

FINNAIR

Palkka- ja palkkioselvitys 2014



Palkka- ja palkkioselvitys 2014

SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto	2
Finnairin kokonaispalkitseminen	2
Muuttuvat palkanosat	3
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot	3
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot	4
Johdon palkitsemisperiaatteet ja päätöksentekojärjestys	6
Hallituksen palkkiot vuonna 2014	6
Johdon palkitseminen vuonna 2014	7
Lisäeläkkeet	7
Työsuhteen päättymisen ja erokorvaus	7
Muut edut	7

Johdanto

Finnairin palkka- ja palkkioselvitys kuvaa yhtiön palkitsemiskäytäntöjä sekä ylimmän johdon eli hallituksen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemista vuonna 2014. Lisätietoja saa myös yhtiön internet-sivuilta 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 arvellemme 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 kustannuksiltaan kilpailukykyistä. Lentoliikenteen kilpailutilanteen ja Finnairin strategian toteuttamisen kannalta on keskeistä, että kaikkien henkilöstöryhmien työvoimakustannukset olisivat markkinatasoisia.

Palkitsemisessa ja palkkiorakenteissa otetaan huomioon eri palkitsemismuotojen vaikuttavuus ja kustannukset. Finnairin palkitsemiskäytännöt noudattavat paikallisia lakeja, määräyksiä ja käytän-

töjä. 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

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 määriteltä pääosin suomalaisissa työehtosopimuksissa. Suomen ulkopuolella Finnair noudattaa kunkin paikallisen maan palkkakäytäntöjä ja työehtosopimuksia. Finnairissa noudatettavat työehtosopimukset ovat nähtävillä yhtiön internetsivuilla www.finnairgroup.com

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

Finnair pyrkii kehittämään työn palkitsevuutta ja kiinnostavuutta tarjoamalla taloudellisten etuuk-sien 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 vähäistä. Vuoden 2014 koko henkilöstön keskimääräinen palvelusvuosien pituus Finnairissa oli 17,4 vuotta.

Finnairin suurimpien suomalaisten työntekijäryhmien kuukausiansiot 2014*

Henkilöstöryhmä	Mediaani**	
	2014	2013
Johtoryhmä	18 486	18 998
Lentäjät (SLL)	10 216	10 469
Johtotehtävissä olevat	8 517	9 004
Ylemmät toimihenkilöt (FYT)	5 253	5 333
Insinöörit (FIRY)	5 154	5 305
Tekniset toimihenkilöt (FT)	5 116	4 877
Tekniset palvelut, Ilmailualan Unioni (IAU)	4 777	4 577
Matkustamohenkilökunta (SLSY)	4 207	4 152
Maapalvelutyöntekijät (IAU)	3 911	3 825
Lentoalan toimihenkilöt (SLV)	3 551	3 486

* 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.

Esimiehinä toimivat lentäjät eivät ole mukana luvuissa. Pitkän aikavälin kannustimet eivät ole luvuissa mukana.

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

Keskimääräiset palvelusvuodet suurimmissa suomalaisissa työntekijäryhmissä 31.12.2014

Henkilöstöryhmä	Keskimääräiset palvelusvuodet
Johtoryhmä	6,3
Lentäjät (SLL)	14,5
Johtotehtävissä olevat	15,7
Ylemmät toimihenkilöt (FYT)	16,6
Insinöörit (FIRY)	21,7
Tekniset toimihenkilöt (FT)	26,4
Tekniset palvelut, Ilmailualan Unioni (IAU)	19,9
Matkustamohenkilökunta (SLSY)	20,7
Maapalvelutyöntekijät (IAU)	18,7
Lentoalan toimihenkilöt (SLV)	21,9
Suurimpien suomalaisten työntekijäryhmien keskiarvo	19,2

Muuttuvat palkanosat määräytyvät yhtiön menestyksen ja henkilön suorituksen mukaisesti.



Palkkatason määrittelyssä käytetään taustalla työn vaativuuden arviointia

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

Vaativuusluokka perustuu tehtävän merkittävyyteen ja vastuuseen organisaatiossa, ei hierarkkiseen raportointisuhteeseen. Vaativuusluokka on sidoksissa tehtävään. Henkilön vaihtaessa tehtävästä toiseen hänen tehtävänsä vaativuusluokka voi muuttua. Vaativuusluokka mahdollistaa palkitsemisen yhdenmukaisuuden sekä yhtiön sisällä että ulkoiseen markkinaan nähden.

Muuttuvat palkanosat

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 kannustimilla 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 prosenttia peruspalkasta. Mikäli henkilö ylittää hänelle asetetut tavoitteet merkittävästi, voi kannustinpalkkio olla maksimissaan 5–60 prosenttia vuositason peruspalkasta. Kannustinjärjestelmä seuraa yhtiön budjettikautta, joka on kuusi kuukautta, ja palkkiot maksetaan puolivuositain. Palkkio lasketaan kyseisen jakson aikana maksetusta peruspalkasta.

Yhtiön toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten kannustinpalkkio määräytyy hallituksen puolivuositain asettamien tavoitteiden perusteella, ja kunkin johtajan tavoitteet perustuvat hallituksen kyseiselle kaudelle määrittelemiin koko Finnairia koskeviin tavoitteisiin ja johtajan vastuulla

olevan liiketoiminta-alueen tavoitteisiin. Tavoitteet perustuvat pääasiallisesti taloudellisiin tekijöihin, mutta myös operatiiviseen toimintaan ja laatuun liittyviin mittareihin kuten esimerkiksi asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyteen.

Johtoryhmällä kannustinpalkkion tavoitetaso oli 20 prosenttia ja maksimitaso 40 prosenttia peruspalkasta vuonna 2014. Toimitusjohtajalla tavoite- ja maksimitasot olivat 30 ja 60 prosenttia.

Valtion palkitsemisohjeen, eli Talouspoliittisen ministerivaliokunnan 13.8.2012 yritysjohtajan ja avainhenkilöiden palkitsemisesta antaman kannanoton, mukaisesti yksittäisen henkilön lyhyen aikavälin kannustinpalkkio ei minään vuonna voi ylittää 60 prosenttia henkilön vuosittaisesta peruspalkasta.

Henkilöstörahasto

Finnairilla on käytössä henkilöstön omistama ja hallitsema henkilöstörahasto, johon ohjataan osa Finnairin voitosta. Voittopalkkioerä määrittyy hallituksen asettamien tavoitteiden pohjalta. Finnairin toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet eivät kuulu henkilöstörahastoon. Henkilöstörahastoon eivät myöskään kuulu suoritusperusteisen osakeohjelman piiriin kuuluvat henkilöt. Vuonna 2014 henkilöstörahaston tavoitteet eivät täytyneet.

Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot

Henkilöstön osakesäästöohjelma FlyShare

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.

Ohjelma koostuu rullaavista, vuoden mittaisista säästökausista ja niitä seuraavista noin kahden vuoden mittaisista omistusjaksoista. Ohjelman ensimmäiselle säästökaudelle, joka alkoi 1.7.2013, ilmoitautui noin 20 prosenttia kutsutuista, toisin sanoen yli tuhat Finnairin työntekijää. Toinen säästökausi alkoi 1.7.2014 ja mukaan ilmoitautui 15 prosenttia kutsutuista eli noin 700 henkilöä. Uusista säästökausista päättää yhtiön hallitus vuosittain.

Ohjelmaan osallistuminen on vapaaehtoista. Ohjelmassa työntekijälle tarjotaan mahdollisuus säästää osuus palkastaan ja sijoittaa se Finnairin osakkeisiin. Enimmäissäästön määrä on 8 prosenttia ja vähimmäissäästön 2 prosenttia kunkin osallistujan kunkin kuukauden bruttopalkasta, kuitenkin enintään 8 000 euroa vuodessa per osallistuja. Osakkeita ostetaan kertyneillä säästöillä markkinahintaan neljännesvuosittain Finnairin osavuositarkastusten 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. Ensimmäisen säästökauden 2013–2014 lisäosakkeet luovutetaan helmikuussa 2016 ja toisen säästökauden 2014–2015 lisäosakkeet helmikuussa 2017. Lisäksi Finnair antaa kaikille ohjelmaan ensimmäistä kertaa osallistuville 20 bonusosaketta ensimmäisen kolmen säästökuukauden jälkeen.

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. Järjestelmän tarkoituksena on kannustaa avainhenkilöitä työskentelemään pitkän aikavälin omistaja-arvon kasvattamiseksi. Järjestelmä on valtion palkitsemisohjeen mukainen.

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

Jokainen ohjelma pitää sisällään kolmen vuoden ansaintajakson, jota seuraa rajoitusaika, jonka aikana osallistuja ei voi myydä tai siirtää kannustinpalkkiona saamiaan osakkeita. Rajoitusaika 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 johtoryhmän jäsenille kolmessa erässä (50, 30 ja 20 prosenttia) ansaintajaksoa seuraavien kolmen vuoden aikana. Muille osallistujille ansaitut osakkeet maksetaan kahdessa 50 prosentin erässä ansaintajaksoa seuraavien kahden vuoden aikana.

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

Mikäli ohjelman suoritusavoitteet täyttyvät tavoitetason mukaisesti, ohjelmassa mukana olevan toimitusjohtajan tai johtoryhmän jäsenen osakkeina maksettava kannustinpalkkio on 30 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta. Vastaavasti, mikäli ohjelman suoritusavoitteet 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 maksettavien osakkeiden määrä on ilmaistu ennen veroja. Maksettavia osakkeita vähennetään määrällä, jonka arvo maksuhetkellä vastaa kannustinpalkkiosta maksettavaa ansiotuloveroa ja varainsiirtoveroa.

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 syylistynyt merkittävään rikkeeseen tai toiminut tavalla, joka on yhtiölle haitallista tai yhtiön intressien vastaista.

Vuosia 2013–2015 koskeva ohjelma

Finnairin hallitus päätti vuosia 2013–2015 koskevasta osakeohjelmasta 7.2.2013. Ohjelmaa koskevat yllä kuvatut järjestelmän yleiset säännöt. 2013–2015 ohjelmaan oikeutettuja osallistujia oli noin 40.

Osakeohjelman 2013–2015 suoritusmittarit ovat yhtiön liikelulosprosentin kasvu suhteessa vertailuryhmään ja yksikkökustannusten aleneminen Euroopan liikenteessä. Näiden mittarien painoarvot ovat 60 ja 40 prosenttia. Ohjelmaa täydentävän siirtymäkauden ohjelman suoritusmittarina on toiminnallinen liikelulosprosentti.

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

Vuosia 2014–2016 koskeva ohjelma

Finnairin hallitus päätti vuosia 2014–2016 koskevasta osakeohjelmasta 10.2.2014. Ohjelmaa koskevat yllä kuvatut järjestelmän yleiset säännöt. 2014–2016 ohjelmaan oikeutettuja osallistujia oli 31.12.2014 yhtiössä noin 50.

Osakeohjelman 2014–2016 suoritusmittarit ovat sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) sekä osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR). Näiden mittarien painoarvot ovat 50 ja 50 prosenttia.

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

Vuosia 2015–2017 koskeva ohjelma

Finnairin hallitus päätti vuosia 2015–2017 koskevasta osakeohjelmasta 16.12.2014. Ohjelmaa koskevat yllä kuvatut järjestelmän yleiset säännöt. 2015–2017 ohjelmaan oikeutettuja osallistujia on yhtiössä noin 60.

Osakeohjelman 2015–2017 suoritusmittarit ovat sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) sekä osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR). Näiden mittarien painoarvot ovat 50 ja 50 prosenttia.

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

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 määriteltyjen 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 vuositasona on 5–10 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta.

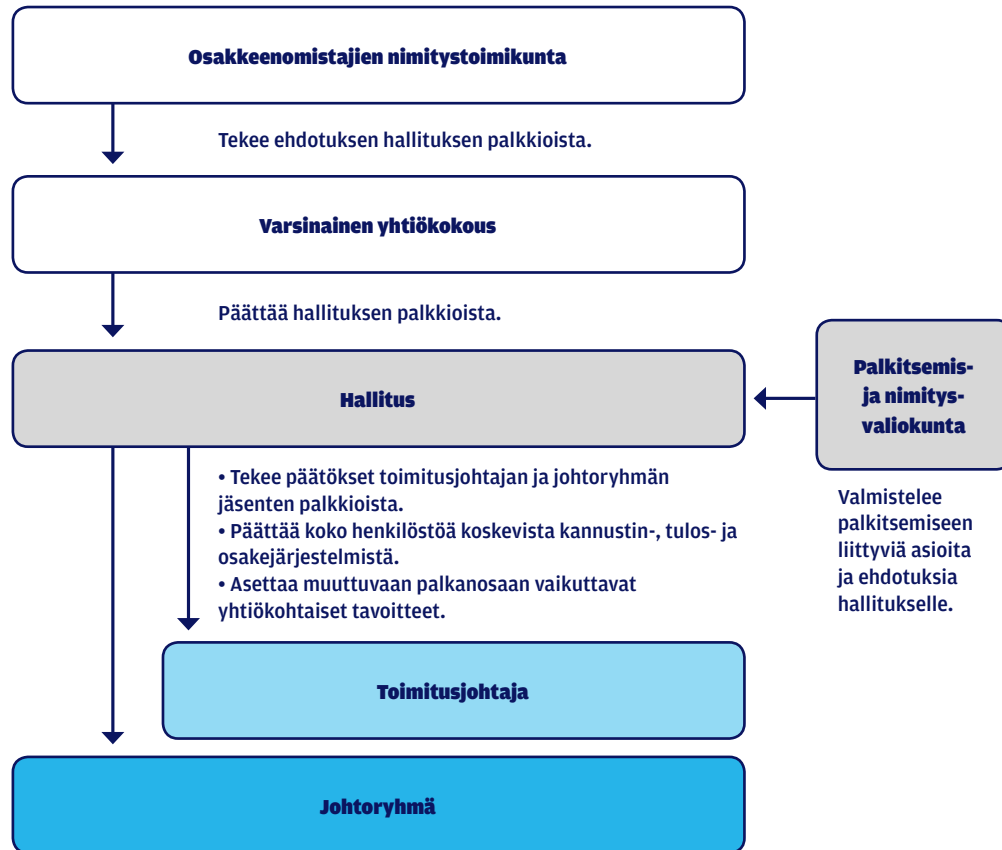
Ohjelmaan oikeutettuja lentäjiä on yhtiössä noin 700. Rahapalkkio maksetaan lentäjille keväällä 2019, mikäli edellä mainitut maksamisen edellytykset täyttyvät.

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.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys



Hallituksen palkkiot vuonna 2014

Finnairin hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot sekä muut taloudelliset edut päättää vuosittain varsinainen yhtiökokous. Hallituksen jäsenten valintaa ja heidän palkitsemistaan valmis-

telee suurimpien osakkeenomistajien edustajien muodostama nimitystoimikunta. Hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot maksetaan rahakorvauksina.

Hallituksen jäsenet eivät ole yhtiön osakeohjelman eivätkä kannustinpalkkiojärjestelmän piirissä. Vuoden 2014 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 2 400 euroa hallituksen tai sen valiokunnan kokousta kohden.

Finnairin hallituksen palkkiot vuodelta 2014 maksuperusteisesti

	Vuosi- palkkiot*	Hallituksen kokoukset	Valiokunnan kokoukset	Kokous- palkkiot	Kokous- palkkiot yhteensä	Vero- tettavat etuudet**	Yhteensä
Jäsenet 1.1.–31.12.2014							
Klaus Heinemann (pj)	61 200,00	9/9	1/6	1 200,00	10 800,00	0,00	72 000,00
Harri Kerminen (varapj.)	32 400,00	9/9	10/11	600,00	9 600,00	1 465,72	43 465,72
Maija-Liisa Friman	30 000,00	9/9	6/6	600,00	7 800,00	9 466,19	47 266,19
Gunvor Kronman	30 000,00	8/9	5/5	600,00	6 600,00	3 538,39	40 138,39
Jussi Itävuori	30 000,00	9/9	5/5	2 400,00	24 000,00	6 361,26	60 361,26
Jäsenet 27.3.–31.12.2014							
Jaana Tuominen	22 500,00	7/7	3/3	600,00	4 800,00	0,00	27 300,00
Nigel Turner	22 500,00	7/7	5/5	2 400,00	26 400,00	1 395,40	50 295,40
Jäsenet 1.1.–27.3.2014							
Merja Karhapää	7 500,00	2/2	1/1	600,00	1 800,00	0,00	9 300,00
Antti Kuosmanen	7 500,00	0/2	1/2	600,00	600,00	0,00	8 100,00

Hallituksen kokouspalkkiot on esitetty yllä maksuperusteisesti.

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

** Verotettavia etuuksia ovat yhtiön henkilöstöliput, joita hallituksen jäsenillä ja heidän puolisoillaan on mahdollisuus käyttää.

Hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja päivärahaan ja 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 palkkiot ovat olleet muuttumattomat vuodesta 2008 lähtien.

Johdon palkitseminen vuonna 2014

Finnair Oyj:n toimitusjohtajana toimi vuonna 2014 Pekka Vauramo. Johtoryhmässä oli vuonna 2014 toimitusjohtajan lisäksi seitsemän henkilöä. Henkilöstöjohtaja Manne Tiensuu ja kaupallinen johtaja Allister Paterson erosivat johtoryhmästä vuoden 2014 aikana. Heidän tilallaan aloittivat 1.10.2014 henkilöstöjohtaja Eija Hakakari ja 1.11.2014 kaupallinen johtaja Juha Järvinen. Lisäksi Greg Kaldahl jätti Finnairin 31.12.2014. Johtoryhmän jäsen maksetut palkat ja palkkiot vuonna 2014 on esitetty sivulla 8.

Vuodelta 2014 johdolle ei tullut maksettavaksi lainkaan pitkän aikavälin kannustimia. Johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustimet laskivat vuodesta 2013 merkittävästi yhtiön tappiollisen tuloskehityksen vuoksi.

Johdolle ja muille avainhenkilöille keväällä 2013 maksetut pitkän aikavälin kannustimet perustuvat kolmen vuoden ohjelmaan, joka alkoi vuonna 2010 ja päättyi vuonna 2012. 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. Pitkän aikavälin kannustinpalkkio kolmen vuoden aikajaksolta toteutui 43-prosenttisesti maksimiin nähden. 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.

Lisäeläkkeet

Toimitusjohtaja

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

Johtoryhmä

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

Johtoryhmän jäsenten eläkejärjestelyt ovat verolakien tarkoittamia ryhmäeläkevakuutuksia. Kaikki johdon lisäeläkkeitä koskevat sopimukset ovat maksuperusteisia ja lisäeläkejärjestelmän piirissä on neljä johtoryhmän jäsentä. Lisäeläkemaksun suuruus on 10 prosenttia vuoden TyEl -ansioista. Lisäeläkkeessä on vapaakirjaoikeus, ja eläkeikä on 63 vuotta. Finnairin johtoryhmässä ei ole henkilöitä, joilla olisi etuusperusteinen lisäeläkejärjestely.

1.1.2013 jälkeen tehtyihin uusiin toimitusjohtajan ja 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 toimitusjohtajalle maksetaan kahdentoista kuukauden kokonaispalkkaa (peruspalkka + työsuhde-etujen verotusarvo) vastaava erokorvaus irtisanomisajan palkan lisäksi. Korvausta ei suoriteta, jos toimitusjohtaja irtisanoutuu tai siirtyy eläkkeelle.

Johtoryhmä

Johtoryhmän jäsenten toimitusjohtajasopimusten mukaan molemmilla osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa sopimus ilman erityisiä perusteita. Irtisanomisaika on molemminpuolisesti enintään 6 kuukautta. Yhtiön päättäessä työsuhteen johtajalle maksetaan enintään 12 kuukauden peruspalkkaa vastaava erokorvaus irtisanomisajan palkan lisäksi. Korvausta ei suoriteta, jos työsopimus puretaan tai jos johtaja irtisanoa itse työsopimuksen 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 toimitusjohtajalla 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 3.8 Palkitseminen.

Maksetut palkat ja palkkiot, euroa vuodessa	Toimitusjohtaja 2014		Toimitusjohtajat 2013			Johtoryhmä 2014 ¹⁾	Johtoryhmä 2013 ¹⁾
		Pekka Vauramo	Mika Vehviläinen (Toimitusjohtaja 28.2.2013 asti)	Ville Iho (Toimitusjohtajan sijainen 27.1.-31.5.2013) ²⁾	Pekka Vauramo (Toimitusjohtaja 1.6.2013 alkaen)		
Peruspalkka³⁾							
Toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä on hallituksen päättämä kuukausittain maksettava peruspalkka.	Yhteensä, euroa	638 600	178 039	225 040	360 500	1 614 461	1 620 049
Luontaisetuudet							
Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten työsuhte-etuja on kuvattu sivulla 7.	Autoetu, verotusarvo	0	1 890	12 540	0	60 999	58 080
	Puhelinetu, verotusarvo	240	40	240	140	1 720	2 240
	Asuntoetu, verotusarvo	0	4 699	0	0	0	0
	Muut verotettavat etuudet ⁸⁾	3 695	-	-	-	2 916	-
	Yhteensä, euroa	3 935	6 629	12 780	140	65 635	60 320
Lyhyen aikavälin kannustimet⁴⁾							
Periaatteita on kuvattu sivuilla 2–3.	Tavoitepalkkio, %	30 %	20 %	20 %	30 %	20 %	20 %
	Maksettu palkkio, % peruspalkasta ⁵⁾	18 %	53 %	19 %	0 %	10 %	18 %
	Yhteensä, euroa	117 508	94 382	43 299	0	163 104	289 699
Pitkän aikavälin kannustimet							
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä 2010–2012							
Kolmevuotinen osakeohjelma, jonka periaatteita on kuvattu sivulla 5.	Osakepalkkio, rahaosuus	0	0	102 850	0	0	640 910
	Osakepalkkio, osakeosuus euroissa ⁶⁾	0	0	68 567	0	0	427 273
	Ostokannustin euroissa ⁷⁾	0	150 147	49 572	0	0	265 766
	Yhteensä, euroa	0	150 147	220 989	0	0	1 333 949
Maksetut palkat ja palkkiot yhteensä		760 042	429 197	502 108	360 640	1 843 200	3 304 017

1) Ei sisällä toimitusjohtajan sijaisena toimineen Ville Ihon palkkoja ja palkkioita vuodelta 2013. Sisältää palkat ja palkkiot siltä ajalta kun henkilö on toiminut johtoryhmän jäsenenä.

2) Ville Ihon palkat ja palkkiot koko vuodelta 2013.

3) Peruspalkka sisältää myös lomarahat.

4) Ansaintajakso 2013 maksettujen palkkioiden osalta oli 1.7.2012–30.6.2013 ja 2014 maksettujen palkkioiden osalta 1.7.2013–30.6.2014.

5) Maksetut lyhyen aikavälin kannustimet verrattuna maksettuihin peruspalkkioihin.

6) Arvo maksuhetken osakekurssin (EUR 2,5337) mukaan.

7) Maksetun ostokannustimen ansaintajakso on edellinen vuosi.

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