



Toimielinten palkitsemispolitiikka

- Toimielinten palkitsemispolitiikka

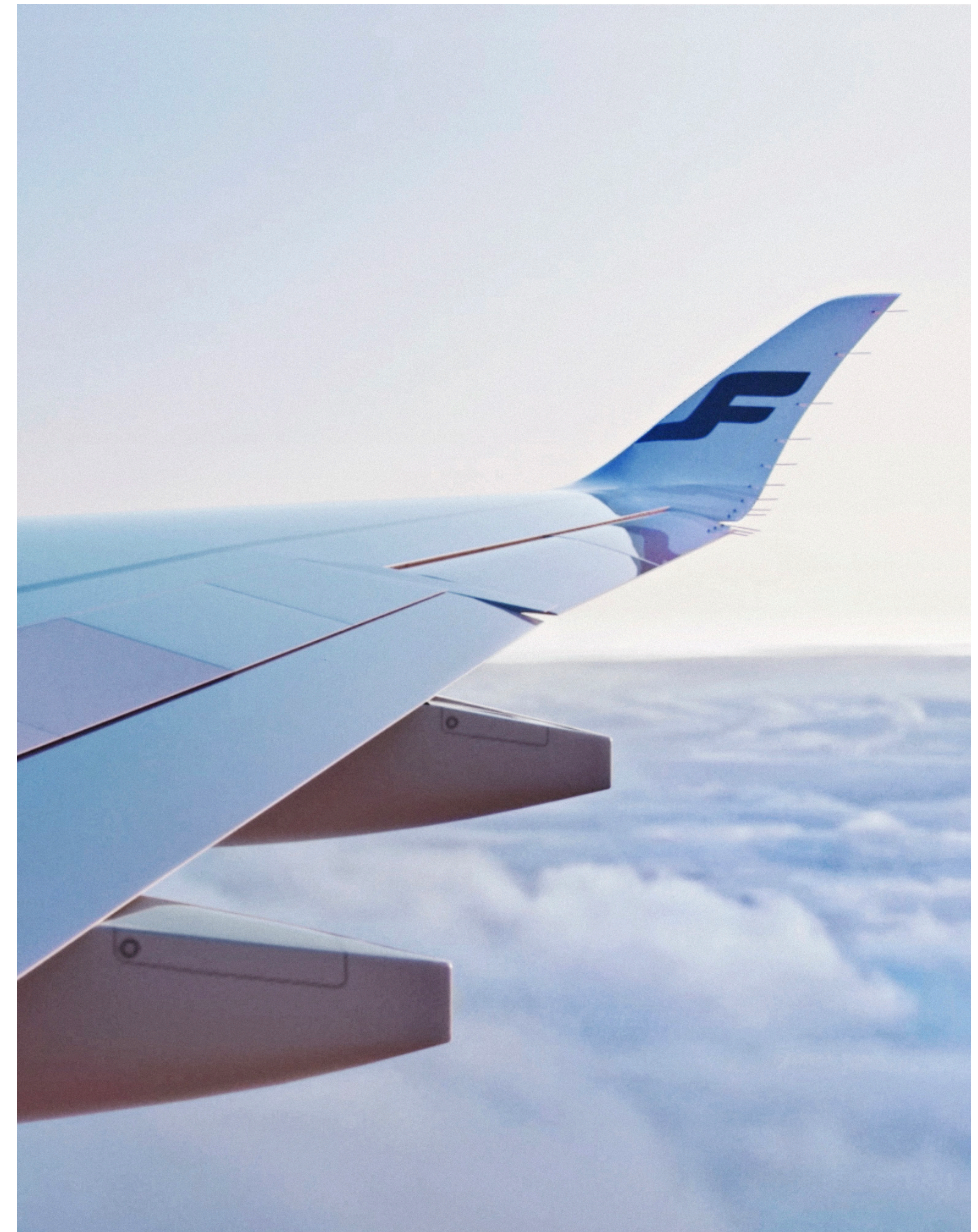
Palkitsemisen
päätöksentekojärjestys

Toimitusjohtajan palkitsemisen
periaatteet

Hallituksen palkitsemisen
periaatteet

Toimielinten palkitsemis- politiikka

Tämä palkitsemispolitiikka kuvaa Finnairin toimielinten eli hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteita sekä päätöksentekojärjestystä. Aiempaan palkitsemispolitiikkaan verrattuna keskeisimmät muutokset ovat toimitusjohtajan sijaisen palkitsemista koskevien periaatteiden käyttöönotto ja toimitusjohtajan muuttuvan palkkiomahdollisuuden suhteellisen osuuden kasvu kokonaispalkitsemisessa. Mikään osakkeenomistajien kannanotto liittyen edellisen palkitsemispolitiikan vahvistamiseen yhtiökokouksessa ei ole vaikuttanut tähän politiikkaan. Mikään osakkeenomistajien kannanotto koskien edellisen palkitsemispolitiikan vahvistamisen jälkeen yhtiökokouksessa käsiteltyjä palkitsemisraportteja ei ole vaikuttanut tähän palkitsemispolitiikkaan. Finnairin hallitus on hyväksynyt tämän politiikan ja se esitetään yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa äänestystä varten maaliskuussa 2025 osakkeenomistajien oikeuksia koskevan direktiivin (SRD) ja sen kansallisten täytäntöönpanolakien mukaisesti. Politiikkaa sovelletaan vuoden 2029 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei sitä ole aiemmin korvattu yhtiökokoukselle esitetyllä uudella tai uudistetulla palkitsemispolitiikalla.





- Toimielinten palkitsemispolitiikka

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet

Hallituksen palkitsemisen periaatteet

Politiikan päämäärä

Finnairissa palkitseminen perustuu suoriutumisen, oikeudenmukaisuuden ja kilpailukykyisyyden periaatteisiin. Palkitsemisen tulee tukea Finnairin strategisten tavoitteiden saavuttamista, yhdenmukaistaa johdon edut osakkeenomistajien edun kanssa, kannustaa Finnairin arvojen mukaiseen toimintaan, sekä palkita erinomaisista saavutuksista. Nämä periaatteet pätevät sekä toimitusjohtajaan että muuhun henkilöstöön, kuten yhtiön sisäisessä palkitsemispolitiikassa on todettu.

Palkitsemisella tavoitellaan ja sitoutetaan osajia ja motivoidaan heitä toteuttamaan strategiaa ja maksimoimaan osakkeenomistaja-arvoa. Kannustinjärjestelmien tavoitteet ja palkkiot tasapainotetaan pitkän aikavälin arvonluonnin sekä lyhyen tähtäimen tavoitteiden saavuttamisen välillä.

Määrittäessään palkitsemisen elementtejä hallitus ottaa huomioon näkökohdat, joita se pitää yhtiön edun kannalta olennaisina, mukaan lukien merkittävien osakkeenomistajien palkitsemisperiaatteet, osakkeenomistajien ja muiden sijoitusmarkkinoiden sidosryhmien näkemykset palkitsemisestä sekä asiaankuuluvat markkinoiden ja vertailuryhmien palkitsemiskäytännöt. Hallitus arvioi, miten parhaiten noudattaa näitä näkemyksiä ja periaatteita yhtiön edun mukaisesti kulloisenakin ajankohtana.

Kohderyhmä

Tämä politiikka kuvaa Finnairin hallituksen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitsemisen periaatteita sekä palkitsemisen päätöksentekojärjestystä. Tässä politiikassa toimitusjohtajaan ja toimitusjohtajan sijaiseen viitataan yhteisesti termillä "toimitusjohtaja", ellei toisin mainita.

Tilapäinen poikkeaminen palkitsemispolitiikasta

Toimitusjohtajan palkitseminen perustuu varsinaiselle yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan. Hallitus voi kuitenkin henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan suosituksesta tilapäisesti poiketa mistä tahansa palkitsemispolitiikan kohdasta harkintansa mukaan seuraavissa tilanteissa:

- kun nimitetään uusi toimitusjohtaja,
- kun Finnair-konsernin rakenteessa, organisaatiossa, omistuksessa tai liiketoiminnassa tapahtuu merkittäviä muutoksia (esim. sulautuminen, jakautuminen tai yritysosto), jotka saattavat edellyttää muutoksia lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin tai muihin palkitsemisen elementteihin johdon jatkuvuuden varmistamiseksi,
- kun sovellettava lainsäädäntö muuttuu, tai
- kun muut olosuhteet edellyttävät poikkeamista Finnairin pitkän aikavälin etujen ja vastuullisuuden turvaamiseksi tai toimintakyvyn varmistamiseksi

Harkinnanvaraisuus

Finnairin hallituksella on eri kannustinjärjestelmien ehdoissa määritetyt poikkeamisvaltuudet asettaa, muuttaa, lykätä tai peruuttaa kannustimet ja niihin liittyvät maksut.



Toimielinten palkitsemispolitiikka

- Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet

Hallituksen palkitsemisen periaatteet

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Hallituksen palkitseminen

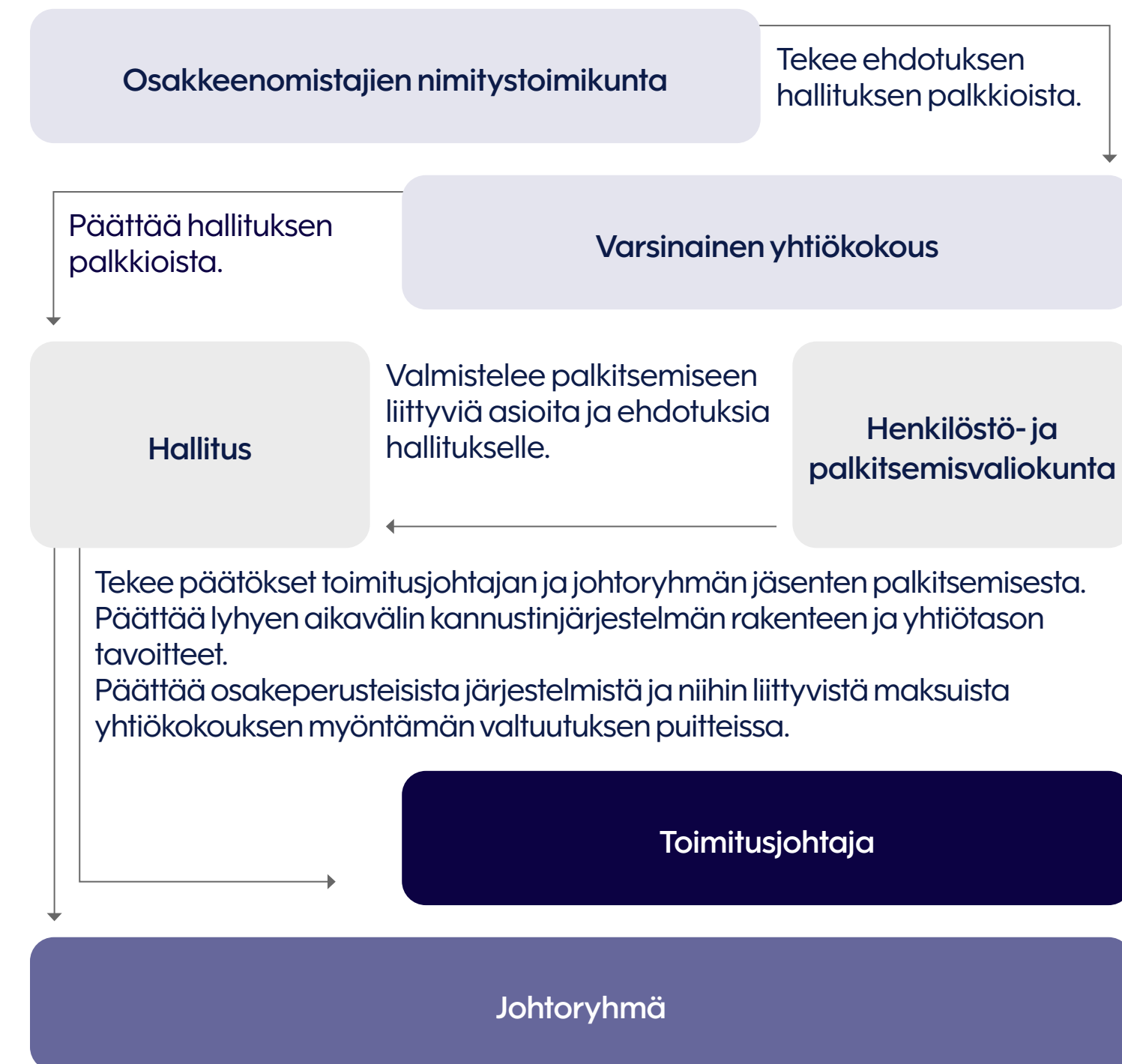
Finnairin hallitus arvioi ja valmistelee tämän politiikan määrittämät palkitsemisperiaatteet henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta. Finnairin osakkeenomistajien nimitystoimikunta antaa vuosittain ehdotuksensa hallituksen palkkioiksi. Ehdotuksen tulee perustua tässä politiikassa määritettyihin periaatteisiin. Lopullisen päätöksen hallituksen palkkioista tekee Finnairin varsinainen yhtiökokous.

Toimitusjohtajan palkitseminen

Finnairin hallitus päättää henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta toimitusjohtajaa koskevista palkitsemisperiaatteista politiikassa kuvatulla tavalla. Finnairin hallitus myös päättää toimitusjohtajan palkasta, kannustinjärjestelmistä sekä niiden tavoitteista henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan valmistelun pohjalta.

Toimitusjohtaja tyypillisesti osallistuu henkilöstö- ja palkitsemisvaliokunnan kokouksiin, lukuun ottamatta aiheita, jotka liittyvät toimitusjohtajan toimisuhteen ehtoihin tai palkitsemiseen.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys





Toimielinten palkitsemispolitiikka

Palkitsemisen
päättökentekojärjestys

- Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet

Hallituksen palkitsemisen periaatteet

Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet

Kiinteä palkitseminen

Finnairin lähtökohtana on yhdenmukaistaa toimitusjohtajan edut yhtiön osakkeenomistajien edun kanssa. Finnairissa on käytössä useita palkitsemiselementtejä, joiden tarkoituksena on houkutella, motivoida ja sitouttaa henkilöitä, jotka suoriutuvat hyvin tehtävästään ja joilla on oikeanlainen osaaminen, kyvyt ja ajattelutapa. Palkkiot voivat olla suoritukseen perustuvia, joilla edistetään erinomaista suoriutumista ja liiketoiminnan tavoitteiden ja strategian toteutusta, ja/tai aikaan sidottuja sisältäen sitouttamiselementin tai sijoitusvaatimuksen. Palkitsemisen rakenne ja taso tulee olla verrannollinen relevantteihin kansallisiin ja toimialan verrokkeihin. Toimitusjohtajaa kannustetaan hankkimaan ja pitämään omistuksessaan yhtiön osakkeita.

Palkitsemiselementti	Päämäärä ja yhteys strategiaan	Kuvaus
Peruspalkka	Peruspalkan tulee olla riittävällä tasolla, jotta se mahdollistaa motivoituneen ja erinomaisesti suoriutuvan yksilön rekrytoinnin ja sitouttamisen.	Peruspalkan määrittää Finnairin hallitus huomioiden muun muassa seuraavat seikat: <ul style="list-style-type: none">• yksilön henkilökohtaisen suorituksen, arvon ja panoksen liiketoiminnalle• yksilön osaamisen ja kokemuksen• sisäisen palkkarakenteen• vertailukelpoisen ulkoisen markkinatason Peruspalkkaa arvioidaan vuosittain.
Edut ja vakuutukset	Tarjota kustannustehokkaasti sellaiset edut ja vakuutukset, jotka mahdollistavat motivoituneen, ja erinomaisesti suoriutuvan yksilön rekrytoinnin ja sitouttamisen. Tarjota mahdollisuus tutustua Finnairin tuotteisiin ja palveluihin.	<ul style="list-style-type: none">• Etuihin voi kuulua puhelinetu, henkilöstön lentolippuetu, autoetu ja muita mahdollisia etuja, jotka heijastavat yhtiön politiikkaa ja markkinakäytäntöjä.• Vakuutuksiin kuuluu vapaa-ajan tapaturmavakuutus, matkavakuutus, johdon vastuuvakuutus, henkivakuutus, sekä oikeus sairaskuluvakuutukseen.• Etuja verotetaan sovellettavien verolakien ja -määräysten mukaisesti.• Toimitusjohtajalle ei tarjota lisäeläke-etua.



Toimielinten palkitsemispolitiikka

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

- Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet

Hallituksen palkitsemisen periaatteet

Muuttuva palkitseminen

Muuttuvan palkitsemisen tulee tukea Finnairin strategisten tavoitteiden ja vastuullisuusstrategian saavuttamista, yhdenmukaistaa johdon prioriteetit osakkeenomistajien edun kanssa, kannustaa Finnairin arvojen mukaiseen toimintaan, sekä palkita erinomaisista suorituksista. Tätä tarkoitusta varten hallitus voi päättää mitä palkitsemiselementtejä sovelletaan ja tarvittaessa päättää uusista elementeistä, jotka poikkeavat alla kuvatuista. Voimassa olevien kannustinjärjestelmien ajantasaiset kuvaukset julkaistaan yhtiön verkkosivuilla osoitteessa investors.finnair.com.

Palkitsemiselementti	Päämäärä ja yhteys strategiaan	Kuvaus
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI)	Järjestelmän päämääränä on tukea lyhyen aikavälin (vuoden) yhtiö- ja yksilötason tavoitteiden saavuttamista, jotka perustuvat kyseisen vuoden tärkeimpiin strategiaan painopistealueisiin.	<p>Järjestelmän rakenne:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finnairin hallitus arvioi ja päättää vuosittain lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän rakenteen. Suoritusta mitataan vuoden ajanjaksolla ja mahdollinen palkkio maksetaan seuraavana vuonna. <p>Määräytymisperusteet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Finnairin hallitus päättää vuosittain järjestelmän suoritusmittarit perustuen tilivuoden tärkeimpiin painopistealueisiin. Määräytymisperusteisiin voi sisältyä sekä taloudellisia että ei-taloudellisia tavoitteita, kuten esimerkiksi, kestävään kehitykseen liittyviä tavoitteita. • Finnairin hallitus vahvistaa määräytymisperusteiden saavuttamisen suoritusjakson päätyttyä. <p>Palkkiomahdollisuus:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien yhteenlaskettu palkkiomahdollisuus on 200 prosenttia toimitusjohtajan ja 160 prosenttia toimitusjohtajan sijaisen vuosittaisesta peruspalkasta, järjestelmien alkaessa. • Hallitus päättää lyhyen aikavälin enimmäisansaintamahdollisuuden vuosittain. Enimmäisansainnan saavuttamiseksi suorituksen on täytynyt olla poikkeuksellisen hyvä ja tavoitteet on ylitetty merkittävästi. Kunkin vuoden enimmäisansaintamahdollisuus ilmoitetaan yhtiön verkkosivuilla ja palkitsemisraportissa. • Maksetut kannustinpalkkiot, sisältäen sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinpalkkiot, eivät voi ylittää 200 prosenttia henkilön vuosittaisesta peruspalkasta. <p>Kannustinpalkkion laskennan pohjana toimii suoritusjakson peruspalkka..</p>



Toimielinten palkitsemispolitiikka

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

- Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet

Hallituksen palkitsemisen periaatteet

Palkitsemiselementti	Päämäärä ja yhteys strategiaan	Kuvaus
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI)	Järjestelmän päämääränä on tukea Finnairin yhtiötason pitkän aikavälin (yli vuoden) tavoitteiden saavuttamista. Järjestelmällä myös sitoutetaan toimitusjohtaja yhtiöön ja yhdenmukaistetaan toimitusjohtajan edut yhtiön osakkeenomistajien edun kanssa.	<p>Järjestelmän rakenne:</p> <ul style="list-style-type: none">• Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät suunnitellaan yleensä osakepohjaisiksi järjestelyiksi. Hallitus päättää niiden pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien käynnistämisestä ja rakenteesta, joihin toimitusjohtaja on oikeutettu. Hallituksen päätökseen perustuen nämä voivat sisältää yhden tai useamman järjestelmärakenteen, kuten (mutta ei rajoittuen) suoritusperusteiset järjestelmät, aikaperusteiset järjestelmät, joissa on sitouttamiselementti, ja aikaperusteiset järjestelmät, joihin sisältyy toimitusjohtajan oma sijoitus yhtiön osakkeisiin.• Finnairin hallitus päättää vuosittain kunkin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ehdot, kunkin järjestelmien puitteissa alkavan ohjelman osalta. <p>Määräytymisperiaatteet:</p> <ul style="list-style-type: none">• Finnairin hallitus päättää kunkin järjestelmän suoritusmittarit, perustuen suoritusjakson tärkeimpiin painopistealueisiin.• Pitkän aikavälin mittareita voivat olla yhtiötason pitkän aikavälin taloudelliset tavoitteet, strategiset ja keskeiset prioriteetit, suoriutuminen kilpailijoihin nähden, osakkeen absoluuttinen tai suhteellinen tuotto, omistaja-arvon luominen, vastuullisuusmittarit ja muut suoritusindikaattorit.• Finnairin hallitus vahvistaa määräytymisperusteiden saavuttamisen suoritusjakson päätyttyä. <p>Palkkiomahdollisuus:</p> <ul style="list-style-type: none">• Lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien yhteenlaskettu palkkiomahdollisuus on 200 prosenttia toimitusjohtajan ja 160 prosenttia toimitusjohtajan sijaisen vuosittaisesta peruspalkasta, ohjelmien alkaessa.• Hallitus päättää pitkän aikavälin enimmäisansaintamahdollisuuden vuosittain. Enimmäisansainnan saavuttamiseksi suorituksen on täytynyt olla poikkeuksellisen hyvä ja tavoitteet on ylitetty merkittävästi. Kunkin vuoden aikana allokoitu enimmäisosakemäärä ilmoitetaan yhtiön verkkosivuilla ja palkitsemisraportissa.• Maksetut kannustinpalkkiot, sisältäen sekä lyhyen että pitkän aikavälin kannustinpalkkiot, eivät voi ylittää 200 prosenttia henkilön vuosittaisesta peruspalkasta. <p>Poikkeamiset ja takaisinperintä:</p> <ul style="list-style-type: none">• Finnairin hallituksella on oikeus painavasta syystä muuttaa tai perua palkkio tai siirtää sen maksua. Hallitus on oikeus poistaa henkilö ohjelmasta, mikäli hän on syyllistynyt merkittävään rikkeeseen tai toiminut tavalla, joka on yhtiölle haitallista tai yhtiön intressien vastaista. Mikäli henkilö on syyllistynyt rikkeeseen, yhtiöllä on lisäksi oikeus periä häneltä takaisin jo maksettu palkkio.



Toimielinten palkitsemispolitiikka

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

- Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet

Hallituksen palkitsemisen periaatteet

Toimisopimuksen irtisanominen ja erokorvaus

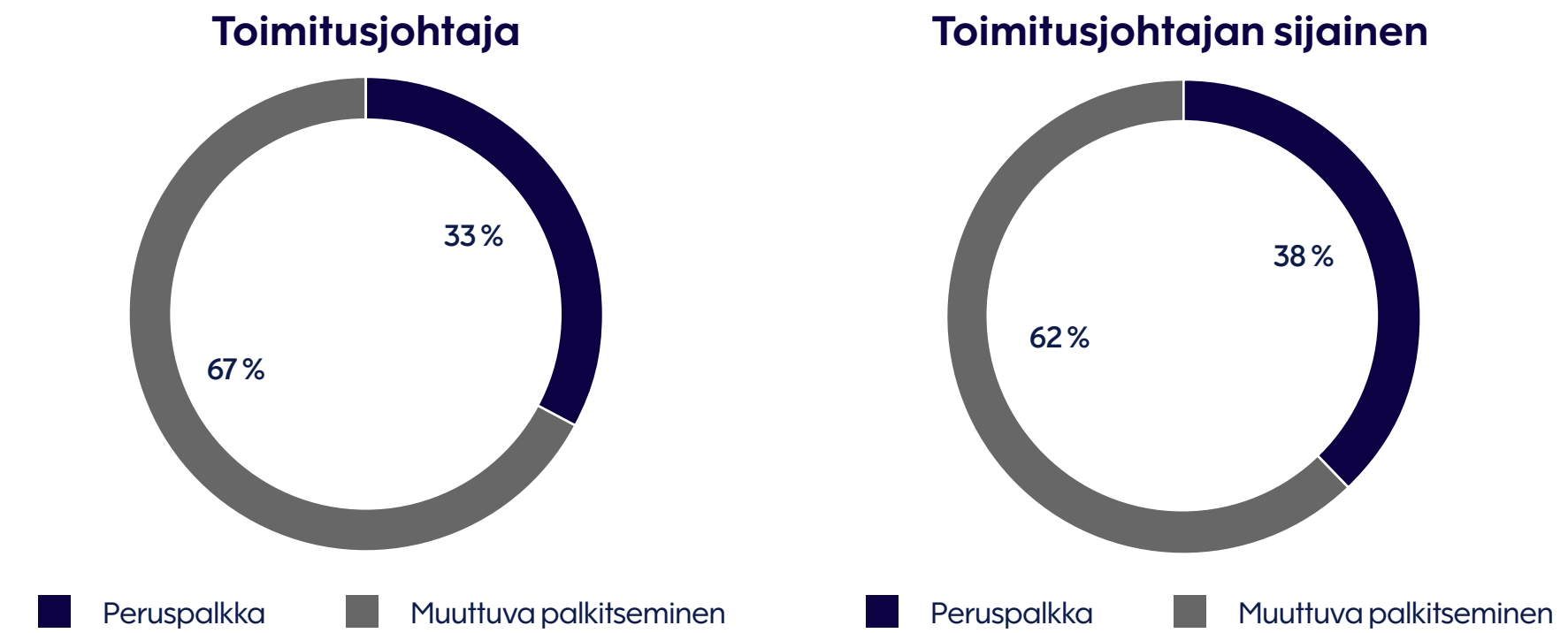
Irtisanomisaika on sekä yhtiön että toimitusjohtajan puolelta kuusi kuukautta. Yhtiön päättäessä sopimuksen toimitusjohtajalle maksetaan kuuden kuukauden kokonaispalkkaa (peruspalkka ja työsuhde-etujen verotusarvo) vastaava erokorvaus irtisanomisajan palkan lisäksi.

Toimitusjohtajan palkitsemiselementtien suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan palkitseminen on suunniteltu kilpailukykyiseksi, ja siten, että merkittävä osa palkitsemisesta on suoriutumiseen perustuvaa.

- Muuttuvan palkitsemisen yhteenlaskettu enimmäispalkkiomahdollisuus on 200 prosenttia toimitusjohtajan ja 160 prosenttia toimitusjohtajan sijaisen vuosittaisesta peruspalkasta, kannustinjärjestelmien alkaessa.
- Toimitusjohtajalle yhden vuoden aikana maksettu muuttuva palkitseminen ei voi ylittää 200 prosenttia hänen vuosittaisesta peruspalkastaan.

Toimitusjohtajan palkitsemiselementtien suhteelliset osuudet enimmäisansaintatasolla





Toimielinten palkitsemispolitiikka

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

Toimitusjohtajan palkitsemisen periaatteet

- Hallituksen palkitsemisen periaatteet

Hallituksen palkitsemisen periaatteet

Hallituksen palkitsemisen päämäärä on varmistaa, että Finnairilla on tehokas ja hyvin suoriutuva hallitus, joka muodostuu erittäin kyvykkäistä ammattilaisista, jotka edustavat monimuotoista ja asianmukaista yhdistelmää osaamista, kyvykkyyksiä sekä kokemusta. Hallituksen toimivaan johtoon kuulumattomat jäsenet eivät ole oikeutettuja osallistumaan samoihin osakepohjaisiin kannustinjärjestelmiin, tai muihin kannustinjärjestelmiin, kuin toimiva johto. Palkitseminen voi koostua vuosipalkkioista ja kokouspalkkioista. Sen lisäksi hallituksen jäsenet voivat olla oikeutettuja henkilöstön lentolippuun. Yhtiökokouksella on oikeus poiketa tässä politiikassa esitetystä palkitsemisen periaatteista.

Palkitsemiselementti	Päämäärä ja yhteys strategiaan	Kuvaus
Vuosipalkkio	Vuosipalkkion tulee olla riittävän tasoinen, jotta se houkuttelee, sitouttaa ja motivoi erinomaisesti suoriutuvia yksilöitä.	Finnairin hallituksen ja sen valiokuntien jäsenten palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet päättää vuosittain varsinainen yhtiökokous osakkeenomistajien nimitystoimikunnan valmistelun ja esityksen perusteella. Esityksen tulisi huomioida vallitseva markkinataso sekä jäseniltä hallitustyöskentelyyn vaadittava panostus ja aika. Myös hallituksen jäsenille annettavat lisävastuut, kuten hallituksen tai valiokunnan puheenjohtajuus, tulisi myös huomioida. Vuosipalkkio voidaan maksaa rahana, tai rahan ja Finnairin osakkeiden yhdistelmänä. Kokouspalkkiot maksetaan rahana. Kokouspalkkiot voivat olla erisuuruisia riippuen siitä, osallistutaanko kokoukseen puhelimitse tai muulla viestintävälineellä, tai siitä, järjestetäänkö kokous muualla kuin jäsenen asuinmaassa. Viimeisimmät hallitusmaksut on kuvattu Finnairin verkkosivulla investors.finnair.com .
Matkakustannusten korvaus	Korvausten tarkoitus on korvata hallituksen jäsenten työskentelystä muodostuvat kohtuulliset kustannukset.	Hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja matkakustannusten korvaukseen Finnairin yleisen matkustussäännön mukaisesti.
Lentolippu	Edun päämääränä on houkutella ja sitouttaa hallituksen jäseniä, sekä tarjota mahdollisuus tutustua Finnairin tuotteisiin ja palveluihin.	Finnairin hallituksen jäsenillä on oikeus henkilöstön lentolippuun Finnairin reittilennoilla lentolippuohjesäännön mukaisesti. Tämänhetkisen ohjeistuksen mukaan hallituksen jäsenillä ja heidän puolisoillaan on kalenterivuoden aikana oikeus neljään edestakaiseen tai kahdeksaan yhdensuuntaiseen Economy- tai Business-luokan lentomatkaan Finnairin lennoilla. 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.



Yhteystiedot

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

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



company.finnair.com
investors.finnair.com



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



www.x.com/Finnair
www.x.com/FinnairSuomi



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



www.instagram.com/feelfinnair/