





SISÄLLYSLUETTELO

- 3 Kirje henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajalta
- 4 Johdon palkitsemisperiaatteet ja päätöksentekojärjestys
 - 4 Päätöksentekojärjestys
 - 4 Finnairin palkitsemisperiaatteet
- 5 Kannustinohjelmat
- 7 Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen ja työsuhteen ehdot
- 8 Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkkiot vuonna 2018
- 9 Hallituksen palkkiot vuonna 2018

KIRJE HENKILÖSTÖ- JA PALKITSEMIS- VALIOKUNNAN PUHEENJOHTAJALTA

Hyvät osakkeenomistajat,
Sitoutunut, osaava ja hyvinvoiva henkilöstö voi luoda viiden tähden asiakaskokemuksen. Kasvun ja uusiutumisen mahdollistaa henkilöstö, joka menestyy työssään. Tämän vuoksi kaiken lähtökohta on oma henkilöstömme.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnalle vuosi 2018 oli tapahtumarikas. Toimitusjohtajan vaihdos ja kannustinohjelmien kehittäminen olivat painopistealueita. Lisäksi valiokunnan työjärjestys ja nimi päivitettiin Finnairin henkilöstöstrategiaa paremmin tukevaksi.

Finnairin toimitusjohtajan Pekka Vauramon irtisanouduttua hallitus muodosti työryhmän johtamaan seuraajan hakua. Syyskuussa tiedotettiin Topi Mannerin nimityksestä uudeksi toimitusjohtajaksi, ja että talousjohtaja Pekka Vähähyyppä toimii toimitusjohtajan sijaisena vuoden 2018 loppuun. Uuden toimitusjohtajan toimisuhteen ehdot on esitetty tämän selvityksen [sivulla 7](#).

Henkilöstölle ja johdolle maksetut palkkiot vuonna 2018 kasvoivat merkittävästi yhtiön vuoden 2017 hyvän tuloksen ansiosta. Palkitsemiskäytäntöjä arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti, ja vuonna 2018 päätettiin, että henkilöstörahasto kattaa

**”KASVUN JA UUSIUTUMISEN
MAHDOLLISTAA HENKILÖSTÖ,
JOKA MENESTYY TYÖSSÄÄN.”**

vuodesta 2019 lähtien myös ne yksiköt, jotka tähän asti eivät ole olleet henkilöstörahaston piirissä. Tämä laajennus tukee Finnairin halua jakaa menestystään koko henkilöstön kanssa. Toinen päätös liittyi lyhyen aikavälin kannustinohjelmaan, jossa koko ohjelman piirissä oleva henkilöstö siirtyy vuodesta 2019 alkaen 12 kuukauden suoritusjaksoon. Tämä muutos yksinkertaistaa kannustinta ja yhdenmukaistaa sitä suhteessa yhtiön koko vuoden tulokseen ja johtoryhmän vastaavaan suoritusjaksoon.

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.

Jaana Tuominen
Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan
puheenjohtaja



JOHDON PALKITSEMIS- PERIAATTEET JA PÄÄTÖKSENTEKO- JÄRJESTYS

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 henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta. Palkitsemiseen liittyvissä päätöksissä on otettu huomioon valtion palkitsemisohjeet.

Finnairin palkitsemisperiaatteet

Finnairin tavoitteena on rekrytoida, motivoida ja kehittää työntekijöitä siten, että he voivat toteuttaa yhtiön strategiaa onnistuneesti. Motivoiva, reilu, kilpailukykyinen ja läpinäkyvä palkitsemisrakenne myötävaikuttaa selvästi tämän tavoitteen saavuttamiseen. Palkitsemisen täytyy olla myös kustannuksiltaan kilpailukykyistä.

Finnairin palkitsemiskäytännöt noudattavat paikallisia lakeja, määräyksiä ja käytäntöjä sekä ohjeita valtion omistamien yhtiöiden johdon palkitsemisesta. Eri työn-

tekijäryhmien kokonaispalkitsemista verrataan jokaisessa toimintamaassa säännöllisesti paikallisiin palkkoihin vastaavissa tehtävissä.

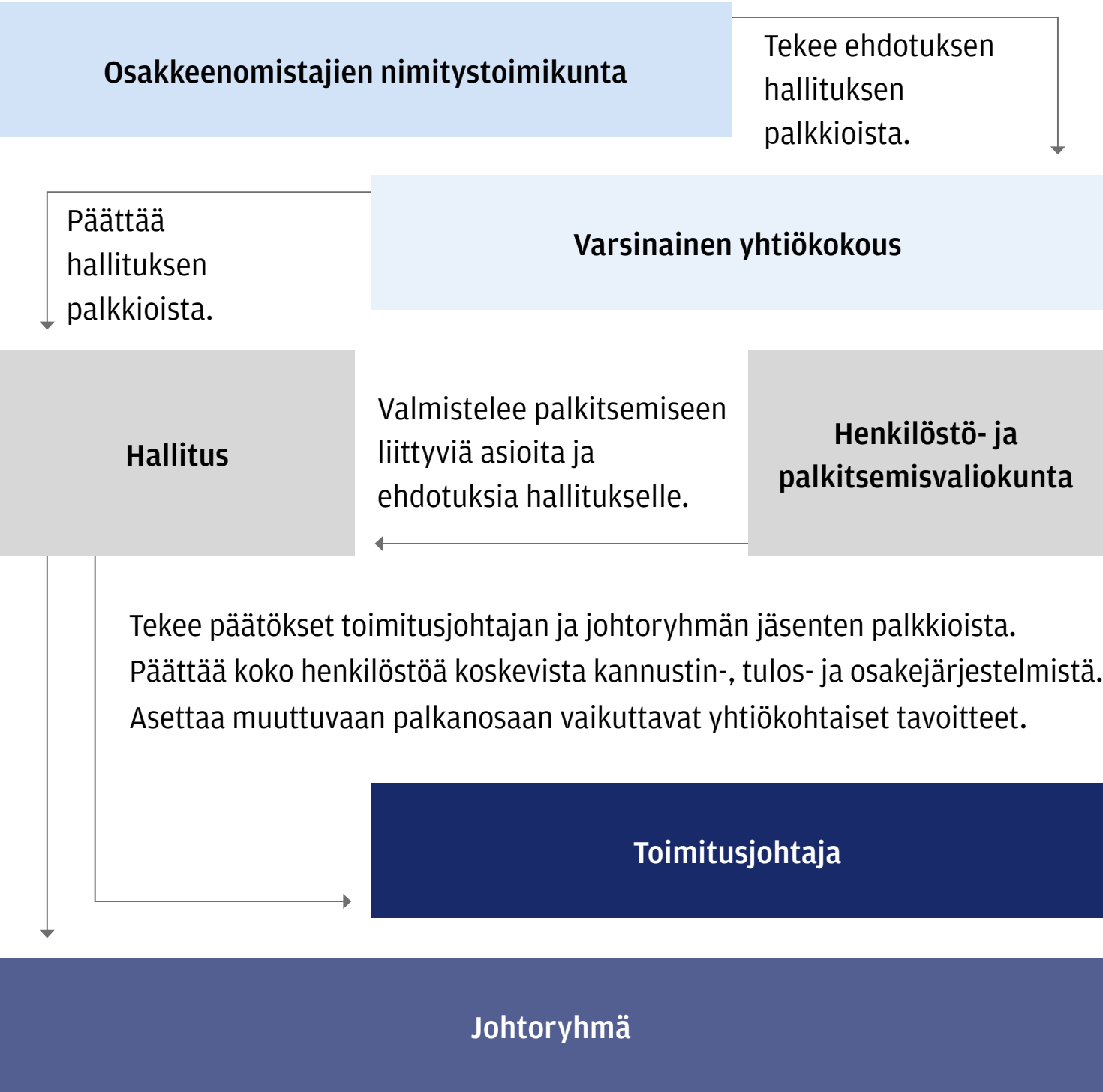
Toimitusjohtajan, johtoryhmän jäsenten sekä ylempien toimihenkilöiden ja ulkomaan toimipisteiden henkilökunnan palkka- ja palkkiorakenne on seuraava:

- I. Kiinteä palkitseminen:** peruspalkka
- II. Muuttuva palkanosa:** 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, ei hierarkkiseen raportointisuhteeseen. Vaativuusluokka mahdollistaa yhdenmukaisen palkitsemisen sekä yhtiön sisällä että ulkoihin markkinoihin nähden.

Muiden henkilöstöryhmien palkka- ja palkkiorakenne sekä palkan lisät on määriteltä pääosin suomalaisissa työehtosopimuksissa. Suomen ulkopuolella Finnair

PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS



noudattaa kunkin maan paikallisia palkka-käytäntöjä ja työehtosopimuksia.

Koko henkilöstön työsuhde-etuihin kuuluvat muun muassa matkapuhelinetu sekä yhtiön politiikan mukainen lentolip-puetu. Lisäksi tietyillä työntekijäryhmillä on autoetu yhtiön politiikan mukaisesti.

Finnair kehittää työn palkitsevuutta ja kiin-nostavuutta tarjoamalla taloudellisten etujen lisäksi mahdollisuuksia työssä kehittymi-seen ja tehtäväkiertoon. Työntekijät viihtyvät hyvin Finnairissa – WeTogether -henkilöstö-kyselyn kokonaistulokset olivat hyvät (koko-naisindeksi 3,77/5), ja johtamisen indeksi nousi merkittävästi ollen 3,94/5. Finnairilla työurat ovat keskimäärin pitkiä ja vaihtuvuus vähäistä (4 %). Vuoden 2018 lopussa koko henkilöstön keskimääräinen palvelusvuosien pituus Finnairissa oli 13,8 vuotta.

Kannustinohjelmat

Kannustinohjelmien tavoitteena on ohjata toimintaa tukemaan Finnairin strategisten tavoitteiden saavuttamista. Pitkän aika-välin kannustimilla pyritään sitouttamaan henkilöstöä ja johtoa sekä yhdenmukais-tamaan heidän etunsa yhtiön osakkeen-omistajien edun kanssa. Finnairin hallitus asettaa toimitusjohtajan ja johtoryhmän suoritustavoitteet.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI)

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on ohjata yksilön ja orga-nisaation suoritusta sekä tukea strate-gisten hankkeiden nopeaa toteuttamista. Lyhyen aikavälin muuttuvan palkanosan tavoitetaso on tehtäväluokasta riippuen 2,5–30 prosenttia peruspalkasta. Mikäli henkilö ylittää hänelle asetetut tavoit-teet merkittävästi, voi kannustinpalkkio olla maksimissaan 5–60 prosenttia vuosi-tason peruspalkasta. Palkkio lasketaan kyseisen suorituskajson aikana maksetusta peruspalkasta.

Kannustinjärjestelmän suorituskajso vuonna 2018 oli vuoden mittainen toimi-tusjohtajalle sekä johtoryhmälle ja puolen vuoden mittainen muulle ohjelmaan kuulu-valle henkilöstölle. Vuodesta 2019 alkaen myös muu ohjelmaan kuuluva henkilöstö siirtyy 12 kuukauden suorituskajsoon. Tämä muutos tulee yksinkertaistamaan kannus-timen, ja yhdenmukaistamaan sen suhteessa yhtiön koko vuoden tulokseen sekä johto-ryhmän vastaavaan suorituskajsoon.

Yhtiön toimitusjohtajan ja muiden johto-ryhmän jäsenten kannustinpalkkiot perus-tuvat hallituksen asettamiin taloudellisiin, operatiiviseen toimintaan ja laatuun liitty-viin mittareihin.

Henkilöstörahasto

Finnairilla on käytössä henkilöstön omis-tama ja hallitsema henkilöstörahasto, johon ohjataan osa Finnairin voitosta. Voittopalk-kioerä määräytyy hallituksen asettamien tavoitteiden pohjalta. Finnairin toimitus-johtaja ja muut johtoryhmän jäsenet eivät kuulu henkilöstörahastoon. Henkilöstöra-hastoon eivät kuulu myöskään suorit-usperusteisen osakeohjelman piirissä olevat henkilöt. Vuonna 2018 henkilöstörahaston tavoitteet saavutettiin 100-prosenttisesti yhtiön tuloksen ansiosta. Täten henki-löstörahastoon ohjataan 6,8 miljoonaa euroa. Vuodesta 2019 alkaen, henkilöstö-rahasto tullaan laajentamaan myös niihin yksikköihin jotka tähän asti eivät ole olleet Henkilöstörahaston piirissä (pois lukien toimitusjohtaja, johtoryhmän jäsenet sekä suorituserusteisen osakeohjelman piirissä olevat henkilöt).

Erityispalkkio

Tammikuussa 2018, Finnairin työntekijöille maksettiin enintään 2 000 euron rahapalk-kion henkilöä kohden Finnairin menestyk-sekkään käänteeseen johdosta. Toimitusjohtaja ja johtoryhmän jäsenet eivät olleet oikeu-tettuja palkkioon.

”KANNUSTINOHJELMIEN TAVOITTEENA ON OHJATA TOIMINTAA TUKEMAAN FINNAIRIN STRATEGISTEN TAVOITTEIDEN SAAVUTTA-MISTA.”

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 kuudes säästökausi alkoi 1.7.2018, ja siihen ilmoitautui 21 % koko henkilöstöstä.

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 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 2018 Finnair luovutti vastikkeetta yhteensä 102 529 osaketta kannustinpalkkiona kauden 2015-16 osallistujille.

Avainhenkilöiden suoritusperusteinen pitkän aikavälin kannustinohjelma (LTI)
Finnairin hallitus päätti 21.12.2016 yhtiön avainhenkilöiden suoritusperusteisen

Pitkän aikavälin kannustinohjelmien (LTI) suoritusmittarit ja toteutuminen

Pitkän aikavälin ohjelma (LTI)	Suoritusmittari	Toteuma
2014-2016	Sijoitetun pääoman tuotto (ROCE), 50 % painoarvo Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR), 50 % painoarvo	118 % (maksimin ollessa 200 %)
2015-2017	Sijoitetun pääoman tuotto (ROCE), 50 % painoarvo Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR), 50 % painoarvo	192 % (maksimin ollessa 200 %)
2016-2018	Sijoitetun pääoman tuotto (ROCE), 50 % painoarvo Osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR), 50 % painoarvo	suoritusjakso meneillään
2017-2019	Osakekohtainen tulos (EPS), 50 % painoarvo Liikevaihdon kasvu, 50 % painoarvo	suoritusjakso meneillään
2018-2020	Osakekohtainen tulos (EPS), 50% painoarvo Liikevaihdon kasvu, 50 % painoarvo	suoritusjakso meneillään
2019-2021	Osakekohtainen tulos (EPS), 50% painoarvo Liikevaihdon kasvu, 50 % painoarvo	suoritusjakso meneillään

osakepohjaisen kannustinjärjestelmän uudesta rakenteesta. Järjestelyn tarkoitus on kannustaa avainhenkilöitä työskentelemään pitkällä aikavälillä omistaja-arvoa lisäten ja sitouttaa johtoa entisestään yhtiöön.

Vuosittain alkavissa rullaavissa ohjelmissa on kolmen vuoden ansaintajakso. Mahdollinen kannustinpalkkio toimitetaan osakkeina osallistujille yhdessä erässä ansaintajaksoa seuraavana vuonna, minkä jälkeen osakkeet ovat osallistujien vapaasti käytettävissä.

Viimeisin ansaintajakso kattaa vuodet 2019-2021, ja mahdolliset osakepalkkiot maksetaan osallistujille keväällä 2022. Mikäli asetetut tavoitteet toteutuvat täysimääräisinä, ohjelman osallistujille toimitet-

tavien osakkeiden määrä on noin 590 000. Määrä on bruttomäärä, josta vähennetään verot, ja jäljelle jäävä netto-osuus toimitetaan osallistujille. Kauteen 2017-2019 oikeutettujen työntekijöiden määrä on noin 70.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten odotetaan kerryttävän osakeomistustaan vähintään puolella ansaituista netto-osakkeista, kunnes osakeomistus vastaa hänen kiinteän vuosipalkkansa määrää.

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

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 merkittävään rikkeeseen tai toiminut tavalla, joka on yhtiölle haitallista tai yhtiön intressien vastaista. Henkilö ei ole oikeutettu palkkioon, mikäli hän irtisanoutuu tai hänet irtisanotaan ennen osakkeiden maksuhetkeä.

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

Lentäjien pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

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

25.10.2018 tiedotettiin, että Lentäjien pitkän aikavälin osakesidonnainen kannustinohjelma purkautuu, koska kannustinohjelman toteutumisen edellytyksenä määriteltuihin säästötavoitteisiin ei päästä ohjelman voimassaoloaikana.

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkitseminen ja työsuhteen ehdot

	Toimitusjohtaja	Muu johtoryhmä
Peruspalkka	Kiinteä kuukausipalkka (sisältää puhelinedun, autoedun sekä sairauskuluvakuutuksen). 1.1.2019 lähtien toimitusjohtajan kuukausittainen peruspalkka on 62 000 EUR	Kiinteä kuukausipalkka (sisältää puhelinedun, autoedun sekä sairauskuluvakuutuksen).
Lyhyen aikavälin kannustinohjelma (STI)	Suoritusjakso: 12 kuukautta Hallitus päättää vuosittain ohjelman suoritusmittarit. Palkkiomahdollisuus: Tavoite 30 % / maksimi 60 % vuosittaisesta peruspalkasta	
Pitkän aikavälin kannustinohjelma (LTI)	Suoritusjakso: Vuosittain alkava kolmen vuoden ansaintajakso Hallitus päättää ohjelman suoritusmittarit ja ehdot. Palkkiomahdollisuus: Tavoite 20 % / kokonaiskannustinpalkkiot (sisältävät sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinpalkkiot) eivät voi ylittää 120 prosenttia henkilön vuosittaisesta peruspalkasta.	
Vaatus osakeomistuksesta	Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten odotetaan kerryttävän osakeomistustaan vähintään 50 %:lla ansaituista LTI-ohjelman netto-osakkeista, kunnes osakeomistus vastaa hänen kiinteän vuosipalkkansa määrää.	
Lisäeläke	Ei lisäeläke-etua.	Kahdella johtoryhmän jäsenellä, jotka aloittaneet ennen 1.1.2013, on maksuperusteinen lisäeläkejärjestelmä (lisäeläkemaksu 10 % vuoden ansioista). 1.1.2013 jälkeen tehtyihin uusiin johtoryhmän jäsenten sopimuksiin ei sisälly lisäeläke-etuuksia.
Vakuutukset	Vapaa-ajan tapaturmavakuutus, matkavakuutus, johdon vastuuvakuutus sekä oikeus sairaskuluvakuutukseen.	
Irtisanomisajat ja -korvaukset	Molemminpuolinen irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Yhtiön päättäessä sopimuksen toimitusjohtajalle maksetaan kuuden kuukauden kokonaispalkkaa (peruspalkka + työsuhde-etujen verotusarvo) vastaava erokorvaus irtisanomisajan palkan lisäksi.	Irtisanomisaika on molemminpuolisesti enintään 6 kuukautta. Yhtiön päättäessä työsuhteen johtajalle maksetaan työsopimuksesta riippuen enintään 12 kuukauden peruspalkkaa vastaava erokorvaus irtisanomisajan palkan lisäksi.

TOIMITUSJOHTAJAN
JA MUUN
JOHTORYHMÄN
PALKITSEMINEN
VUONNA 2018

Finnair Oyj:n toimitusjohtajana toimi vuonna 2018 Pekka Vauramo 4.9.2018 asti, jolloin tiedotettiin että Topi Manner on nimetty toimitusjohtajaksi 1.1.2019 lähtien. Finnairin talousjohtaja Pekka Vähähyyppä toimi toimitusjohtajan sijaisena 4.9.-31.12.2018. Pekka Vauramon toimisuhte päättyi 31.10.2018.

Johtoryhmässä oli vuonna 2018 toimitusjohtajan lisäksi kahdeksan henkilöä. Johtoryhmän jäsenet on esitelty tarkemmin yhtiön [internet-sivuilla](#).

Vuonna 2018 johdolle maksettiin kauden 2015–2017 pitkän aikavälin kannustimet yhdessä osassa maaliskuussa 2018. Ohjelma toteutui 192-prosent-tisesti, kun tavoite oli 100 prosenttia ja maksimi 200 prosenttia.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä siirtyivät puoli-vuosittaisesta ansaintajaksosta vuonna 2018 uuteen vuoden ansaintajaksoon lyhyen aikavälin kannustinohjelman osalta. Tämä muutos tarkoitti, että vuoden 2018 aikana maksettiin lyhyen aika-välin kannustinpalkkiot vain H2 2017 osalta.

Johtoryhmän palkkojen ja palkkioiden merkit-tävin ero vuosien 2018 ja 2017 välillä liittyy kauden 2015–2017 pitkän aikavälin kannustinpalkki-oihin, jotka toteutuivat yhtiön hyvästä tuloksesta johtuen korkeampana verrattuna edellisvuoteen.

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

Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän palkkiot 2018 maksuperusteisesti

Maksetut palkat ja palkkiot, euroa vuodessa	Väliaikainen toimitusjohtaja 2018	Toimitusjohtaja 2018	Toimitusjohtaja 2017	Johtoryhmä 2018 ⁵	Johtoryhmä 2017	
	(4.9.2018–31.12.2018) Pekka Vähähyyppä ⁵	Pekka Vauramo ⁴	Pekka Vauramo			
Peruspalkka ¹						
Toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä on hallituksen päättämä kuukausittain maksettava peruspalkka.	Yhteensä, euroa	118 687	681 925	648 964	1 720 375	1 764 987
Luontoisedut						
	Autoetu, verotusarvo	4 115	0	0	55 315	54 234
	Puhelinetu, verotusarvo	78	200	240	1 842	1 920
	Muut verotettavat etuudet ²	834	2 198	2 297	15 851	16 674
	Yhteensä, euroa	5 027	2 398	2 537	73 008	72 828
Lyhyen aikavälin kannustimet ³						
	Yhteensä, euroa	0	152 584	236 070	410 992	621 394
Pitkän aikavälin kannustimet						
	Avainhenkilöiden LTI, raha- ja osakeosuus yhteensä	0	381 409	224 851	831 531	326 057
	Fly Share, raha- ja osakeosuus yhteensä	0	10 429	5 888	18 248	6 563
	Yhteensä, euroa	0	391 838	230 739	849 779	332 620
Lisäeläkkeet (maksuperusteiset)						
	Yhteensä, euroa	0	227 904	123 600	56 543	57 150
Maksetut palkat ja palkkiot yhteensä		123 714	1 456 648	1 241 910	3 110 696	2 848 979

¹ Peruspalkka sisältää lomarahan.
² Muut verotettavat etuudet sisältävät mm. sairaskuluvakuutukset sekä yhtiön henkilöstöliput.
³ Ansaintajakso vuoden 2018 kannustimien osalta oli 1.7.2017-31.12.2017 ja vuoden 2017 osalta 1.7.2016-30.6.2017.
⁴ Pekka Vauramon 2018 palkat ja palkkiot sisältävät kaikki palkat ja palkkiot 31.10.2018 asti jolloin hänen toimisuhteensa loppui. Peruspalkka sisältää ansaittuja mutta käyttämättömiä lomia jotka maksettiin loppupalkan yhteydessä. Pekka Vauramon lisäeläke sisältää 2017 maksun lisäksi myös 2018 maksu joka maksettiin 2018 aikana toimisuhteen päätyttyä.
⁵ Pekka Vähähyyppän palkitseminen on jaettu kahteen osuuteen perustuen aikaan väliaikaisena toimitusjohtajana (4.9.2018-31.12.2018) sekä aikaan johtoryhmän jäsenenä (1.1.2018-3.9.2018).

HALLITUKSEN PALKKIOT VUONNA 2018

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 2018 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 reitilennoilla erillisen hallituksen lippuohjesäännön mukaisesti. Ohjeistuksen mukaan hallituksen jäsenillä ja heidän puolisoillaan on kalenterivuoden aikana oikeus neljään edestakaiseen tai kahdeksaan yhdensuun-

taiseen Economy- tai Business-luokan lento- matkaan 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 lähtien.

Finnairin hallituksen palkkiot 2018 maksuperusteisesti

Jäsenet 1.1.–31.12.2018	Vuosipalkkiot ¹	Hallituksen kokoukset	Valiokunnan kokoukset	Kokouspalkkiot yhteensä	Verotettavat etuudet ²	Yhteensä
Jouko Karvinen (chair)	61 200	10/10	0/0	19 800	8 308	89 308
Colm Barrington (deputy chair)	35 700	10/10	6/6	34 800	0	70 500
Maija-Liisa Friman	32 850	10/10	6/6	11 400	6 950	51 200
Mengmeng Du	30 000	10/10	5/5	25 200	2 708	57 908
Jonas Mårtensson	30 000	8/10	4/5	22 200	0	52 200
Jaana Tuominen	31 800	10/10	5/5	10 800	4 676	47 276
Jäsenet 20.3.–31.12.2018						
Montie Brewer	22 500	9/9	5/5	19 200	0	41 700
Henrik Kjellberg	22 500	9/9	5/5	22 800	413	45 713
Jäsenet 1.1.–20.3.2018						
Jussi Itävuori	8 550	2/2	1/1	4 800	421	13 771

Hallituksen kokouspalkkiot on esitetty yllä maksuperusteisesti.
¹ Hallituksen palkkio on ilmaistu vuositasolla, mutta palkkio maksetaan kuukausittaisina erinä.
² Verotettavia etuuksia ovat yhtiön henkilöstöliput, joita hallituksen jäsenillä on mahdollisuus käyttää.

YHTEYSTIEDOT

House of Travel and Transportation
Finnair Oyj
Tietotie 9 A (Helsinki Airport)
01053 FINNAIR

Puh. +358 600 0 81881 (1,25 €/vastattu puhelu + pcm/mpm)



www.company.finnair.com
www.investors.finnair.com



www.facebook.com/finnair
www.facebook.com/finnairsuomi



www.twitter.com/Finnair
www.twitter.com/FinnairSuomi



<https://blog.finnair.com/en/>
<https://blog.finnair.com/>



www.instagram.com/feelfinnair/