

Osakkeenomistajan kysymys:

Haluaisin kysyä hallitukselta, mihin perustuen lanseerasitte sitouttamisohjelman noin 70 avainhenkilölle Finnairissa kaudelle 2021–2023 tilanteessa, jossa valtio pumpkaa varojaan yhtiön pitämiseksi pinnalla? Samaan aikaan yt-kierroksilla olette tehneet merkittävät säästöt, joista osa ropisee näiden ns. avainjohtajien taskuun kahden vuoden kuluttua? Palkitsemisohjelman sääntöjen mukaan hallituksella olisi mahdollisuus myös peruuttaa sitouttamisohjelma tai muuttaa sitä tarvittavilta osin. Se olisi mielestäni vähintään, mitä tässä tilanteessa tulisi tehdä.

Työntekijäpuoli olisi halukas kuulemaan myös avoimuuden nimissä näiden ohjelmaan valittujen henkilöiden nimet, sillä mielestäni tämän kokoisessa yrityksessä pärjäisi huomattavasti pienemmällä avainjohtajien määrällä.

Finnair haluaa olla kilpailukykyinen työnantaja, ja siksi käytämme muiden pörssiyritysten tavoin pitkän tähtäimen kannustinjärjestelmiä sitouttamaan avainhenkilöitä. Järjestelmän piirissä on Finnairin johtoryhmän lisäksi n. 60 muuta avainhenkilöä konsernin eri yksiköistä. Järjestelmän piirissä olevat henkilöt voivat vaihtua vuosittain alkavissa ohjelmissa. Järjestelmään kuuluvien henkilöiden palkat ja palkkiot ovat luottamuksellisia. Järjestelmään kuuluvien henkilöiden nimiä ei julkaista, lukuun ottamatta johtoryhmää.

Kyseinen ohjelma on osa vuonna 2016 päätettyä pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää, jonka puitteissa vuosittain alkaa uusi kolmen vuoden ansaintajakso. Järjestelmä palkitsee vain, jos hallituksen asettamat tiukat tavoitteet toteutuvat. Tavoitteet ovat kriittisen tärkeitä pandemian yli pääsemisen kannalta, ja kannustimet niiden toteutumiseksi siten Finnairin ja sen osakkeenomistajien etujen mukaisia. Ohjelman perusteella mahdollisesti maksettavat osakepalkkiot maksetaan osallistujille keväällä 2024.

Ohjelma on soveltuvien sääntöjen ja Finnairin pitkäaikaisten käytäntöjen mukainen ja se noudattaa sekä Finnairin palkitsemispolitiikkaa että valtion palkitsemisohjeita. Johtoryhmän muut palkitsemisohjelmat on peruttu (lyhyen ja pitkän tähtäimen ohjelmat 2020–2022), lukuun ottamatta uudelleenrakennusajan kannustinjärjestelmää, jossa on samat tavoitteet kuin muulla mukana olevalla henkilöstöllä. Lisäksi muun muassa vuoden 2020 palkitsemisjärjestelmä peruttiin taannehtivasti ja myös lähes kaikki avainhenkilöt ovat olleet lomautettuina. On Finnairin kannalta erittäin tärkeää, että avainhenkilöitä pystytään sitouttamaan pitkäjänteiseen jälleenrakennukseen ja siksi myös hyödyntämään työmarkkinoilla tavanomaisia järjestelyitä epävarmassa tilanteessa.