



PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS 2019

- | | | | |
|---|--|---|--|
| 2 | Kirje henkilöstö- ja palkitsemis-
valiokunnan puheenjohtajalta | 7 | Toimitusjohtajan ja muun
johtoryhmän palkitseminen
vuonna 2019 |
| 3 | Johdon palkitsemisperiaatteet ja
päättöksentekojärjestys | 8 | Hallituksen palkkiot vuonna
2019 |
| 3 | Päättöksentekojärjestys | | |
| 3 | Palkitsemisperiaatteet | | |
| 3 | Kannustinohjelmat | | |
| 6 | Toimitusjohtajan ja muun johto-
ryhmän muu palkitseminen ja
työsuhteen ehdot | | |



KIRJE HENKILÖSTÖ- JA PALKITSEMIS- VALIOKUNNAN PUHEENJOHTAJALTA

”FINNAIRIN MENESTYS
PERUSTUU SITOUTUNEISIIN,
OSAABIIN JA HYVINVOIVIIN
TYÖNTEKIJÖIHIN.”

Hyvät osakkeenomistajat,
Strategian toteuttavat finnairilaiset.
Finnairin menestys perustuu sitoutuneisiin,
osaaviin ja hyvinvoiviin työntekijöihin. Työn-
tekijöidemme onnistuminen mahdollistaa
Finnairin kestävän, kannattavan kasvun, ja
strategiamme painottaa aitoa yhdessä teke-
mistä, tavoitteellista johtamista ja uusien,
tehokkaiden toimintatapojen kehittämistä.

Vuoden aikana olemme saaneet Finnairin
johtoryhmään viisi uutta jäsentä toimitus-
johtaja Topi Mannerin lisäksi ja olemme
luottavaisia, että uudistunut johto tulee
saavuttamaan strategian tavoitteet.

Finnairilla on useita kannustinohjelmia
ja niiden toimivuutta arvioidaan vuosit-
tain, jotta ne tukevat Finnairin strate-
gisten tavoitteiden saavuttamista ja ovat
yhtiön osakkeenomistajien edun mukaisia.
Finnairin hallitus päättää vuosittain lyhyen-
ja pitkän aikavälin suoritusmittarit tuleville
suoritusjaksoille. Vuoden 2019 aikana johto-
ryhmälle maksetut lyhyen aikavälin kannus-
tinpalkkiot olivat keskimäärin 18 % henkilön
vuosipalkasta (perustuen 2018 tuloksiin),
missä oli laskua edelliseen vuoteen nähden.
Pitkän aikavälin kannustinpalkkiot puoles-
taan olivat keskimäärin 51 % henkilön

vuosipalkasta (perustuen 2016–2018 tulok-
siin) johtuen merkittävästä käänteestä,
jonka myötä tavoitteet ovat selvästi ylitty-
neet suoritusjakson aikana. Toimitusjohtaja
Topi Manner aloitti Finnairilla 1.1.2019 eikä
täten saanut kannustinpalkkioita perustuen
edellisten vuosien suoritukseen.

Henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunta on
vuoden aikana myös valmistellut uutta
toimielinten palkitsemispolitiikkaa perus-
tuen uuteen Arvopaperimarkkina-
yhdistys ry:n julkaisemaan Suomen lista-
yhtiöiden hallinnointikoodiin 2020. Uusi
toimielinten palkitsemispolitiikka esitetään
yhtiökokoukselle ja julkaistaan Finnairin
verkkosivuilla. Uuden hallinnointikoodin
mukaisesti myös vuosittainen palkitsemis-
raportointi tullaan jatkossa uudistamaan,
alkaen vuoden 2020 palkitsemisraportista.
Tämä palkka- ja palkkioselvitys on laadittu
edellisen Suomen listayhtiöiden hallinnoin-
tikoodin 2015 mukaisesti ja se kattaa myös
muuta 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. Yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti, hallituksen puheenjohtaja on osakkeenomistajien nimitystoimikunnan jäsen, koska hänen näkemyksensä hallituksen työskentelyyn ja kokoonpanoon on hyvin tärkeä. Hallituksen puheenjohtaja saa osallistua kaikkiin keskusteluihin ja päätöksiin mutta hän ei voi ehdottaa muutoksia voimassa olevaan palkitsemiseen koskien hallituksen puheenjohtajaa.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen: Finnairin hallitus päättää toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmään kuuluvien henkilöiden palkitsemisperiaatteet yhtiön hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta. Finnairin hallitus päättää myös toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmään kuuluvien henkilöiden palkasta, palkitsemisjärjestelmistä ja niihin liittyvistä tavoitteista yhtiön hallituksen henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta.

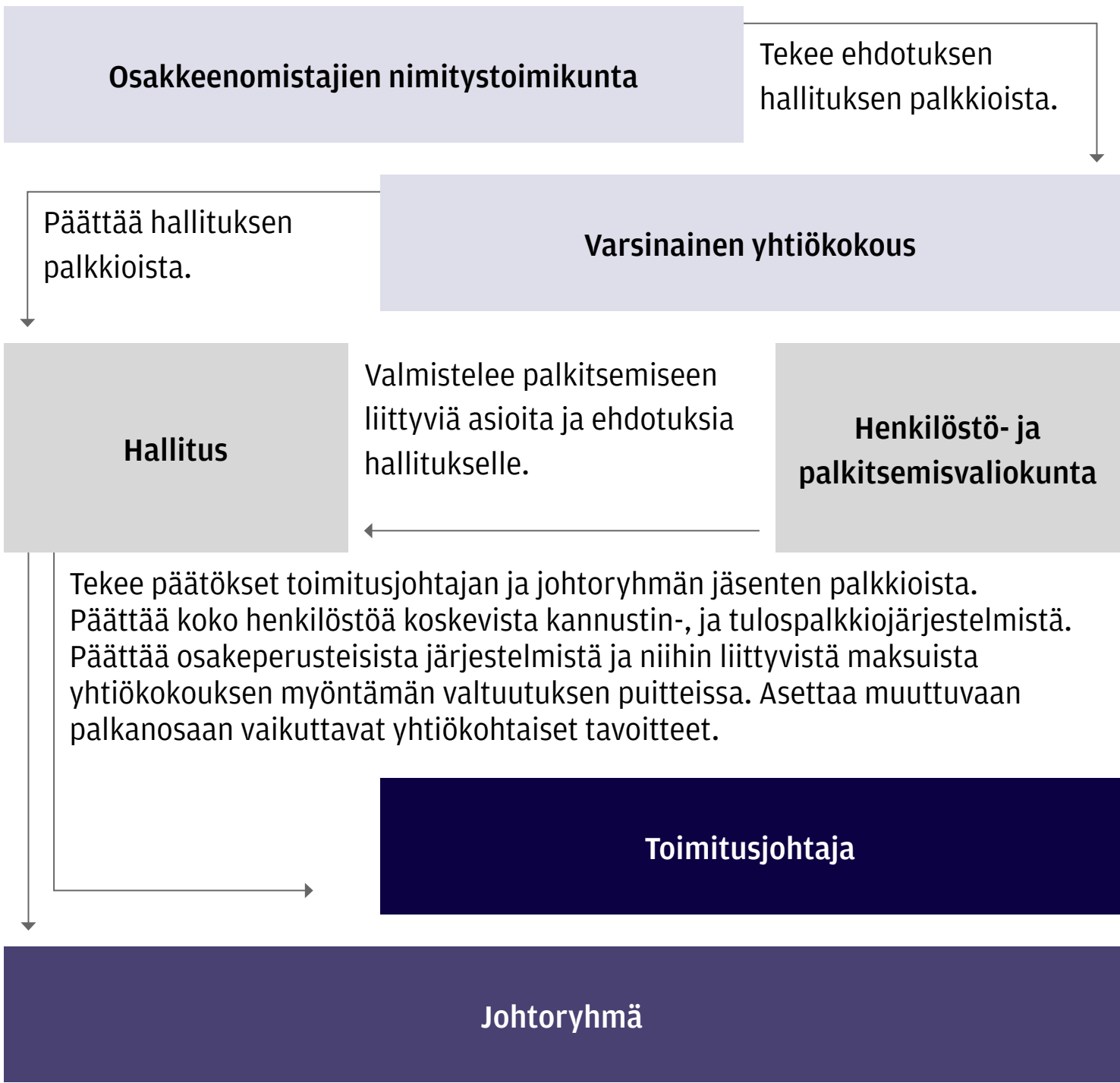
Palkitsemisperiaatteet

Palkitseminen Finnairissa perustuu suoritukseen, oikeudenmukaisuuteen ja kilpailukykyyn. Palkitsemisen tulee tukea Finnairin strategisten tavoitteiden saavuttamista ja yhdenmukaistaa johdon edut yhtiön osakkeenomistajien edun kanssa. Palkitsemisen tulee myös tukea Finnairin arvojen mukaista käyttäytymistä sekä palkita erinomaisesta suorituksesta. Nämä periaatteet ovat yhtenäiset koskien sekä toimitusjohtajaa, johtoryhmää että muuta henkilöstöä.

Kannustinohjelmat

Kannustinohjelmien tavoitteena on ohjata toimintaa tukemaan Finnairin strategisten tavoitteiden saavuttamista. Pitkän aikavälin kannustimilla pyritään sitouttamaan henkilöstöä ja johtoa sekä yhdenmukaistamaan heidän etunsa yhtiön osakkeenomistajien edun kanssa. Finnairin hallitus asettaa toimitusjohtajan ja johtoryhmän suoritustavoitteet. Järjestelmän ehdot antavat Finnairin hallitukselle määritellyt oikeudet asettaa, muuttaa, lykätä ja perua kannustinohjelmia ja niihin liittyviä maksuja.

PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS





Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI)

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on ohjata yksilön ja organisaation suoritusta sekä tukea strategisten hankkeiden nopeaa toteuttamista. 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. Palkkio lasketaan kyseisen suoritusjakson aikana maksetusta peruspalkasta. Kannustinjärjestelmän suoritusjakso on vuoden mittainen. Yhtiön toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten kannustinpalkkiot perustuvat hallituksen asettamiin keskeisiin mittareihin seuranta-jaksolle.

Voittopalkkiojärjestelmä (Henkilöstörahasto)

Finnairilla on käytössä voittopalkkiojärjestelmä, jonka kautta ohjataan henkilöstölle osa Finnairin voitosta. Voittopalkkioerä määräytyy hallituksen asettamien tavoitteiden pohjalta. Finnairin toimitusjohtaja, muut johtoryhmän jäsenet sekä suoritus-

perusteisen osakeohjelman piirissä olevat henkilöt eivät kuulu voittopalkkiojärjestelmään. Vuonna 2018 voittopalkkiojärjestelmän tavoitteet saavutettiin 100-prosenttisesti yhtiön tuloksen ansiosta. Täten voittopalkkioon ohjattiin 6,8 miljoonaa euroa vuoden 2019 aikana. Suomessa työskentelevien osalta voittopalkkiot ohjataan henkilöstörahastoon ja Suomen ulkopuolella voittopalkkiot ohjataan normaalin palkanmaksun kautta.

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 omistajaksoista. Uusista säästökausista päättää yhtiön hallitus vuosittain. Ohjelman seitsemäs säästökausi alkoi 1.7.2019. 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 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 säästökauden jälkeen. Nämäkin osakkeet ovat veronalaista tuloa.

Vuonna 2019 Finnair luovutti vastikkeetta yhteensä 105 112 osaketta kannustinpalkkiona kauden 2016–17 osallistujille.

Avainhenkilöiden suoritusperusteinen pitkän aikavälin kannustinohjelma (LTI)

Finnairin hallitus päätti 21.12.2016 yhtiön avainhenkilöiden suoritusperusteisen 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 2020–2022, ja mahdolliset osakepalkkiot maksetaan osallistujille keväällä 2023. Mikäli asetetut tavoitteet toteutuvat täysimääräisinä, ohjelman osallistujille toimitettavien osakkeiden määrä on noin 650 000. Määrä on bruttomäärä, josta vähennetään verot, ja jäljelle jäävä netto-osuus toimitetaan osallistujille. Kauteen 2020–2022 oikeutettujen työntekijöiden määrä on noin 70. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän



jäsenten odotetaan kerryttävän osakeomistustaan vähintään puolella ansaituista netto-osakkeista, kunnes osakeomistus vastaa heidän kiinteään 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 syylistynyt 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.

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	187 % (maksimin ollessa 200 %)
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, 16,7 % painoarvo Yksikkökustannus (CASK) kiinteillä polttoaineen hinnoilla ja valuutoilla, 33,3 % painoarvo	suoritusjakso meneillään
2020–2022	Osakekohtainen tulos (EPS), 50 % painoarvo Yksikkökustannus (CASK) kiinteillä polttoaineen hinnoilla ja valuutoilla, 50 % painoarvo	suoritusjakso meneillään

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



Toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän muu palkitseminen ja työsuhteen ehdot

	TOIMITUSJOHTAJA	JOHTORYHMÄN JÄSENET
Peruspalkka	Kiinteä kuukausipalkka (sisältäen puhelinedun, autoedun sekä sairauskuluvakuutuksen). Vuoden 2019 lopussa, toimitusjohtajan kuukausittainen peruspalkka on 62.000 EUR.	Kiinteä kuukausipalkka (sisältäen puhelinedun.
Lyhyen aikavälin kannustinohjelma (STI)	Suoritusjakso: 12 kuukautta Hallitus päättää ohjelman suoritusmittarit ja ehdot. 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 vähintään 50% ohjelman kautta ansaitsemistaan netto osakkeista kunnes heidän osakeomistuksensa vastaa heidän kiinteän vuosipalkkansa määrää.	
Lisäeläkkeet	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 lisäeläkeetuuksia.
Vakuutukset	Vapaa-ajan tapaturmavakuutus, matkavakuutus, johdon vastuuvakuutus sekä oikeus sairaskuluvakuutukseen.	
Irtisanomisajat ja -korvaukset	Irtisanomisaika on sekä yhtiön että toimitusjohtajan puolelta 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 2019

Vuoden 2019 lopussa johtoryhmään kuului toimitusjohtajan lisäksi yhdeksän henkilöä. Johtoryhmän jäsenet on esitelty tarkemmin yhtiön internetsivuilla. Toimitusjohtaja Topi Manner aloitti Finnairilla 1.1.2019 eikä täten saanut kannustinpalkkioita perustuen edellisten vuosien suoritukseen.

Maksetut palkat ja palkkiot, euroa vuodessa		Toimitusjohtaja 2019	Väliaikainen toimitusjohtaja 2018 (4.9.2018–31.12.2018)	Toimitusjohtaja 2018	Johtoryhmä 2019 ⁶	Johtoryhmä 2018 ⁴
Peruspalkka ¹		Topi Manner	Pekka Vähähyyppä ⁴	Pekka Vauramo ⁵		
Toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä on hallituksen päättämä kuukausittain maksettava peruspalkka.		Yhteensä, euroa				
Luontoisedut						
	Autoetu, verotusarvo	15 480	4 115	0	43 307	55 315
	Puhelinetu, verotusarvo	240	78	200	2 080	1 842
	Muut verotettavat etuudet ²	1 768	834	2 198	12 456	15 851
	Yhteensä, euroa	17 488	5 027	2 398	57 843	73 008
Lyhyen aikavälin kannustimet ³						
	Yhteensä, euroa	0	0	152 584	288 699	410 992
Pitkän aikavälin kannustimet						
	Avainhenkilöiden LTI, raha- ja osakeosuus yhteensä	0	0	381 409	880 706	831 531
	Fly Share, raha- ja osakeosuus yhteensä	120	0	10 429	18 725	18 248
	Yhteensä, euroa	120	0	391 838	899 431	849 779
Lisäeläkkeet (maksuperusteiset)						
	Yhteensä, euroa	0	0	227 904	51 143	56 543
Maksetut palkat ja palkkiot yhteensä		769 205	123 714	1 456 648	3 375 112	3 110 696

¹ Peruspalkka sisältää lomarahaa.
² Muut verotettavat etuudet sisältävät mm. sairaskuluvakuutukset sekä yhtiön henkilöstöliput.
³ Ansaintajakso vuoden 2019 kannustimien osalta oli 1.1.2018–31.12.2018 ja vuoden 2018 osalta 1.7.2017–31.12.2017.
⁴ 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).
⁵ Pekka Vauramon 2018 palkat ja palkkiot sisältävät kaikki palkat ja palkkiot 31.10.2018 asti jolloin hänen toimitusuhteensa loppui. Peruspalkka sisältää ansaittuja mutta käyttämättömiä lomio jota maksettiin loppupalkan yhteydessä. Pekka Vauramon lisäeläke sisältää 2017 maksun lisäksi myös 2018 maksu joka maksettiin 2018 aikana toimitusuhteen päättyttyä.
⁶ Johtoryhmän palkitseminen koostuu johtoryhmän jäsenille heidän johtoryhmäjäsenyytensä aikana maksetusta palkitsemisesta.

Johdon palkitsemista, yhtiön pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää sekä eläkemaksuja on kuvattu lisäksi tilinpäätöksen liitetiedossa 1.3.8. Palkitseminen.



HALLITUKSEN PALKKIOT VUONNA 2019

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 2019 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 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 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 2019 maksuperusteisesti

	Vuosipalkkiot ¹	Hallituksen kokoukset	Valiokunnan kokoukset	Kokouspalkkiot yhteensä	Verotettavat etuudet ²	Yhteensä
Jäsenet 1.1.–31.12.2019						
Jouko Karvinen (chair)	61 200	8/8	0/0	13 200	3 507	77 907
Colm Barrington (deputy chair)	32 400	8/8	5/5	19 200	4 384	55 984
Mengmeng Du	30 000	8/8	5/5	13 200	1 576	44 776
Jaana Tuominen	32 400	8/8	5/5	6 000	2 497	40 897
Montie Brewer	30 000	8/8	5/5	17 400	0	47 400
Henrik Kjellberg	30 000	8/8	5/5	17 400	0	47 400
Jäsenet 20.3.–31.12.2019						
Jukka Erlund	24 300	7/7	4/4	5 400	0	29 700
Tiina Alahuhta-Kasko	22 500	7/7	4/4	4 800	0	27 300
Jäsenet 1.1.–20.3.2019						
Jonas Mårtensson	7 500	2/2	1/1	5 400	1 404	14 304
Maija-Liisa Friman	8 100	1/2	1/1	1 200	2 188	11 488

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/