

PALKKA- JA  
PALKKIOSELVITYS  
1.1.-31.12.2015



# Palkka- ja palkkioselvitys 2015

## 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 2015	6
Johdon palkitseminen vuonna 2015	6
Lisäeläkkeet	6
Työsuhteen päätyminen 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 2015. Lisätietoja saa yhtiön internetsivuilta [www.finnairgroup.com](http://www.finnairgroup.com). Palkka- ja palkkioselvitys on laadittu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin 2010 suosituksen 47 mukaisesti, ja se kattaa myös muita keskeisiä palkitsemisen osa-alueita, joiden arvelemme kiinnostavan lukijaa.

## Finnairin kokonaispalkitseminen

Palkitsemisessa ja palkkiorakenteissa otetaan huomioon eri palkitsemismuotojen vaikuttavuus ja kustannukset. Finnairin palkitsemiskäytännöt noudattavat paikallisia lakeja, määräyksiä ja käytäntöjä. 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 palkanosa:** lyhyen ja pitkän aikavälin kannustimet, joissa palkitseminen on sidottu yhtiön ja henkilön suoritukseen

**III. Työsuhde-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 työsuhde-etuihin kuuluvat muun muassa yhtiön politiikan mukainen lentolipuetu ja Suomessa myös sairauskassa. Lisäksi tietyillä työntekijäryhmillä on auto- ja matkapuhelinetu yhtiön politiikan mukaisesti.

Finnair kehittää työn palkitsevuutta ja kiinnostavuutta tarjoamalla taloudellisten etuuksien lisäksi mahdollisuuksia työssä kehittymiseen ja tehtäväkiertoon yhtiön sisällä. Työntekijät viihtyvät hyvin Finnairissa – työurat ovat keskimäärin pitkiä ja vaihtuvuus vähäistä. Vuoden 2015 lopussa koko henkilöstön keskimääräinen palvelusvuosien pituus Finnairissa oli 17,2 vuotta.

## Finnairin suomalaisten työntekijäryhmien laskennalliset kuukausiansiot<sup>1)</sup> 2015

Henkilöstöryhmä	Mediaani <sup>2)</sup>		
	2015	2014	2013
<b>Johtoryhmä</b>	20 412	18 486	18 998
<b>Lentäjät</b>	10 719	10 216	10 469
<b>Johtotehtävissä olevat</b>	9 848	8 517	9 004
<b>Ylemmät toimihenkilöt</b>	5 424	5 241	-
<b>Tekniset toimihenkilöt</b>	5 110	5 116	4 877
<b>Tekniset työntekijät</b>	4 810	4 777	4 577
<b>Matkustamohenkilökunta</b>	4 015	4 207	4 152
<b>Maapalvelutyöntekijät</b>	3 821	3 911	3 825
<b>Toimihenkilöt</b>	3 593	3 551	3486

<sup>1)</sup> Laskennallinen kuukausiansio: verotettavat bruttoansiot jaettuna 12 kuukaudella.

<sup>2)</sup> Mediaaniansiot kuvaavat kunkin ryhmän keskipalkkaa, eli puolet ryhmän työntekijöistä ansaitsee tätä enemmän ja puolet tätä vähemmän. Laskelmissa ei ole mukana ainoastaan koko vuodelta palkkaa saaneet työntekijät. Lomautusten ja virkavapaiden 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 henkilöstöryhmän keskipalkkoja eivätkä anna kuvaa henkilöstön kokonaiskustannuksista. Lentäjien mediaaniansio laski vuodesta 2013 ja nousi jälleen vuonna 2015. Tätä selittävät vuonna 2014 pidetyt lomarahavapaat. Ylempien toimihenkilöiden ja johdon mediaaniansiot nousivat vuonna 2015, kun lyhyen aikavälin kannustimet toteutuivat aiempaa korkeampina

yhtiön tuloksesta johtuen. Lisäksi johdon kokoonpanossa on tapahtunut muutoksia, jotka vaikuttivat mediaaniin.

#### Keskimääräiset palvelusvuodet Finnairin eri työntekijäryhmissä 31.12.2015

Henkilöstöryhmä	Keskimääräiset palvelusvuodet
Johtoryhmä	6,8
Lentäjät	15,2
Johtotehtävissä olevat	13,2
Ylemmät toimihenkilöt	16,6
Tekniset toimihenkilöt	26,4
Tekniset työntekijät	20,9
Matkustamohenkilökunta	20,1
Maapalvelutyöntekijät	19,0
Toimihenkilöt	21,7
Matkatoimistovirkailijat	16,1
Matkaoppaat	7,1
Matkatoimistot, ylemmät toimihenkilöt	11,9
Ulkomaat	7,1
Kaikkien työntekijäryhmien keskiarvo	17,2

#### Palkkatason määrittelyssä käytetään taustalla työn vaatavuuden 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 yhdenmukaisen 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. Suoritustavoitteet 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 budjettikautta ja palkkiot maksetaan puolivuositain. Palkkio lasketaan kyseisen jakson aikana maksetusta peruspalkasta.

Yhtiön toimitusjohtajan ja muiden johtoryhmän jäsenten kannustinpalkkiot määräytyvät hallituksen puolivuositain 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 asiakastytyväisyyteen.

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

Valtion palkitsemisohjeen eli Talouspoliittisen ministerivaliokunnan 13.8.2012 yritysjohton 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 määräytyy hallituksen asettamien tavoitteiden pohjalta. Finnairin toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet eivät kuulu henkilöstörahastoon. Henkilöstörahastoon eivät kuulu myöskään suoritusperusteisen osakeohjelman piirissä olevat henkilöt. Vuonna 2015 henkilöstörahaston tavoitteet eivät täyttyneet.

#### 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 kolmas säästökausi alkoi 1.7.2015.

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.

#### **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 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 osallistujille kahdessa tai kolmessa erässä ansaintajaksoa seuraavien kolmen vuoden aikana.

Siirtyminen kiinteästä, kolmen vuoden pituisesta ohjelmasta vuosittain alkavaan rullaavaan ohjelmarakenteeseen aiheuttaa sen, että uusi järjestelmä toimii kokonaisuudessaan palkkio-osakkeiden osalta vasta vuonna 2018. Tästä syystä järjestelmään lisättiin kertaluonteinen siirtymäkauden lisäohjelma täydentämään vuosien 2016 ja 2017 palkkio-osakkeita. Lisäohjelman suoritusavoitteet eivät täytyneet. Vuosina 2014 ja 2015 johdolle ei maksettu 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 enimmäistasonsa, 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 myönnettujen 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 työsuhte 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 merkittävään rikkeeseen tai toiminut tavalla, joka on yhtiölle haitallista tai yhtiön intressien vastaista.

#### **Ohjelmien suoritusmittarit**

Vuosia 2013–2015 koskevan ohjelman 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.

Vuosia 2014–2016 ja 2015–2017 koskevien ohjelmien suoritusmittarit ovat sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) sekä osakkeen kokonaistuoton kehitys (TSR). Näiden mittarien painoarvot ovat 50 ja 50 prosenttia.



*Osakeohjelma vahvistaa työntekijöiden sitoutumista omistaja-arvon kehitykseen sekä palkitsee pitkällä aikavälillä.*

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 vuositasolla on 5–10 prosenttia vuosittaisesta peruspalkasta.

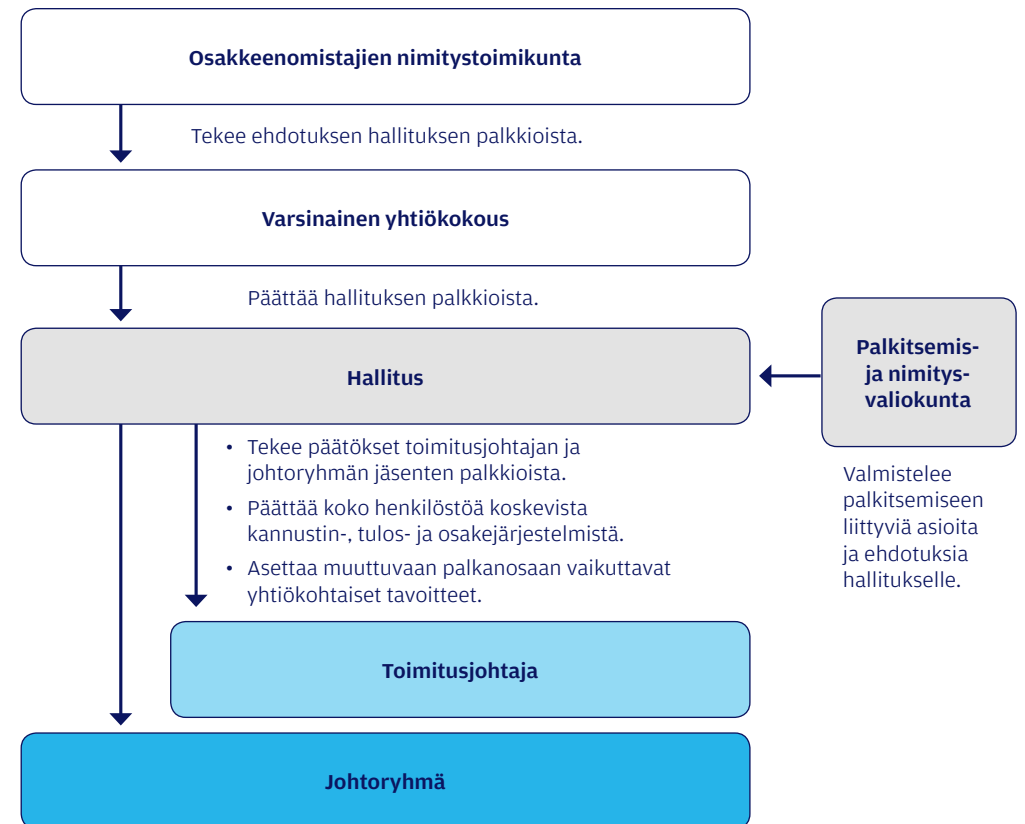
Ohjelmaan oikeutettuja lentäjiä on yhtiössä noin 700. Rahapalkkio maksetaan lentäjille keväällä 2019, mikäli edellä mainitut edellytykset täyttyvät.

#### 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.

#### Palkitsemisen päätöksentekojärjestys



## Hallituksen palkkiot vuonna 2015

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 2015 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 lippuhjesäännön mukaisesti. Ohjeistuksen mukaan hallituksen jäsenillä ja heidän puolisoillaan on kalenterivuoden aikana oikeus neljään edes-takaiseen 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 lähtien.

## Finnairin hallituksen palkkiot 2015 maksuperusteisesti

	Vuosipalkkiot <sup>1)</sup>	Hallituksen kokoukset	Valiokunnan kokoukset	Kokouspalkkiot yhteensä	Verotettavat etuudet <sup>2)</sup>	Yhteensä
<b>Jäsenet 1.1.-31.12.2015</b>						
<b>Klaus Heinemann (pj.)</b>	61 200	10/10	0/0	16 200	0	77 400
<b>Harri Kerminen (varapj.)</b>	32 400	9/10	10/11	12 000	0	44 400
<b>Maija-Liisa Friman</b>	31 800	10/10	6/6	10 800	7 380	49 980
<b>Gunvor Kronman</b>	30 000	9/10	4/5	8 400	4 526	42 926
<b>Jussi Itävuori</b>	31 800	10/10	5/5	29 400	1 953	63 153
<b>Jaana Tuominen</b>	30 000	10/10	4/5	9 600	2 709	42 309
<b>Nigel Turner</b>	30 000	10/10	6/6	31 800	1 047	62 847

Hallituksen kokouspalkkiot on esitetty yllä maksuperusteisesti.

<sup>1)</sup> Hallituksen palkkio on ilmaistu vuositasolla, mutta palkkio maksetaan kuukausittaisina erinä.

<sup>2)</sup> Verotettavia etuuksia ovat yhtiön henkilöstöliput, joita hallituksen jäsenillä on mahdollisuus käyttää.

## Johdon palkitseminen vuonna 2015

Finnair Oyj:n toimitusjohtajana toimi vuonna 2015 Pekka Vauramo. Johtoryhmässä oli vuonna 2015 toimitusjohtajan lisäksi kuusi henkilöä. Vuoden 2015 aikana talousjohtaja Erno Hildén jätti johtoryhmän ja hänen tilallaan aloitti 1.9.2015 Pekka Vähähyyppä. Johtoryhmän jäsenet on esitelty sivulla 113.

Vuonna 2015 johdolle ei tullut maksettavaksi lainkaan pitkän aikavälin kannustimia.

## Lisäeläkkeet

### Toimitusjohtaja

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

**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 kolme johtoryhmän jäsentä. 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 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. Nykyisten johtoryhmän jäsenten irtisanomisaika ja erokorvaus vaihtelevat työhöntuloajankohdan käytännön mukaisesti. Irtisanomisaika on molemminpuolisesti enintään 6 kuukautta. Yhtiön päättäessä työsuhteen johtajalle maksetaan työsopimuksesta riippuen enintään 12 kuukauden peruspalkkaa vastaava erokorvaus irtisanomisajan palkan lisäksi. Korvausta ei suoriteta, jos työsopimus puretaan tai jos johtaja irtisanoo 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 1.3.7 Palkitseminen.

Maksetut palkat ja palkkiot, euroa vuodessa	Toimitusjohtaja 2015		Toimitusjohtaja 2014		Johtoryhmä 2015 <sup>1)</sup>	Johtoryhmä 2014 <sup>1)</sup>
		Pekka Vauramo	Pekka Vauramo			
<b>Peruspalkka<sup>2)</sup></b>						
Toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä on hallituksen päättämä kuukausittain maksettava peruspalkka.	<b>Yhteensä, euroa</b>	<b>648 948</b>	<b>638 600</b>	<b>1 196 213</b>	<b>1 614 461</b>	
<b>Luontoisedut</b>						
Työsuhde-etuja on kuvattu sivulla 110.	Autoetu, verotusarvo	0	0	47 025	60 999	
	Puhelinetu, verotusarvo	240	240	1 370	1 720	
	Muut verotettavat etuudet <sup>4)</sup>	2 304	3 695	12 281	2 916	
	<b>Yhteensä, euroa</b>	<b>2 544</b>	<b>3 935</b>	<b>60 676</b>	<b>65 635</b>	
<b>Lyhyen aikavälin kannustimet<sup>3)</sup></b>						
Periaatteita on kuvattu sivulla 106.	<b>Yhteensä, euroa</b>	<b>215 252</b>	<b>117 508</b>	<b>201 263</b>	<b>163 104</b>	
<b>Pitkän aikavälin kannustimet<sup>5)</sup></b>						
	<b>Yhteensä, euroa</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
<b>Maksetut palkat ja palkkiot yhteensä</b>		<b>866 744</b>	<b>760 042</b>	<b>1 458 152</b>	<b>1 843 200</b>	

<sup>1)</sup> Sisältää palkat ja palkkiot siltä ajalta kun henkilö on toiminut johtoryhmän jäsenenä.

<sup>2)</sup> Peruspalkka sisältää lomarahat.

<sup>3)</sup> Vuoden 2014 kannustimien ansaintajakso oli 1.7.2013–30.6.2014 ja vuoden 2015 osalta 1.7.2014–30.6.2015.

<sup>4)</sup> Muut verotettavat etuudet sisältävät mm. sairaskuluvakuutukset sekä yhtiön henkilöstöliput.

<sup>5)</sup> Vuosina 2014 ja 2015 johdolle ei maksettu pitkän aikavälin kannustimia.