

FINNAIR

**PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS
1.1.-31.12.2016**



PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2016

Sisällysluettelo

Johdanto	2
Finnairin kokonaispalkitseminen.....	2
Palkkatason määrittelyssä käytetään taustalla työn vaativuuden arviointia.....	3
Muuttuvat palkanosat	3
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot	3
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot.....	3
Johdon palkitsemisperiaatteet ja päätöksentekojärjestys.....	5
Hallituksen palkkiot vuonna 2016	5
Johdon palkitseminen vuonna 2016	6
Lisäeläkkeet.....	6
Työsuhteen päättymisen ja erokorvaus	6
Muut edut	7

Johdanto

Finnairin palkka- ja palkkioselvitys kuvaa yhtiön palkitsemiskäytäntöjä sekä ylimmän johdon eli hallituksen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemista vuonna 2016. Lisätietoja saa yhtiön internetsivuilta <https://investors.finnair.com/fi>. Palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2015 mukaisesti, ja se kattaa myös muita keskeisiä palkitsemisen osa-alueita, joiden Finnair arvelee kiinnostavan lukijaa.

Finnairin kokonaispalkitseminen

Palkitsemisessa ja palkkiorakenteissa otetaan huomioon eri palkitsemismuotojen vaikuttavuus ja kustannukset. Finnairin palkitsemiskäytännöt noudattavat paikallisia lakeja, määräyksiä ja käytäntöjä. Eri työnte-
kijäryhmien kokonaispalkitsemista verrataan vuosittain jokaisessa toimintamaassa paikallisiin palkkoihin vastaavissa tehtävissä.

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

I. Kiinteä palkitseminen: peruspalkka

II. Muuttuva palkansa: lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet, joissa palkitseminen on sidottu yhtiön ja
henkilön suoritukseen

III. Työsuhte-edut: luontoisedut ja muut henkilöstöedut

Muiden henkilöstöryhmien palkka- ja palkkiorakenne sekä palkan lisät on määritelty pääosin suomalaisissa
työehtosopimuksissa. Suomen ulkopuolella Finnair noudattaa kunkin maan paikallisia palkkakäytäntöjä ja
työehtosopimuksia.

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

Finnair kehittää työn palkitsevuutta ja kiinnostavuutta tarjoamalla taloudellisten etuisuuksien lisäksi mahdol-
lisuuksia työssä kehittymiseen ja tehtäväkiertoon yhtiön sisällä. Työntekijät viihtyvät hyvin Finnairissa –
työurat ovat keskimäärin pitkiä ja vaihtuvuus vähäistä. Vuoden 2016 lopussa koko henkilöstön keskimää-
räinen palvelusvuosien pituus Finnairissa oli 16,5 vuotta.

Finnairin suomalaisten työntekijäryhmien laskennalliset kuukausiansiot¹⁾ 2016

Henkilöstöryhmä	Mediaani ²⁾		
	2016	2015	2014
Johtoryhmä	24 633	20 412	18 486
Johtotehtävissä olevat	11 296	9 848	8 517
Lentäjät	10 952	10 719	10 216
Ylemmät toimihenkilöt	5 651	5 424	5 241
Tekniset toimihenkilöt	5 070	5 110	5 116
Tekniset työntekijät	4 857	4 810	4 777
Matkustamohenkilökunta	3 837	4 015	4 207
Maapalvelutyöntekijät	3 796	3 821	3 911
Toimihenkilöt	3 748	3 593	3 551

¹⁾ Laskennallinen kuukausiansio: verotettavat bruttoansiot jaettuna 12 kuukaudella.

²⁾ Mediaaniansiot kuvaavat kunkin ryhmän keskipalkkaa, eli puolet ryhmän työntekijöistä ansaitsee tätä enemmän ja puolet
tätä vähemmän.

Laskelmissa ovat mukana ainoastaan koko vuodelta palkkaa saaneet työntekijät. Virkavapaiden vaikutus on eliminoitu luvuis-
ta. Laskelmissa ei ole mukana verottomia etuja tai muita verottomia kompensatiomuotoja kuten päivärahoja. Esimiehinä toi-
mivat lentäjät eivät ole mukana luvuissa. Pitkän aikavälin kannustimet eivät ole luvuissa mukana.

Johtoryhmän palkkojen ja palkkioiden eroja vuosien 2015 ja 2016 välillä selittävät johtoryhmän suurempi kokoonpano, joka
tukee paremmin yhtiön kasvua ja strategiaa. Lisäksi siihen vaikuttavat lyhyen aikavälin kannustimet, jotka toteutuivat aiem-
paa korkeampina yhtiön taloudellisen tuloksen vuoksi.



Mediaaniansiot kuvaavat kunkin henkilöstöryhmän keskipalkkoja eivätkä anna kuvaa henkilöstön kokonauskustannuksista. Lentäjien mediaaniansio kasvoi edelleen vuonna 2016, mikä johtui muun muassa vapaapäiväkorvauksista. Ylempien toimihenkilöiden ja johdon mediaaniansiot nousivat vuonna 2016, kun lyhyen aikavälin kannustimet toteutuivat aiempaa korkeampina yhtiön taloudellisen tuloksen vuoksi. Lisäksi johdon kokoonpanossa on tapahtunut muutoksia, jotka vaikuttivat mediaaniin: johtoryhmän koko on kasvanut yhtiön kasvun ja strategian tukemiseksi, ja toisaalta muiden johtotehtävissä olevien määrä on pienentynyt viime vuosina noin kolmanneksella.

Keskimääräiset palvelusvuodet Finnairin eri työntekijäryhmissä 31.12.2016

Henkilöstöryhmä	Keskimääräiset palvelusvuodet
Johtoryhmä	6,0
Lentäjät	14,7
Johtotehtävissä olevat	15,1
Ylemmät toimihenkilöt	16,1
Tekniset toimihenkilöt	24,8
Tekniset työntekijät	19,8
Matkustamohenkilökunta	18,4
Maapalvelutyöntekijät	18,9
Lentoalan toimihenkilöt	20,5
Matkanjärjestäjien virkailijat	14,7
Matkanjärjestäjien matkaoppaat	6,5
Matkanjärjestäjien ylemmät toimihenkilöt	10,9
Ulkomaat	7,4
Kaikkien työntekijäryhmien keskiarvo	16,5

Palkkatason määrittelyssä käytetään taustalla työn vaativuuden arviointia

Finnair käyttää toimitusjohtajan, johtoryhmän jäsenten sekä ylempien toimihenkilöiden ja ulkomaan toimipisteiden henkilökunnan palkkatason määrittelyssä pohjana vaativuusluokittelua (job grading). Vaativuusluokka perustuu tehtävän merkittävyyteen ja vastuuseen organisaatiossa, ei hierarkkiseen raportointisuhteeseen. Vaativuusluokka on sidoksissa tehtävään ja henkilön vaihtaessa tehtävästä toiseen hänen tehtävänsä vaativuusluokka voi muuttua. Vaativuusluokka mahdollistaa johdonmukaisen palkitsemisen sekä yhtiön sisällä että ulkoisiin markkinoihin nähden.

Muuttuvat palkanosat

Muuttuvien palkanosien tavoitteena on joustava ja kannustava palkitseminen, joka määräytyy yhtiön menestyksen ja henkilön oman suorituksen perusteella. Lisäksi pitkän aikavälin kannustimilla pyritään sitouttamaan henkilöstöä ja johtoa sekä yhdenmukaistamaan heidän etunsa yhtiön osakkeenomistajien edun kanssa. Suorustavoitteet asettaa Finnairin hallitus.

Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä

Finnair hyödyntää johtamisessa suoritukseen perustuvaa lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmää. Järjestelmä sisältää toisiaan seuraavina vaiheina tavoitteiden asettamisen, suorituksen arvioinnin ja kehityskeskustelun. Lyhyen aikavälin muuttuvan palkanosan tavoitetaso on tehtäväluokasta riippuen 2,5-30 prosenttia peruspalkasta. Mikäli henkilö ylittää hänelle asetetut tavoitteet merkittävästi, voi kannustinpalkkio olla maksimissaan 5-60 prosenttia vuositason peruspalkasta. Kannustinjärjestelmä seuraa yhtiön kuuden kuukauden mittaista budjetti-kautta ja palkkiot maksetaan puolivuositain. Palkkio lasketaan kyseisen jakson aikana maksetusta peruspalkasta.

Yhtiön toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten kannustinpalkkiot määräytyvät hallituksen puoli-vuosittain asettamien tavoitteiden perusteella. Kunkin johtajan tavoitteet perustuvat sekä koko Finnairia koskeviin tavoitteisiin että johtajan vastuulla olevan liiketoiminta-alueen tavoitteisiin. Tavoitteet perustuvat pääasiallisesti taloudellisiin tekijöihin mutta myös operatiiviseen toimintaan ja laatuun liittyviin mittareihin, kuten asiakastytytyvyyteen.

Toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä kannustinpalkkion tavoitetaso on 30 prosenttia ja maksimitaso 60 prosenttia peruspalkasta.

Valtion palkitsemisohjeen eli Talouspoliittisen ministerivaliokunnan 13.8.2012 yritysjohtoon ja avainhenkilöiden palkitsemisesta antaman kannanotton mukaisesti yksittäisen henkilön lyhyen aikavälin kannustinpalkkio ei minään vuonna voi ylittää 60 prosenttia henkilön vuosittaisesta peruspalkasta. Vastaavasti 13.5.2016 annetun kannanotton mukaisesti kokonauskannustinpalkkiot (sisältävät sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinpalkkiot) eivät voi ylittää 120 prosenttia 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. Henkilöstörahastoon eivät kuulu myöskään suoritusperusteisen osakeohjelman piirissä olevat henkilöt. Vuoden 2016 toiminnallisen liiketuloksen perusteella henkilöstörahastoon ohjataan 0,5 miljoonaa euroa.

Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot

Henkilöstön osakesäästöohjelma Fly Share

Finnairin hallitus päätti 27.3.2013 suunnata osakesäästöohjelma Fly Sharen Finnairin henkilöstölle. Ohjelma kannustaa työntekijöitä ryhtymään yhtiön osakkeenomistajiksi, vahvistaa työntekijöiden sitoutumista yhtiön omistaja-arvon kehitykseen sekä palkitsee työntekijöitä pitkällä aikavälillä.

Ohjelma koostuu rullaavista, vuoden mittaisista säästökausista ja niitä seuraavista noin kahden vuoden mittaisista omistusjaksoista. Uusista säästökausista päättää yhtiön hallitus vuosittain. Ohjelman neljäs säästökausi alkoi 1.7.2016.

Ohjelmaan osallistuminen on vapaaehtoista. Ohjelmassa työntekijälle tarjotaan mahdollisuus säästää osuus palkastaan ja sijoittaa se Finnairin osakkeisiin. Säästö määrä voi olla 2–8 prosenttia osallistujan kuukauden bruttopalkasta, kuitenkin enintään 8 000 euroa vuodessa per osallistuja. Kertyneillä säästöillä ostetaan osakkeita markkinahintaan neljännesvuosittain Finnairin osavuosikatsausten julkistamispäivien jälkeen. Ostetuille osakkeille säästökauden aikana maksetut osingot käytetään automaattisesti Finnairin osakkeiden ostamiseen seuraavana osingonmaksun jälkeisenä osakkeiden ostopäivänä.

Kahden vuoden omistusjakson jälkeen Finnair antaa ohjelmaan osallistuneille työntekijöille yhden osakkeen kutakin kahta ostettua säästöosaketta kohden. Nämä lisäosakkeet ovat saajalleen verotettavaa tuloa. Lisäksi Finnair antaa kaikille ohjelmaan ensimmäistä kertaa osallistuville 20 bonusosaketta ensimmäisen kolmen säästökuukauden jälkeen. Nämäkin osakkeet ovat veronalaista tuloa.

Vuonna 2016 lisäosakkeita annettiin ensimmäistä kertaa, kun Fly Sharen ensimmäisen kauden kaksivuotinen omistusjakso päättyi helmikuussa 2016. Tällöin Finnair luovutti yhteensä 277 596 osaketta kannustinpalkkiona vastikkeetta ohjelman osallistujille. Finnairin hallitus päätti 20.12.2016 uudesta, 1.7.2017 alkavasta säästökaudesta.

Avainhenkilöiden suoritusperusteinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Finnairin hallitus päätti 7.2.2013 suunnata yhtiön avainhenkilöille uuden suoritusperusteisen, osakepohjaisen kannustinjärjestelmän. Järjestelmä korvasi aiemman, vuoden 2012 lopussa päättyneen ohjelman. Järjestelmä kannustaa avainhenkilöitä työskentelemään pitkän aikavälin omistaja-arvon kasvattamiseksi. Järjestelmä on laadittu Talouspoliittisen ministerivaliokunnan kannanoton periaatteiden mukaisesti.

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

Jokainen ohjelma pitää sisällään kolmen vuoden ansaintajakson, jota seuraa rajoitus aika, jonka aikana osallistuja ei voi myydä tai siirtää kannustinpalkkiona saamia osakkeita. Rajoitus aika on kolme vuotta Finnairin johtoryhmän jäsenillä ja yksi vuosi muilla osallistujilla. Lisäksi johtoryhmän jäsenten on kerrytettävä ja saavuttamisen jälkeen ylläpidettävä kiinteän vuosipalkkansa määrää vastaavaa osakeomistusta niin kauan kuin osakeohjelmaan kuuluva on johtoryhmän jäsen.

Mahdollinen kannustinpalkkio myönnetään Finnairin osakkeina. Ansaitut osakkeet maksetaan osallistujille ansaintajaksoa seuraavana vuonna.

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

Ohjelman sääntöjen mukaan yksittäiselle osallistujalle tämän osakeohjelman perusteella myönnettyjen osakkeiden arvo ei minään vuonna saa ylittää 60 prosenttia henkilön vuosittaisesta peruspalkasta. Kannustinpalkkiona saatavat osakkeet ovat saajalleen verotettavaa tuloa.

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

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

Ohjelmien suoritusmittarit ja toteutuminen

Vuosia 2013–2015 koskevan ohjelman suoritusmittarit olivat yhtiön liikeytulosprosentin kasvu suhteessa vertailuryhmään ja yksikkökustannusten aleneminen Euroopan liikenteessä. Näiden mittarien painoarvot olivat 60 ja 40 prosenttia. Ohjelma toteutui 54-prosenttisesti, kun tavoite oli 100 prosenttia ja maksimi 200 prosenttia. Ohjelmaa täydentävän siirtymäkauden ohjelman suoritusmittarina oli toiminnallinen liikeytulosprosentti. Täydentävän ohjelman tavoitteet eivät täyttyneet.

Vuosia 2014–2016, 2015–2017 ja 2016–2018 koskevien ohjelmien suoritusmittarit ovat sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) sekä osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR). Kummankin mittarin painoarvo on 50 prosenttia.

Mittareiden tavoitetasot ja maksimitasot perustuvat yhtiön hallituksen määrittämiin pitkän aikavälin strategiaan tavoitteisiin. Mittareita seurataan vuosineljänneksittäin. Finnairin hallitus päätti 20.12.2016 uudesta vuosia 2017–2019 koskevasta ohjelmasta.

Lentäjien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Finnairin hallitus päätti 13.10.2014 suunnata yhtiön lentäjille pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän. Ohjelma on osa Finnairin ja Suomen Liikennelentäjäliiton (SLL) solmimaa sopimusta, jossa sovittiin 17 miljoonan euron vuosittaisista, pysyvistä säästöistä lentäjien kuluissa. Säästösopimuksen ehtona oli lentäjien kannustinjärjestelmän toteutuminen.

Ohjelma kattaa vuodet 2015–2018 ja palkkion toteutumisen edellytyksenä on Finnairin ja SLL:n välisessä säästösopimuksessa määriteltujen säästöjen toteutuminen sovitun aikataulun mukaisesti vuosina 2015–2018. Lisäksi yhtiön osakekurssin tulee olla ohjelman päättyessä vähintään 4 euroa. Jos nämä edellytykset täyttyvät, lentäjillä on oikeus rahapalkkioon, joka perustuu osakkeen kurssiin. Palkkion arvo 4 euron osakekurssitasolla on yhteensä 12 miljoonaa euroa. Vastaavasti 8 euron osakekurssia vastaava ansainta on 24 miljoonaa euroa, mikä on myös ohjelman maksimiansaintataso. Koko neljän vuoden jaksolle laskettuna yksittäisen lentäjän ansaintamahdollisuus vuositasolla on 5–10 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta.

Ohjelmaan oikeutettuja lentäjiä on yhtiössä noin 700. Rahapalkkio maksetaan lentäjille keväällä 2019, mikäli edellä mainitut edellytykset täyttyvät.

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 palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan valmistelun pohjalta. Palkitsemisessa on otettu huomioon valtion palkitsemisohjeet.

Hallituksen palkkiot vuonna 2016

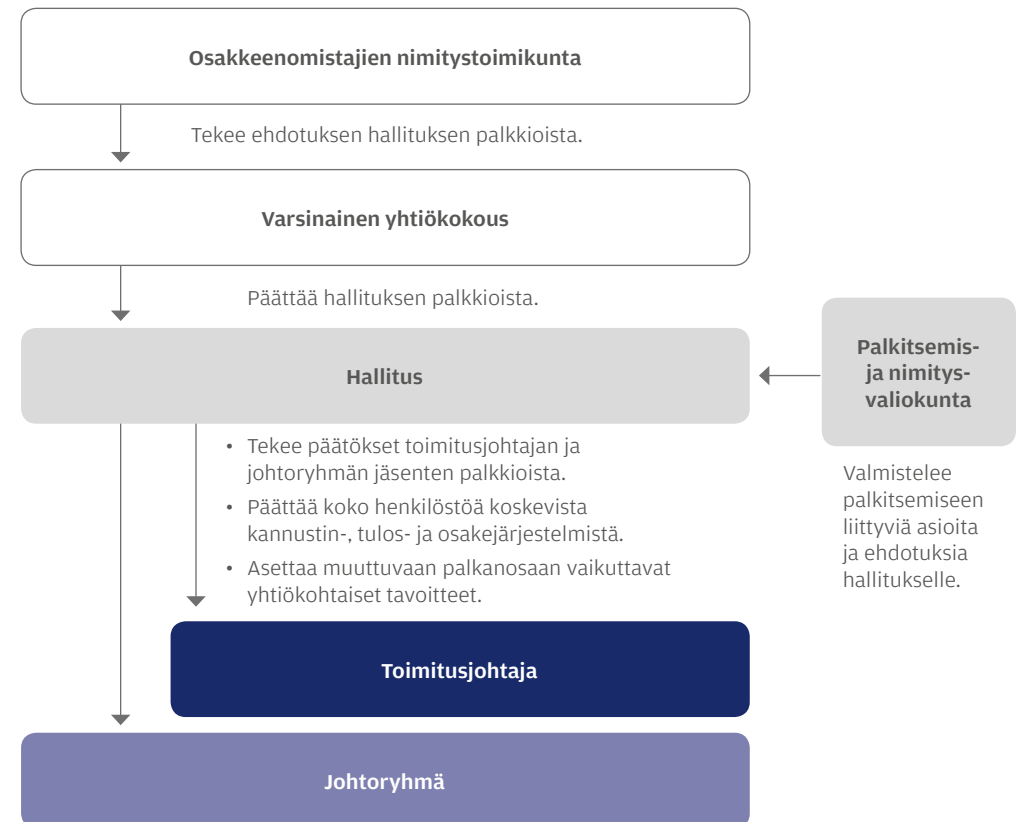
Finnairin hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot sekä muut taloudelliset edut päättää vuosittain varsinainen yhtiökokous. Hallituksen jäsenten valintaa ja heidän palkitsemistaan valmistelee suurimpien osakkeenomistajien edustajien muodostama nimitystoimikunta. Hallituksen ja sen valiokuntien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

Hallituksen jäsenet eivät ole yhtiön osakeohjelman eivätkä kannustinpalkkiojärjestelmän piirissä.

Vuoden 2016 yhtiökokouksen päättämät vuosi- ja kokouspalkkiot hallituksen jäsenille ovat:

- puheenjohtaja 61 200 euroa
varapuheenjohtaja 32 400 euroa
- tarkastusvaliokunnan ja palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan puheenjohtajat 32 400 euroa siinä tapauksessa, että he eivät samalla toimi hallituksen puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana
- jäsenen vuosipalkkio 30 000 euroa
- hallituksen tai valiokunnan kokouksilta maksettava kokouspalkkio on 600 euroa jäsenen kotimaassa pidetystä kokouksesta, 2 400 euroa muualla pidetystä kokouksesta ja 600 euroa puhelinkokouksesta.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys





Hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja matkakustannusten korvaukseen Finnairin yleisen matkustussäännön mukaisesti. Lisäksi hallituksen jäsenillä on oikeus henkilöstölippujen 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.

Finnairin hallituksen vuosipalkkiot ovat olleet muuttumattomat vuodesta 2008.

Finnairin hallituksen palkkiot 2016 maksuperusteisesti

	Vuosi- palkkiot ¹⁾	Hallituksen kokoukset	Valiokunnan kokoukset	Kokouspalkkiot yhteensä	Verotettavat etuudet ²⁾	Yhteensä
Jäsenet 1.1.–31.12.2016						
Klaus Heinemann	61 200	8/8	0/0	21 600	0	82 800
Maija-Liisa Friman	32 400	8/8	5/6	10 800	4 348	47 548
Gunvor Kronman	30 000	8/8	5/5	10 800	2 514	43 314
Jussi Itävuori	32 400	8/8	5/5	36 000	6 748	75 148
Jaana Tuominen	30 000	8/8	5/5	10 800	4 457	45 257
Nigel Turner	30 000	8/8	4/6	31 800	0	61 800
Jäsenet 17.3.–31.12.2016						
Jouko Karvinen (varapj.)	24 300	6/6	5/5	26 400	3 429	54 129
Jäsenet 1.1.–17.3.2016						
Harri Kerminen (varapj.)	8 100	2/2	3/3	4 800	0	12 900

HHallituksen kokouspalkkiot on esitetty yllä maksuperusteisesti.

¹⁾ Hallituksen palkkio on ilmaistu vuositasolla, mutta palkkio maksetaan kuukausierinä.

²⁾ Verotettavia etuuksia ovat yhtiön henkilöstöliput, joita hallituksen jäsenillä on mahdollisuus käyttää.

Johdon palkitseminen vuonna 2016

Finnair Oyj:n toimitusjohtajana toimi vuonna 2016 Pekka Vauramo. Johtoryhmässä oli vuonna 2016 toimitusjohtajan lisäksi yhdeksän henkilöä. Vuoden 2016 aikana johtoryhmässä aloitti kolme uutta jäsentä: Piia Karhu, Katri Harra-Salonen ja Jaakko Schildt. Ville Iho puolestaan jätti johtoryhmän 31.12.2016. Johtoryhmän jäsenet on esitelty sivulla 117.

Vuonna 2016 johdolle maksettiin kauden 2013–2015 pitkän aikavälin kannustimet kahdessa osassa kesäkuussa ja joulukuussa. Ohjelman maksimiansainnasta toteutui 27 prosenttia.

Johtoryhmän palkkojen ja palkkioiden eroja vuosien 2015 ja 2016 välillä selittävät johtoryhmän suurempi kokoonpano, joka tukee paremmin yhtiön kasvua ja strategiaa, sekä edellä mainittujen pitkän aikavälin kannustimien maksu ensimmäistä kertaa kolmeen vuoteen. Lisäksi siihen vaikuttavat lyhyen aikavälin kannustimet, jotka toteutuivat aiempaa korkeampina yhtiön taloudellisen tuloksen vuoksi.

Lisäeläkkeet

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtaja Pekka Vauramolle kertyy eläkettä ja hänen eläkeikänsä määräytyy työntekijän eläkelain mukaisesti. Toimitusjohtaja Vauramo on lisäksi oikeutettu maksuperusteiseen eläkevakuutukseen, jonka vuosimaksu on 20 prosenttia toimitusjohtajan kiinteästä vuosipalkasta. Lisäeläkkeessä on vapaakirjaoikeus, ja eläkeikä on alin mahdollinen eläkelain mukainen eläkeikä.

Johtoryhmä

Johtoryhmälle kertyy eläkettä työntekijän eläkelain mukaisesti. Lisäksi yhtiöllä on lisäeläkejärjestelmä, jonka piirissä on kolme johtoryhmän jäsentä. Johtoryhmän jäsenten lisäeläkejärjestelyt ovat verolakien tarkoittamia ryhmäeläkevakuutuksia. Kaikki johdon lisäeläkkeitä koskevat sopimukset ovat maksuperusteisia. Lisäeläkemaksun suuruus on 10 prosenttia vuoden ansioista. Lisäeläkkeessä on vapaakirjaoikeus, ja eläkeikä on 63 vuotta. Finnairin johtoryhmässä ei ole henkilöitä, joilla olisi etuusperusteinen lisäeläkejärjestely.

1.1.2013 jälkeen tehtyihin uusiin johtoryhmän jäsenten sopimuksiin ei sisälly lisäeläke-etuuksia.

Työsuhteen päättymisen ja erokorvaus

Toimitusjohtaja

Pekka Vauramon toimitusjohtajasopimuksen mukaan molemmat sopijaosapuolet ovat oikeutettuja irtisanomaan toimitusjohtajasopimuksen ilman erityisiä perusteita. Irtisanomisaika on sekä yhtiön että toimitusjohtajan puolelta kuusi kuukautta. Yhtiön päättäessä sopimuksen tai toimitusjohtajan irtisanoessa sopimuksen yhtiön kontrolliin vaihtumistilanteessa toimitusjohtajalle maksetaan kahdentoista kuukauden kuukausipalkkaa vastaava erokorvaus irtisanomisajan palkan lisäksi. Korvausta ei suoriteta, jos toimitusjohtaja irtisanoutuu tai siirtyy eläkkeelle.



Johtoryhmä

Johtoryhmän jäsenten toimisopimusten mukaan molemmilla osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa sopimus ilman erityisiä perusteita. Nykyisten johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika ja erokorvaus vaihtelevat työhön-tuloajankohdan käytännön mukaisesti. Irtisanomisaika on molemminpuolisesti enintään 6 kuukautta. Yhtiön päättäessä työsuhteen tai toimitusjohtajan irtisanoessa sopimuksen yhtiön kontrollin vaihtumistilanteessa johtajalle maksetaan työopimuksesta riippuen enintään 12 kuukauden peruspalkkaa vastaava erokorvaus irtisanomisajan palkan lisäksi. Korvausta ei suoriteta, jos työopimus puretaan tai jos johtaja irtisanoo itse työopimuksen tai siirtyy eläkkeelle.

Muut edut

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtaja Pekka Vauramolla on henkivakuutus, vapaa-ajan tapaturmavakuutus, matkavakuutus, johdon vastuuvakuutus sekä sairaskuluvakuutus. Henkivakuutuksen korvaussumma on aluksi 20 prosenttia

vuosipalkasta ja nousee vuosittain. Korvaussumma ei kuitenkaan voi ylittää 500 000 euroa. Lisäksi toimitus-johtajalla on matkapuhelinetu yhtiön politiikan mukaisesti.

Johtoryhmä

Johtoryhmän jäsenillä on vapaa-ajan tapaturmavakuutus, matkavakuutus, johdon vastuuvakuutus sekä oikeus sairaskuluvakuutukseen. Lisäksi johtoryhmän jäsenillä on auto- ja matkapuhelinetu yhtiön politiikan mukaisesti.

Johdon palkitsemista, yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää sekä eläkemaksuja on kuvattu lisäksi tilinpäätöksen liitetiedossa 1.3.7 Palkitseminen.

Maksetut palkat ja palkkiot, euroa vuodessa	Toimitusjohtaja 2016	Toimitusjohtaja 2015	Johtoryhmä 2016 ¹⁾	Johtoryhmä 2015 ¹⁾	
	Pekka Vauramo	Pekka Vauramo			
Peruspalkka²⁾					
Toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä on hallituksen päättämä kuukausittain maksettava peruspalkka	Yhteensä, euroa	648 912	648 948	1 686 867	1 196 213
Luontoisedut					
Työsuhde-etuja on kuvattu sivulla 113	Autoetu, verotusarvo	0	0	60 201	47 025
	Puhelinetu, verotusarvo	240	240	1 887	1 370
	Muut verotettavat etuudet ³⁾	2 052	2 304	17 145	12 281
	Yhteensä, euroa	2 292	2 554	79 234	60 676
Lyhyen aikavälin kannustimet⁴⁾					
Periaatteita on kuvattu sivulla 117	Yhteensä, euroa	260 889	215 252	588 791	201 263
Pitkän aikavälin kannustimet⁵⁾					
	Avainhenkilöiden LTI, raha- ja osakeosuus yhteensä	80 793	0	76 383	0
	Fly Share, raha- ja osakeosuus yhteensä	0	0	13 552	0
	Yhteensä, euroa	80 793	0	89 935	0
MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT YHTEENSÄ		992 885	866 744	2 444 827	1 458 152

¹⁾Sisältää palkat ja palkkiot siltä ajalta, kun henkilö on toiminut johtoryhmän jäsenenä.

²⁾Peruspalkka sisältää lomarahan.

³⁾Muut verotettavat etuudet sisältävät mm. sairaskuluvakuutukset sekä yhtiön henkilöstöliput.

⁴⁾Vuoden 2015 kannustimien ansaintajakso oli 1.7.2014–30.6.2015 ja vuoden 2016 ansaintajakso oli 1.7.2015–30.6.2016.

⁵⁾Vuonna 2015 johdolle ei maksettu pitkän aikavälin kannustimia.

Johtoryhmän mediaaniansioiden eroja vuosien 2015 ja 2016 välillä selittävät johtoryhmän suurempi kokoonpano, joka tukee paremmin yhtiön kasvua ja strategiaa. Lisäksi siihen vaikuttavat lyhyen aikavälin kannustimet, jotka toteutuivat aiempaa korkeampina yhtiön taloudellisen tuloksen vuoksi.