

PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

1.1.-31.12.2017



PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2017

Sisällysluettelo

Johdanto	2
Johdon palkitsemisperiaatteet ja päätöksentekojärjestys	2
Finnairin palkitsemisperiaatteet	3
Muuttuvat palkanosat	3
Lyhyen aikavälin kannustinpalkkiot	4
Henkilöstörähoito	4
Henkilöstön osakesäästöohjelma Fly Share	4
Avainhenkilöiden suoritusperusteinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	4
Ohjelmien suoritusmittarit ja toteutuminen	5
Lentäjien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	5
Erityispalkkio vuodelta 2017	5
Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän muu palkitseminen ja työsuhteen ehdot	6
Lisäeläkkeet	6
Työsuhteen päättymisen ja erokorvaus	6
Muut edut	6
Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen vuonna 2017	6
Hallituksen palkkiot vuonna 2017	8

Johdanto

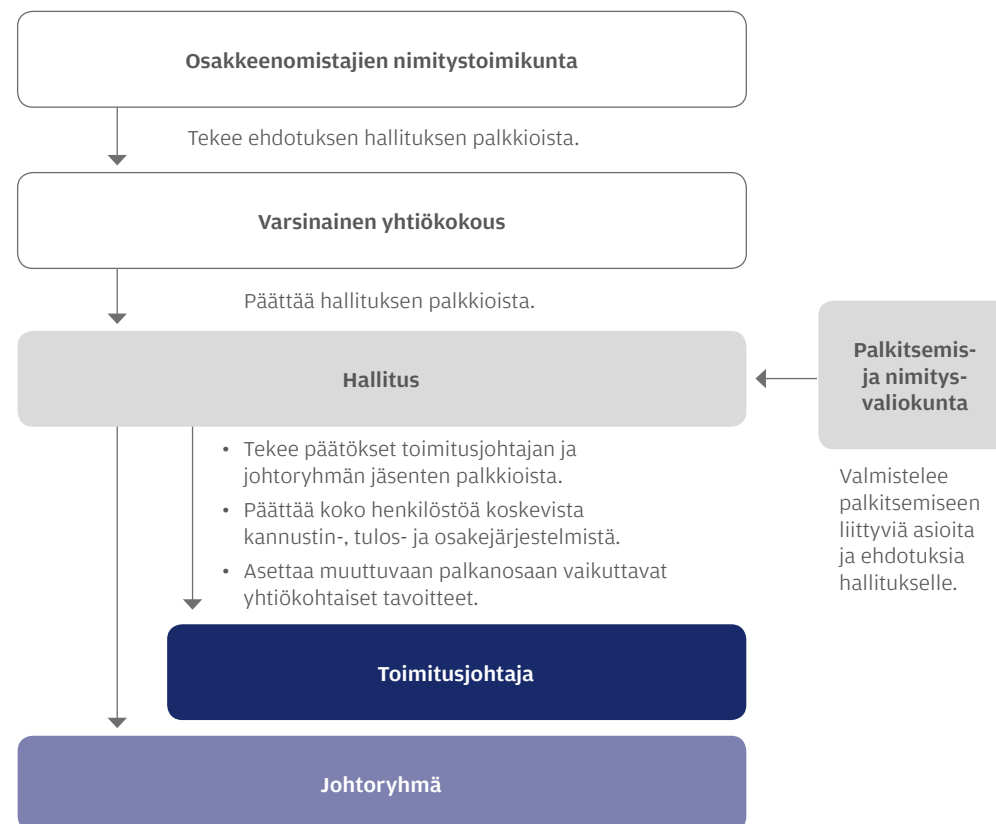
Finnairin palkka- ja palkkioselvitys kuvaa yhtiön palkitsemiskäytäntöjä sekä ylimmän johdon eli hallituksen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemista vuonna 2017. Lisätietoja saa yhtiön internetsivuilta www.finnairgroup.com. Palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2015 mukaisesti, ja se kattaa myös muita keskeisiä palkitsemisen osa-alueita, joiden arvelemme kiinnostavan lukijaa.

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



Finnairin palkitsemisperiaatteet

Finnairin tavoitteena on rekrytoida, motivoida ja kehittää työntekijöitä siten, että heille mahdollistetaan lähtökohdat yhtiön strategian onnistuneeseen toteuttamiseen. Motivoiva, reilu, kilpailukykyinen ja läpinäkyvä palkitsemisrakenne vaikuttaa selvästi tämän tavoitteen saavuttamiseen. Palkitsemisen täytyy olla myös kustannuksien näkökulmasta kilpailukykyistä.

Finnairin palkitsemiskäytännöt noudattavat paikallisia lakeja, määräyksiä ja käytäntöjä sekä valtion omistamien yhtiöiden johdon palkitsemisohjeita. Eri työntekijäryhmien kokonaispalkitsemista verrataan vuosittain jokaisessa toimintamaassa paikallisiin palkkoihin vastaavissa tehtävissä.

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

I. Kiinteä palkitseminen: peruspalkka

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

III. Työsuhde-edut: luontoisedut ja muut henkilöstöedut

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, ja se mahdollistaa yhdenmukaisen palkitsemisen sekä yhtiön sisällä että ulkoisiin markkinoihin nähden.

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 työsuhde-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 mahdollisuuksia työssä kehittymiseen ja tehtäväkiertoon yhtiön sisällä. Työntekijät viihtyvät hyvin Finnairissa – työurat ovat keskimäärin pitkiä ja vaihtuvuus vähäistä. Vuoden 2017 lopussa koko henkilöstön keskimääräinen palvelusvuosien määrä Finnairissa oli 15,0 vuotta.

Keskimääräiset palvelusvuodet Finnairin eri työntekijäryhmissä 31.12.2017

Henkilöstöryhmä	Keskimääräiset palvelusvuodet
Johtoryhmä	5,6
Lentäjät	12,8
Johtotehtävissä olevat	13,9
Ylemmät toimihenkilöt	13,9
Tekniset toimihenkilöt	24,7
Tekniset työntekijät	18,8
Matkustamohenkilökunta	16,3
Maapalvelutyöntekijät	15,0
Lentoalan toimihenkilöt	19,5
Matkatoimistovirkailijat	14,6
Matkaoppaat	5,5
Matkatoimistot, ylemmät toimihenkilöt	9,5
Ulkomaat	10,9
Kaikkien työntekijäryhmien keskiarvo	15,0

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 kannustinjärjestelmä

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on tehostaa yksilön ja organisaation suoritusta sekä tukea strategisten hankkeiden nopeaa toteuttamista. Lyhyen aikavälin muuttuvan palkanosan tavoite-taso määräytyy tehtävuokan mukaan ja on 2,5–30 prosenttia peruspalkasta. Mikäli henkilö ylittää hänelle asetetut tavoitteet merkittävästi, voi kannustinpalkkio olla maksimissaan 5–60 prosenttia vuositason perus-palkasta. Palkkio lasketaan kyseisen suoritusjakson aikana maksetusta peruspalkasta.

Kannustinjärjestelmän suoritusjakso on puolen vuoden mittainen. Tällä tuetaan strategisten hankkeiden nopeaa toteuttamista ja helpotetaan reagoitua nopeasti muuttuvaan markkinaympäristöön. Vuodesta 2018 toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän suoritusjakso on kuitenkin 12 kuukautta. Muiden kannustinjärjestel-mässä mukana olevien työntekijöiden kannustinjakso on edelleen kuusi kuukautta.

Yhtiön toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten kannustinpalkkiot perustuvat hallituksen asettamiin taloudellisiin, operatiiviseen toimintaan ja laatuun liittyviin mittareihin.

Toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä kannustinpalkkion tavoitetaso on 30 prosenttia ja maksimitaso 60 prosenttia peruspalkasta. Kokonaiskannustinpalkkiot (sisältävät sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustin-palkkiot) 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 toimitusjoh-taja ja muut johtoryhmän jäsenet eivät kuulu henkilöstörahastoon. Henkilöstörahastoon eivät kuulu myös-kään suoritusperusteisen osakeohjelman piirissä olevat henkilöt. Vuonna 2017 henkilöstörahaston tavoitteet saavutettiin 116-prosenttisesti yhtiön hyvän tuloksen ansiosta ja henkilöstörahastoon ohjataan 6,7 milj. euroa.

Henkilöstön osakesäästöohjelma Fly Share

Finnairin hallitus päätti 27.3.2013 suunnata Fly Share -osakesäästöohjelman 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 omistajakausista. Uusista säästökausista päättää yhtiön hallitus vuosittain. Joulukuussa 2017 Finnairin hallitus päätti uudesta säästökaudesta, joka alkaa 1.7.2018.

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. Kertyneillä säästöillä ostetaan osakkeita markkinahintaan neljännesvuosittain Finnairin osavuositarkastusten julkistamispäivien jälkeen. Ostetuille osakkeille säästökauden aikana maksetut osingot käytetään automaattisesti Finnairin osakkeiden ostamiseen osingonmaksun jälkeisenä osakkeiden ostopäi-vänä.

Kahden vuoden omistajakauden 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 säästökauden jälkeen. Nämäkin osakkeet ovat veronalaista tuloa.

Vuonna 2017 Finnair luovutti yhteensä 167 353 osaketta kannustinpalkkiona vastikkeetta kauden 2014–2015 Fly Share -ohjelmaan osallistuneille.

Avainhenkilöiden suoritusperusteinen pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Finnairilla on suoritusperusteinen, osakepohjainen kannustinjärjestelmä rajoitetulle määrälle avainhenki-löstöä. Järjestelyn tarkoitus on kannustaa avainhenkilöitä työskentelemään pitkällä aikavälillä omistaja-arvoa lisäten ja sitouttaa johtoa entisestään yhtiöön.

Finnairin hallitus päätti joulukuussa 2016 yhtiön avainhenkilöiden suoritusperusteisen osakepohjaisen kannustinjärjestelmän uudesta rakenteesta. Vuosien 2017–2019 ohjelma on ensimmäinen uutta rakennetta noudattava kannustinohjelma, ja joulukuussa 2017 Finnairin hallitus päätti uudesta, vuodet 2018–2020 katta-vasta ohjelmasta. Uudistetun rakenteen mukaan vuosittain alkavat, rullaavat ohjelmat pitävät sisällään kolmen vuoden ansaintajakson kuten aikaisemminkin. Mahdollinen kannustinpalkkio toimitetaan osakkeina osallistujille yhdessä erässä ansaintajaksoa seuraavana vuonna, ja osakkeet ovat osallistujien vapaasti käytet-tävissä toimituksen jälkeen.

Johtoryhmän jäsenen on kerrytettävä ja saavuttamisen jälkeen ylläpidettävä kiinteän vuosipalkkansa määrää vastaavaa osakeomistusta niin kauan kuin hän on johtoryhmän jäsen.

Maksettavat kokonaiskannustinpalkkiot (sisältävät sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinpalkkiot) eivät minään vuonna voi ylittää 120 prosenttia henkilön vuosittaisesta peruspalkasta.

Kannustinohjelma tarjoaa osallistujille mahdollisuuden ansaita Finnairin osakkeita pitkän aikavälin kannustinpalkkiona, jos hallituksen ohjelmalle asettamat suoritustavoitteet täyttyvät. Mahdolliset vuosien 2018–2020 ohjelman osakepalkkiot toimitetaan osallistujille keväällä 2021.

Mikäli vuosille 2018–2020 asetetut tavoitteet toteutuvat täysimääräisinä, ohjelman osallistujille toimitettavien osakkeiden määrä on noin 370 000. Osakkeet ovat veronalaista tuloa, ja osakkeiden bruttomäärästä vähennetään verojen mukainen osuus, minkä jälkeen jäljelle jäävä osakkeiden netto-osuus toimitetaan osallistujien arvo-osuustileille.

Kauden 2018–2020 ohjelmaan oikeutettujen avainhenkilöiden määrä on noin 70.

Henkilö ei ole oikeutettu palkkioon, mikäli hän irtisanoutuu tai hänet irtisanotaan ennen osakkeiden maksu-
hetkeä. 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 2014–2016, 2015–2017 ja 2016–2018 koskevien ohjelmien suoritusmittarit ovat sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) sekä osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR). Näiden mittarien painoarvot ovat 50 ja 50 prosenttia.

Vuosia 2014–2016 koskeva ohjelma toteutui 118-prosenttisesti, kun tavoite oli 100 prosenttia ja maksimi 200 prosenttia.

Vuosia 2017–2019 ja 2018–2020 koskevien ohjelmien suoritusmittarit ovat osakekohtainen tulos (EPS) ja liikevaihdon kasvu.

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 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 vuositasolla on 5–10 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta.

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

Erityispalkkio vuodelta 2017

Finnairin menestyksekkään kääntein ansiosta Finnairin työntekijöille päätettiin maksaa enintään 2 000 euron rahapalkkio henkilöä kohden tammikuun 2018 palkanmaksun yhteydessä. Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet eivät ole oikeutettuja palkkioon.

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän muu palkitseminen ja työsuhteen ehdot

Lisäeläkkeet

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. Eläkemaksua maksetaan vuodesta 2017 alkaen.

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 kaksi johtoryhmän jäsentä. Lisäeläkemaksun suuruus on 10 prosenttia vuoden TyEL-ansioista. Lisäeläkkeessä on vapaakirjaoikeus, ja eläkeikä on 63 vuotta.

Työsuhteen päättymisen ja erokorvaus

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 irtisanomisan palkan lisäksi. Korvausta ei suoriteta, jos toimitusjohtaja irtisanoutuu tai siirtyy eläkkeelle.

Johtoryhmän jäsenten toimitusjohtajasopimuksen mukaan molemmilla osapuolilla on mahdollisuus irtisanoa sopimus ilman erityisiä perusteita. Irtisanomisaika on molempinpuolisesti enintään 6 kuukautta. Yhtiön päättäessä työsuhteen johtajalle maksetaan työsopimuksesta riippuen enintään 12 kuukauden peruspalkkaa vastaava erokorvaus irtisanomisan palkan lisäksi. Korvausta ei suoriteta, jos työsopimus puretaan tai jos johtaja irtisanoa itse työsopimuksen tai siirtyy eläkkeelle.

Muut edut

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.

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

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen vuonna 2017

Finnair Oyj:n toimitusjohtajana toimi vuonna 2017 Pekka Vauramo. Johtoryhmässä oli vuonna 2017 toimitusjohtajan lisäksi kahdeksan henkilöä. Johtoryhmän jäsenet on esitelty tarkemmin vuosikertomuksen sivulla 119.

Vuonna 2017 johdolle maksettiin kauden 2014–2016 pitkän aikavälin kannustimet yhdessä osassa maaliskuussa 2017. Ohjelma toteutui 118-prosenttisesti, kun tavoite oli 100 prosenttia ja maksimi 200 prosenttia.

Johtoryhmän palkka- ja palkkioerot vuosien 2016 ja 2017 välillä johtuvat pääasiassa juuri kauden 2014–2016 pitkän aikavälin kannustimien maksamisesta, sillä ne toteutuivat yhtiön hyvän tuloksen ansiosta korkeampina kuin edellisvuonna.

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkkiot 2017 maksuperusteisesti

Maksetut palkat ja palkkiot, euroa vuodessa	Toimitusjohtaja 2017	Toimitusjohtaja 2016	Johtoryhmä ¹ 2017	Johtoryhmä ¹ 2016
	Pekka Vauramo	Pekka Vauramo		
Peruspalkka²				
Toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä on hallituksen päättämä kuukausittain maksettava peruspalkka.	Yhteensä, euroa	648 964	648 912	1 764 987
				1 686 867
Luontoisedut				
Työsuhde-etuja on kuvattu vuosikertomuksen sivulla 112.	Autoetu, verotusarvo	0	0	54 234
	Puhelinetu, verotusarvo	240	240	1 920
	Muut verotettavat etuudet ³	2 297	2 052	16 674
	Yhteensä, euroa	2 537	2 292	79 234
Lyhyen aikavälin kannustimet⁴				
Periaatteita on kuvattu vuosikertomuksen sivulla 113.	Yhteensä, euroa	236 070	260 889	621 394
				588 791
Pitkän aikavälin kannustimet				
	Avainhenkilöiden LTI, raha- ja osakeosuus yhteensä	224 851	80 793	326 057
	Fly Share, raha- ja osakeosuus yhteensä	5 888	0	6 563
	Yhteensä, euroa	230 739	80 793	332 620
				89 935
Lisäeläkkeet (maksuperusteiset)				
	Yhteensä, euroa	123 600	0	57 150
				78 155
MAKSETUT PALKAT JA PALKKIOT YHTEENSÄ	1 241 910	992 885	2 848 979	2 522 982

¹Sisältää palkat ja palkkiot siltä ajalta, kun henkilö on toiminut johtoryhmän jäsenenä.²Peruspalkka sisältää lomarahat.³Muut verotettavat etuudet sisältävät mm. sairaskuluvakuutukset sekä yhtiön henkilöstöliput.⁴Vuoden 2016 kannustimien ansaintajakso oli 1.7.2015–30.6.2016 ja vuoden 2017 ansaintajakso oli 1.7.2016–30.6.2017.

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

Hallituksen palkkiot vuonna 2017

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 2017 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

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 lentomatkaan 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 2017 maksuperusteisesti

Henkilöstöryhmä	Vuosi- palkkiot ¹⁾	Hallituksen kokoukset	Valio- kunnan kokoukset	Kokous- palkkiot yhteensä	Vero- tettavat etuudet ²⁾	Yhteensä
Jäsenet 1.1.-31.12.2017						
Jouko Karvinen (varapj. 16.3. asti ja pj 16.3. alkaen)	54 000	8/8	1/1	15 600	3 156	72 756
Maija-Liisa Friman	33 750	8/8	7/7	9 600	8 910	52 260
Jussi Itävuori	33 750	8/8	5/5	13 200	462	47 412
Jaana Tuominen	30 000	8/8	5/5	7800	1 808	39 608
Jäsenet 16.3.-31.12.2017						
Colm Barrington (varapj.)	22 800	7/7	6/6	15 600	1 834	40 234
Mengmeng Du	22 500	7/7	6/6	19 200	3 139	44 839
Jonas Mårtensson	22 500	7/7	3/4	11 400	0	33 900
Jäsenet 1.1.-16.3.2017						
Klaus Heinemann (pj)	15 300	2/2	0/0	4 800	0	20 100
Nigel Turner	7 500	2/2	1/1	7 200	0	14 700
Gunvor Kronman	7 500	2/2	1/1	1 800	389	9 689

Hallituksen kokouspalkkiot on esitetty yllä maksuperusteisesti.

¹⁾ Hallituksen palkkio on ilmaistu vuositasona, mutta palkkio maksetaan kuukausittaisina erinä.

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