohtia, joihin olisi otettu kantaa edellistä palkitsemispolitiikkaa koskevassa yhtiökokouksen päätöksessä. Edellisen palkitsemispolitiikan vahvistamisen jälkeen ei yhtiökokouksessa ole käsitelty mainitun politiikan mukaista palkitsemisraporttia, eikä muutetussa palkitsemispolitiikassa siten ole myöskään kohtia, joista olisi esitetty kannanottoja palkitsemisraportin käsittelyn yhteydessä. Finnairin hallitus on hyväksynyt tämän politiikan ja se esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle maaliskuussa 2021.

Politiikan päämäärä: Finnairissa palkitseminen perustuu suoritukseen, oikeudenmukaisuuteen ja kilpailukykyyn. Palkitsemisen tulee tukea Finnairin strategisten tavoitteiden saavuttamista, yhdenmukaistaa johdon edut osakkeenomistajien edun kanssa, kannustaa Finnairin arvojen mukaiseen toimintaan sekä palkita erinomaisista suorituksista. Nämä periaatteet pätevät sekä toimitusjohtajaan että muuhun henkilöstöön (kuten yhtiön sisäisessä palkitsemispolitiikassa on todettu).

Palkitseminen on suunniteltu houkuttamaan ja sitouttamaan tarvittava osaaminen, sekä motivoimaan henkilöitä toteuttamaan strategiaa ja maksimoimaan osakkeenomistajien arvonluonti. Kannustinohjelmien tavoitteet ja palkkiot pyritään tasapainottamaan pitkän aikavälin arvonluonnin sekä lyhyen tähtäimen tavoitteiden saavuttamisen välillä.

Kohderyhmä: Tämä politiikka kuvaa Finnairin hallituksen sekä toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteita sekä päätöksentekojärjestystä. Mikäli toimitusjohtajalle nimetään sijainen, hänen palkitsemiseensa pätevät samat periaatteet kuin toimitusjohtajan palkitsemiseen.





Tilapäinen poikkeaminen palkitsemispolitiikasta: Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan. Hallitus voi kuitenkin henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta tilapäisesti poiketa mistä tahansa palkitsemispolitiikan kohdasta harkintansa mukaan seuraavissa tapauksissa:

- kun nimitetään uusi toimitusjohtaja,
- kun Finnair-konsernin rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa tai liike-toiminnassa tapahtuu merkittäviä muutoksia (esim. sulautuminen, jakautuminen tai yritysosto), jotka saattavat edellyttää muutoksia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin tai muihin palkitsemisen elementteihin johdon jatkuvuuden varmistamiseksi,
- kun sovellettava lainsäädäntö muuttuu, tai
- kun muut olosuhteet edellyttävät poikkeamista Finnairin pitkän aikavälin etujen ja vastuullisuuden turvaamiseksi tai toimintakyvyn varmistamiseksi.

Poikkeukset: Finnairin hallituksella on eri kannustinohjelmien ehdoissa määritetyt rajatut poikkeamisvaltuudet asettaa, muuttaa, lykätä tai peruuttaa kannustimet ja niihin liittyvät maksut.

Päätöksentekojärjestys:

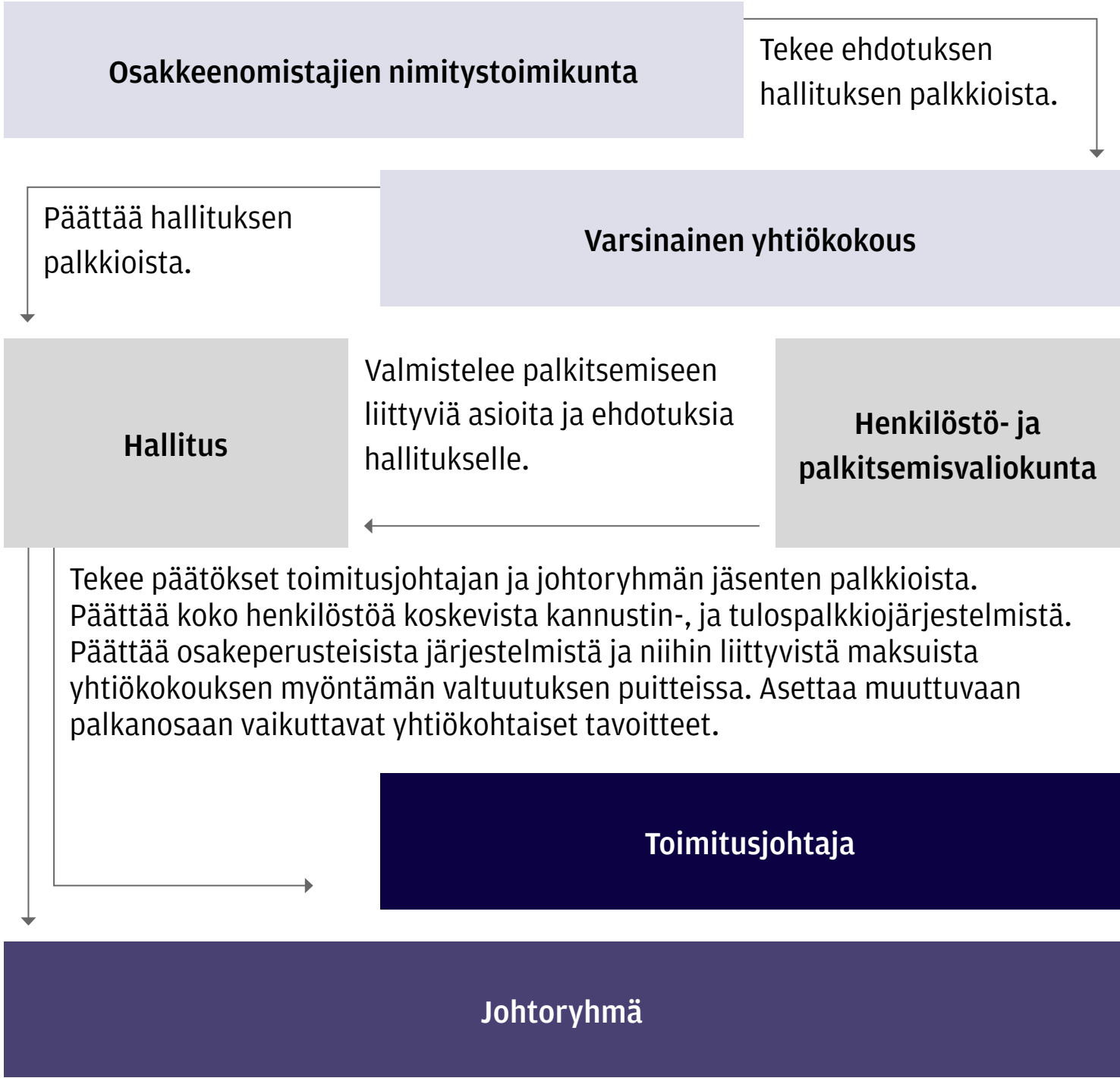
Hallituksen palkitseminen: Finnairin hallitus arvioi ja valmistelee tämän politiikan määrittämät palkitsemisperiaatteet koskien hallituksen jäseniä henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta. Finnairin osakkeenomistajien nimitystoimikunta antaa vuosittain ehdotuksensa hallituksen palkkioiksi, joista lopullisesti päättää Finnairin varsinainen yhtiökokous. Ehdotuksen tulee perustua tässä politiikassa määritettyihin periaatteisiin. Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti hallituksen puheenjohtaja on osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsen, koska hänen näkemyksensä hallituksen työskentelyyn ja kokoonpanoon on hyvin tärkeä. Hallituksen puheenjohtaja saa osallistua kaikkiin keskusteluihin ja päätöksiin, mutta hän ei voi ehdottaa muutoksia hallituksen puheenjohtajan palkitsemiseen

Toimitusjohtajan palkitseminen:

Finnairin hallitus päättää toimitusjohtajan palkasta, palkitsemisperiaatteista ja -järjestelmistä sekä niiden tavoitteista yhtiön hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta.

Toimitusjohtaja tyypillisesti osallistuu henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan kokouksiin, lukuun ottamatta aiheita, jotka liittyvät toimitusjohtajan toimisuhteen ehtoihin tai palkitsemiseen.

PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS





TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMISEN PERIAATTEET

Finnairin lähtökohtana on yhdenmukaistaa toimitusjohtajan edut yhtiön osakkeenomistajien edun kanssa. Finnairissa on käytössä useita palkitsemiselementtejä, joiden tarkoituksena on houkutella, motivoida ja sitouttaa toimitusjohtaja, jolla on tarvittava suorituskyyky, osaaminen ja kyvyt. Palkitsemisen taso linkitetään suoritustasoon tavoitteena ylläpitää hyvää suoritusta kestäväällä tavalla sekä painottaa liiketoimintatavoitteiden saavuttamista sekä strategian toimenpanoa. Palkitsemisen rakenne ja taso tulee olla verrannollinen relevantteihin kansallisiin ja toimialan verrokkeihin. Toimitusjohtajaa kannustetaan hankkimaan yhtiön osakkeita.

Kiinteä palkitseminen

Palkitsemis-elementti	Päämäärä ja yhteys strategiaan	Kuvaus
Peruspalkka	Peruspalkan tulee olla riittävällä tasolla mahdollistamaan motivoituneen, osaavan ja huippusuoriutuvan yksilön rekrytoinnin ja sitouttamisen.	Peruspalkan määrittää Finnairin hallitus huomioiden muun muassa seuraavat seikat: • yksilön henkilökohtaisen suorituksen ja kontribuution arvon liiketoiminnalle • yksilön osaamisen ja kokemuksen • sisäisen palkkarakenteen • vertailukelpoisen ulkoisen markkinatason Peruspalkkaa arvioidaan vuosittain.
Edut ja vakuutukset	Tarjota kustannustehokkaasti sellaiset edut ja vakuutukset, jotka mahdollistavat motivoituneen, osaavan ja huippusuoriutuvan yksilön rekrytoinnin ja sitouttamisen. Tarjota mahdollisuus tutustua Finnairin tuotteisiin ja palveluihin.	Etuihin kuuluu puhelinetu, autoedun sekä henkilöstön lippuedun yhtiön kulloinkin voimassa olevan politiikan mukaisesti. Vakuutuksiin kuuluu vapaa-ajan tapaturmavakuutus, matkavakuutus, johdon vastuuvakuutus sekä oikeus sairaskuluvakuutukseen. Etuja verotetaan kulloinkin voimassa olevan verotuksen ja lainsäädännön mukaisesti. Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläke-etua.



Muuttuva palkitseminen

Muuttuvan palkitsemisen tulee tukea Finnairin strategisten tavoitteiden saavuttamista, yhdenmukaistaa johdon edut osakkeenomistajien edun kanssa, kannustaa Finnairin arvojen mukaiseen toimintaan sekä palkita erinomaisista suorituksista. Tätä tarkoitusta varten, hallitus voi ajoittain päättää käyttääkö kannustinohjelmia ja tarvittaessa päättää uusista kannustinohjelmista jotka poikkeaa alla kuvatuista. Voimassaolevien kannustinohjelmien ajantasaiset kuvaukset julkaistaan yhtiön verkkosivuilla osoitteessa www.finnairgroup.com.

Palkitsemis-elementti	Päämäärä ja yhteys strategiaan	Kuvaus
Lyhyen aikavälin kannustinohjelma (STI)	Ohjelman päämääränä on tukea lyhyen aikavälin (vuoden) tavoitteiden saavuttamista. Yhtiö ja yksilötason tavoitteet perustuvat kyseisen vuoden tärkeimpiin strategisiin painopistealueisiin.	Finnairin hallitus päättää vuosittain lyhyen aikavälin kannustinohjelman rakenteen. Suoritusta mitataan vuoden ajanjaksolla ja mahdollinen palkkio maksetaan seuraavan vuoden aikana. Määräytymisperusteet: - Finnairin hallitus päättää vuosittain ohjelman suoritusmittarit perustuen tilivuoden tärkeimpiin painopistealueisiin. Määräytymisperusteisiin sisältyy sekä taloudellisia että ei-taloudellisia tavoitteita. - Määräytymisperusteiden saavuttamisen vahvistaa Finnairin hallitus suoritusjakson päätyttyä. Palkkiomahdollisuus: 30 % vuosittaisesta peruspalkasta tavoitetason mukaisesta suorituksesta 60 % vuosittaisesta peruspalkasta maksimitason mukaisesta suorituksesta Kannustinpalkkion laskennan pohjana toimii suoritusjakson aikana maksettu peruspalkka.
Pitkän aikavälin kannustinohjelma (LTI)	Ohjelman päämääränä on tukea Finnairin pitkän aikavälin (yli vuoden) yhtiötason tavoitteiden saavuttamista. Ohjelmalla myös sitoutetaan toimitusjohtaja yhtiöön ja yhdenmukaistetaan toimitusjohtajan edut yhtiön osakkeenomistajien edun kanssa.	Finnairin hallitus päättää vuosittain uusien pitkän aikavälin kannustinohjelmien ehdot. Määräytymisperusteet: - Finnairin hallitus päättää kunkin ohjelman suoritusmittarit, perustuen suoritusjakson tärkeimpiin painopistealueisiin. - Määräytymisperusteiden saavuttamisen vahvistaa Finnairin hallitus suoritusjakson päätyttyä. Palkkiomahdollisuus: 20 % vuosittaisesta peruspalkasta tavoitetason mukaisesta suorituksesta - Kokonaiskannustinpalkkiot (sisältävät sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinpalkkiot) eivät voi ylittää 120 prosenttia henkilön vuosittaisesta peruspalkasta. Poikkeamiset ja takaisinperintä: - Finnairin hallitus on oikeutettu painavasta syystä muuttamaan tai perumaan palkkion tai siirtämään sen maksua. Lisäksi hallitus on oikeutettu poistamaan henkilön ohjelmasta, mikäli henkilö on syyllistynyt merkittävään rikkeeseen tai toiminut tavalla, joka on yhtiölle haitallista tai yhtiön intressien vastaista. Mikäli henkilö on syyllistynyt rikkeeseen, yhtiöllä on lisäksi oikeus periä takaisin jo maksettu palkkio.
FlyShare – henkilöstön osakesäästöohjelma	Ohjelman päämääränä on kannustaa henkilöä ryhtymään yhtiön osakkeenomistajiksi, vahvistaa henkilön sitoutumista yhtiön omistaja-arvon kehitykseen sekä palkitsee henkilöä pitkällä aikavälillä Myös toimitusjohtaja on oikeutettu osallistumaan FlyShare -ohjelmaan.	Finnairin hallitus päättää vuosittain henkilöstön osakesäästöohjelman ehdot. Osallistuminen on vapaaehtoista. Ohjelmassa osallistujalle tarjotaan mahdollisuus säästää osuus palkastaan ja sijoittaa se Finnairin osakkeisiin. Palkkiomahdollisuus: - Määritetyn omistusjakson jälkeen Finnair antaa ohjelmaan osallistuneille henkilöille lisäosakkeita määritetystä suhteesta kutakin ostettua säästöosaketta kohden. Poikkeamiset ja takaisinperintä: - Finnairin hallitus on oikeutettu lykkäämään lisäosakkeiden maksamista tai perumaan osallistujan oikeudet lisäosakkeisiin ohjelman ehtojen mukaisesti.



Toimisopimuksen irtisanominen ja erokorvaus

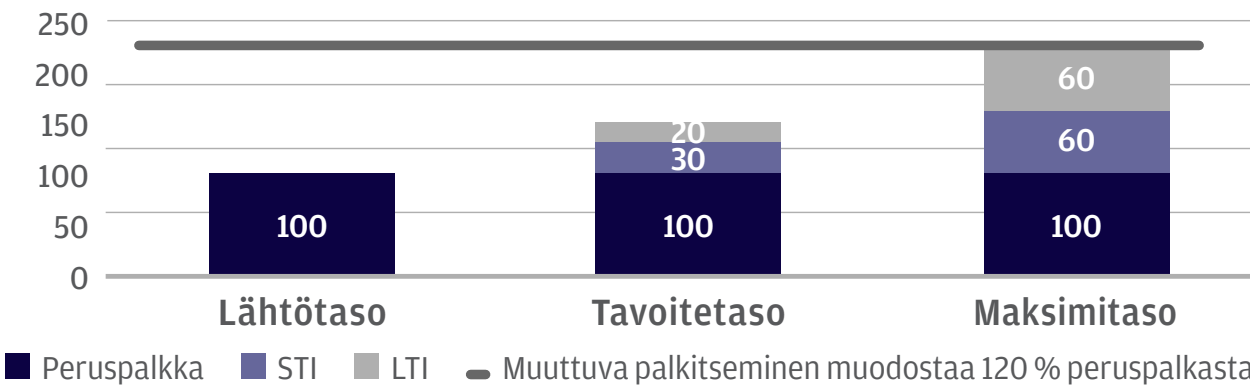
Irtisanomisaika on sekä yhtiön että toimitusjohtajan puolelta kuusi kuukautta. Yhtiön päättäessä sopimuksen toimitusjohtajalle maksetaan kuuden kuukauden kokonaispalkkaa (peruspalkka + työsuhde-etujen verotusarvo) vastaava erokorvaus irtisanomisajan palkan lisäksi.

Toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan palkitsemisen tulee olla kilpailukykyinen ja merkittävä osuus siitä suoritusperusteista.

- Tavoitetason mukaisella suorituksella muuttuva palkitseminen (STI + LTI) muodostaa 50 % toimitusjohtajan peruspalkasta.
- Maksimitason mukaisella suorituksella muuttuva palkitseminen (STI + LTI) muodostaa 120 % toimitusjohtajan peruspalkasta.

Toimitusjohtajan palkitsemiselementtien suhteelliset osuudet





HALLITUKSEN PALKITSEMISEN PERIAATTEET

Hallituksen palkitsemisen päämäärä on varmistaa, että Finnairilla on tehokas ja hyvin suoriutuva hallitus, joka muodostuu erittäin kyvykkäistä ammattilaisista, jotka edustvat monimuotoista ja olennaista yhdistelmää osaamista, kyvykkyyksiä sekä kokemusta. Hallituksen palkitsemisen tulee olla läpinäkyvää, kohtuullista sekä markkinatasoista. Hallituksen jäsenet eivät ole yhtiön osakeohjelman eivätkä kannustinpalkkiojärjestelmän piirissä. Palkitseminen voi muodostua vuosipalkkioista sekä kokouspalkkioista. Hallituksen jäsenet voivat olla oikeutettuja henkilöstölippue tuun. Yhtiökokouksella on oikeus poiketa tässä politiikassa esitetyistä palkitsemisen periaatteista.

Palkitsemis-elementti	Päämäärä ja yhteys strategiaan	Kuvaus
Vuosipalkkio	Vuosipalkkion tulee olla riittävällä tasolla, jotta se houkuttelee, sitouttaa ja motivoi huippusuoriutuvia yksilöitä.	Finnairin hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot sekä muut taloudelliset edut päättää vuosittain varsinainen yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksestä.
Kokouspalkkio	Kokouspalkkion tarkoitus on suhteuttaa osa palkitsemisesta siihen aikaan ja työmäärään, minkä kokoukset vaativat hallituksen jäseniltä.	Esityksen tulisi huomioida vallitseva markkinataso sekä hallitustyöskentelyssä vaadittava työ ja aika. Myös hallituksen jäsenille annettavat lisävastuut, kuten hallituksen tai valiokunnan puheenjohtajuus, tulisi myös huomioida. Vuosipalkkio voidaan maksaa rahan ja Finnairin osakkeiden yhdistelmänä. Kokouspalkkiot maksetaan rahana. Kokouspalkkiot voivat olla erisuuruisia riippuen siitä, osallistutaanko kokoukseen puhelimitse tai muulla viestintävälineellä, tai siitä, edellyttääkö kokoukseen osallistuminen matkustamista.
Matkakustannusten korvaus	Korvausten tarkoitus on korvata hallituksen jäsenten työskentelystä muodostuvat kohtuulliset kustannukset.	Hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja matkakustannusten korvaukseen Finnairin yleisen matkustussäännön mukaisesti.
Alennuslippuetu	Edun päämääränä on houkutella ja sitouttaa hallituksen jäseniä sekä tarjota mahdollisuus tutustua Finnairin tuotteisiin ja palveluihin.	Finnairin hallituksen jäsenillä on oikeus alennuslippujen käyttöön Finnairin reittilennoilla erillisen hallituksen lippuohjesäännön mukaisesti. Ohjeistuksen mukaan hallituksen jäsenillä ja heidän puolisoillaan on kalenterivuoden aikana oikeus neljään edestakaiseen tai kahdeksaan yhdensuuntaiseen Economy- tai Business-luokan lentomatkkaan Finnairilla. Lentolippujen hinta on nolla euroa, mutta hallituksen jäseniltä ja heidän puolisoiltaan veloitetaan niistä kaikki maakohtaiset verot ja matkustajamaksut. Lentoliput ovat hallituksen jäsenille Suomessa verotettavaa tuloa.