

Palkitsemistiedot:

1. a) **Yhtiö:** Finnair Oyj
b) **Valtion omistus- ja äänivaltaisuus:** 55,8 %

2. Yhtiöjärjestyksen toimialapykälä

Yhtiön toimialana on lentoliikenteen harjoittaminen matkustajia, tavaroita ja postia kuljettamalla sekä lentokoneiden, niiden osien ja tarvikkeiden myynti, vuokraus ja korjaus, hotelli-, huolinta-, matkatoimisto- ja muu lentoliikenteeseen liittyvä toiminta.

3. **31.12.2011 päättyneen tilikauden tuloslaskelma ja tase. Konserneista toimitetaan emoyhtiön tuloslaskelma ja tase. Jos yhtiö on laatinut tuloslaskelmasta erillisen yhteenvedon, myös se liitetään aineistoon.**

ks. erillinen liite.

4. **Yhtiön toimitusjohtajalle ja muulle johdolle – jonka laajuus on ilmoitettava – suunnatun palkitsemisjärjestelmän periaatteet ja päätöksentekojärjestys, kuten palkkojen ja palkkioiden jakautuminen kiinteään ja muuttuvaan osaan, sekä keskeiset tiedot palkan ja palkkioiden muuttuvien osien määräytymisestä, osake- ja muista osakeperusteisista palkitsemisjärjestelmistä sekä lisäeläkejärjestelmistä.**

Finnair Oyj:n hallitus päättää palkka- ja nimitysvaliokunnan valmisteluun perustuen yhtiön johdon eli toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten henkilökohtaisesta palkkauksesta ja muista taloudellisista etuuksista sekä konsernin avainhenkilöiden kannustinjärjestelmien perusteista ja maksettavista tulos- ja osakepalkkioista. Johdon sekä määriteltujen muiden avainhenkilöiden (koko ryhmän laajuus yhteensä on noin 70 henkilöä) ansio muodostuu kuukausipalkasta ja lyhyen ajan kannustinpalkkioista sekä pitkän aikavälin osakeperusteisista kannustinpalkkioista.

Lyhyen ajan kannustinpalkkio

Johdon lyhyen ajan kannustinpalkkio määräytyy hallituksen puolivuositain asettamien tavoitteiden perusteella siten, että johtajan tavoitteet koostuvat 50 %:isesti Finnair-tason liiketoiminnallisista tavoitteista ja 50 %:isesti johtajan vastuulla olevan liiketoiminta-alueen tavoitteista. Johdon lyhyen ajan henkilökohtaisen kannustinpalkkion suuruus vastaa tavoitetasolla 20 % ja maksimitasolla 40 % vuoden perusansioista. Tämän lisäksi kannustinpalkkion lopullisen tason määrittelee Finnairin tuloseroin. Yhtiön taloudellisen tuloksen jäädessä tavoitteesta kerroin leikkaa kannustinpalkkion jopa puolella ja vastaavasti tuloksen ylittäessä tavoitteen kerroin voi puolitoistakertaistaa palkkion. Finnairin hallitus asettaa kertoimen profiiliin johdon lyhyen tähtäimen tavoitteiden asettamisen yhteydessä. Johdon lyhyen ajan kannustinpalkkio ei voi kuitenkaan vuositasolla ylittää 40 % vuoden perusansioista.

Finnairin tuloseroin vuonna 2011 oli 0,5 ensimmäisen vuosipuoliskon osalta ja 0,53 jälkimmäisen vuosipuoliskon osalta.

Pitkän ajan kannustinpalkkio

Avainhenkilöiden osakepalkkiojärjestelmä vuosille 2010–2012

Finnair Oyj:n hallitus hyväksyi 4.2.2010 osakepohjaisen palkkiojärjestelmän vuosille 2010–2012. Palkkiojärjestelmässä avainhenkilöillä on mahdollisuus saada yhtiön osakkeita ja rahaa tältä ansaintajaksolta sen mukaan, kuinka hyvin vuosittain asetetut taloudelliset tavoitteet saavutetaan. Järjestelmän palkkiomuodot ovat osakkeina ja rahana maksettava osakepalkkio sekä rahana maksettava ostokannustin. Palkkioilla on samat ansaintakriteerit.

Järjestelmän tarkoituksena on sitouttaa avainhenkilöt Finnairiin ja tarjota heille kilpailukykyinen osakkeiden omistukseen perustuva kannustin. Järjestelmän palkitsevuus perustuu Finnair Oyj:n taloudelliseen menestykseen sekä yhtiön arvonnousuun. Järjestelmä myös kannustaa avainhenkilöitä hankkimaan Finnair Oyj:n osakkeita, mikä osaltaan yhdenmukaistaa avainhenkilöiden, yhtiön ja sen osakkeenomistajien tavoitteita.

Finnair Oyj:n hallitus päättää vuosittain järjestelmään kuuluvat henkilöt sekä yksilöllisen osakeallokaation, eli osakemäärän, jonka he voivat enimmillään ansainta kyseiseltä vuodelta. Järjestelmän perusteella avainhenkilölle ansaintajakson 2010–2012 aikana kertyvien rahana ja osakkeina maksettavien osakepalkkioiden sekä rahana maksettavien ostokannustimien yhteenlaskettu määrä ei voi ylittää hänen Finnair-konsernin palveluksessa tuona aikana ansaitsemiensa peruspalkkojen yhteenlaskettua määrää.

Järjestelmään kuuluu tällä hetkellä noin 70 henkilöä, ja heidän yhteenlaskettu osakeallokaationsa vuodelta 2011 oli 662 653 osaketta.

Osakkeina ja rahana maksettava palkkio

Osakkeina ja rahana maksettavien osakepalkkioiden ansaintajakso on 2010–2012. Palkkioiden tavoitteet ja toteumat vahvistetaan vuosittain. Vuosina 2010–2012 ansaitut palkkiot maksetaan keväällä 2013 Finnair Oyj:n osakkeina ja rahana. Rahana maksettavan palkkion suuruus vastaa 1,5 kertaa osakkeiden arvoa niiden maksuhetkellä, ja se on tarkoitettu vastaamaan osakepalkkiosta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Avainhenkilö ei saa luovuttaa palkkiona saatuja osakkeita ennen kuin kolme vuotta on kulunut niiden saamisesta.

Pitkän ajan kannustinpalkkiojärjestelmän vuodelle 2011 asetetut taloudelliset tavoitteet eivät toteutuneet, minkä seurauksena vuoden 2011 osuutta vastaava palkkio ei tule realisoitumaan vuonna 2013.

Osakkeiden hankintaan perustuva kannustin

Mikäli osakepalkkiojärjestelmään kuuluva avainhenkilö hankkii vuosien 2010–2012 aikana Finnair Oyj:n osakkeita, hänelle maksetaan hankintoja seuraavan vuoden keväällä rahamääräinen ostokannustin.

Palkkion perusteena olevat osakkeet on hankittava kunakin vuonna elokuun loppuun mennessä. Kannustin vastaa vuosittain asetettavien tavoitteiden toteutumisprosentin mukaista osuutta avainhenkilön hankkimien osakkeiden arvosta palkkion maksuhetken kurssin mukaan laskettuna. Summaan lisätään määrä, joka useimmissa tapauksissa vastaa avainhenkilölle kannustimesta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Yhtenä vuonna huomioon otettavien osakehankintojen määrä on korkeintaan puolet avainhenkilön osakepalkkioallokaatiosta. Hankinnat, jotka ylittävät mainitun enimmäismäärän tai joilta ei muutoin kerry ostokannustinta, otetaan huomioon seuraavan vuoden hankintoina. Esimerkiksi vuonna 2012 tullaan ottamaan huomioon 2011 hankitut osakkeet, koska vuoden 2011 tavoitteet eivät toteutuneet eikä ostokannustinta siten kertynyt vuodelta 2011. Kultakin vuodelta maksettavan ostokannustimen suuruus määräytyy seuraavasti: avainhenkilön hankkimat, huomioon otettavat, osakkeet (kpl) x yhtiön osakekurssi maksuhetkellä x tavoitteiden toteutumaprosentti x 2,5.

Ansaintajaksolta 2011 palkkiomaksun kriteerit olivat sijoitetun pääoman tuotto (ROCE) 0–4 % ja tulos ennen poistoja, lentokaluston vuokria ja myyntivoittoja (EBITDAR) 193–293 miljoonaa euroa. Näiden arvojen välillä palkkio olisi määräytynyt lineaarisesti. ROCE:lla ja EBITDAR:lla oli sama painoarvo.

Eläke-edut

Finnair Oyj:n toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten eläkejärjestelyt ovat yksilöllisiä ja sopimusten eläkeikä vaihtelee 62 ja 65 vuoden välillä.

Kaikki johtoryhmän lisäeläkkeet, jotka on solmittu 1.10.2009 tai sen jälkeen, ovat maksuperusteisia.

5. **a) Toimitusjohtajan nimi:** Mika Vehviläinen

b) Toimitusjohtajalle tilikauden 2011 aikana maksettu palkka, vuosibonukset sekä luontaisetuudet (auto, asunto, ym.) määräytymisperusteineen:

Peruspalkka ja luontaisedut	Lyhyen ajan kannustinpalkkio
611 650 euroa	94 303 euroa

Peruspalkkaan ja luontaiseluihin sisältyvät asunto-, auto- ja puhelinedut, joiden verotusarvot olivat seuraavat: asuntoedun verotusarvo (jaksolta 28.1.–31.12.2011) 23 607 euroa, puhelinedun verotusarvo 240 euroa ja autoedun verotusarvo 11 041 euroa.

Lyhyen ajan kannustinpalkkiota on maksettu vuonna 2011 toteutuneiden tavoitteiden toteutumisen perusteella. Johdon lyhyen ajan kannustinpalkkio määräytyy hallituksen puolivuositain asettamien tavoitteiden perusteella siten, että johtajan tavoitteet koostuvat 50 %:isesti Finnair-tason liiketoiminnallisista tavoitteista ja 50 %:isesti johtajan vastuulla olevan liiketoiminta-alueen tavoitteista. Kannustinpalkkion lopullisen tason määrittelee Finnairin tuloseroin. Yhtiön taloudellisen tuloksen jäädessä tavoitteesta kerroin leikkaa kannustinpalkkion jopa puolella ja vastaavasti tuloksen ylittäessä tavoitteen kerroin voi puolitoistakertaistaa palkkion. Finnairin hallitus asettaa kertoimen profiiliin lyhyen tähtäimen tavoitteiden asettamisen yhteydessä. Finnairin tulokertoimen toteuma vuoden 2011 ensimmäiseltä puoliskolta oli 0,5 ja jälkimmäiseltä puoliskolta 0,53.

c) Tilikaudella maksetut mahdolliset muut etuudet (vakuutukset, sitouttamisbonukset, ym.) eriteltyinä

Toimitusjohtajalla ei ollut muita etuuksia vuonna 2011.

d) Toimitusjohtajan tilikauden aikana saama pitkän aikavälin palkitseminen rahana, osakkeina tai muuna osakeperusteisena etuutena

Vuonna 2011 toimitusjohtajalle maksettiin Finnairin osakepalkkiojärjestelmän (ks. tarkemmin kohta 4.) mukaisesti 72 000 euroa ostokannustimina Vehviläisen vuonna 2010 tekemistä osakehankinnoista.

(e) Valtion kokonaan omistamien yhtiöiden tulee julkistaa myös tiedot siitä, millä tavoin jo päättyneet palkitsemisohjelmat ovat toteutuneet, kun hallitus on tehnyt niitä koskevat päätökset. Euromääräiset palkkiot julkistetaan tältäkin osin edelleen maksuperusteisesti palkkion maksua seuraavana keväänä raportoinnin yhteydessä.)

f) Tilikauden aikana kohdassa 4. mainitulle muulle johdolle maksetut palkat kokonaissummana ja muut etuudet kokonaissummana sekä sen palkkioksi saamat osakkeet ja osakeperusteiset oikeudet eriteltyinä

euroa	Peruspalkka ja luontaisedut	Lyhyen ajan kannustinpalkkio	Pitkän ajan kannustinpalkkio	Erityispalkkiot
Toimitusjohtaja	611 650	94 303	72 000	
Johtoryhmä	1 632 140	317 731	61 562	1 299 549

Erityispalkkioita maksettiin 15.2.2011 yhteensä 2 773 143 euroa yhtiön 18 avainhenkilölle, joista kuuden johtoryhmään 31.12.2011 kuuluneen osuus on raportoitu yllä. Erityispalkkio perustui

Finnairin hallituksen vuonna 2009 tekemään päätökseen, jolla yhtiön johtoryhmä ja keskeiset avainhenkilöt sitoutettiin yhtiöön syksystä 2009 alkaneen ja vuonna 2011 päättyneen toimitusjohtajanvaihdon siirtymäkauden ajaksi. Kyseessä oli toiminnan jatkuvuuden turvaamiseksi tehty kertaluonteinen palkkioratkaisu.

Kaikki yllä mainitut palkat ja palkkiot ovat raportoitu maksuperusteisesti. Johtoryhmän palkat ja palkkiot ovat raportoitu 31.12.2011 kokoonpanon mukaisesti.

g) Toimitusjohtajan eläkeikä ja eläkkeen määräytymisperusteet sekä lisäeläkkeestä tilikaudella yhtiölle aiheutuneet kustannukset

Toimitusjohtajalle kertyy eläkettä työntekijän eläkelain mukaisesti. Lisäksi yhtiölle on laadittu maksuperusteinen kollektiivinen lisäeläkejärjestelmä, jonka piiriin toimitusjohtaja kuuluu. Eläkeikä on 63 vuotta. Mikäli toimisuhte on kestänyt yli 48 kuukautta, on lisäeläkkeessä vapaakirjaoikeus. Lisäeläkkeen maksaa eläkevakuutusyhtiö ja sen suuruus määräytyy vuosimaksuista kertyvän rahaston arvonehityksen perusteella. Vuosimaksun suuruus lasketaan seuraavasti: (20 % * joulukuun peruspalkka) *12,5. Lisäeläkemaksun suuruus vuonna 2011 oli 115 000 euroa.

h) Toimitusjohtajan irtisanomisaika, irtisanomisajan palkka ja muita mahdollisia irtisanomisen perusteella saatavia korvauksia koskevat ehdot.

Molemmat sopijaosapuolet ovat oikeutettuja irtisanomaan sopimuksen ilman erityisiä perusteita. Irtisanomisaika on yhtiön puolesta kaksitoista (12) kuukautta ja toimitusjohtajan puolelta kuusi (6) kuukautta.

Yhtiön päättäessä sopimuksen maksetaan toimitusjohtajalle kahdentoista (12) kuukauden kokonaispalkkaa vastaava erakorvaus irtisanomisajan palkan lisäksi.

6. a) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet

Hallituksen kokoonpano 28.3.2012 alkaen

Harri Sailas (pj.), Harri Kerminen (vpj.), Maija-Liisa Friman, Klaus Heinemann, Jussi Itävuori, Merja Karhapää ja Gunvor Kronman.

b) Hallituksen puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkojen ja palkkioiden määräytymisperusteet (yhtiökokouspäätökset näistä) sekä tilikauden aikana maksettujen palkkojen ja palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät

Nykyisen hallituksen palkkiot

Vuoden 2012 varsinaisen yhtiökokouksen päättämät vuosi- ja kokouspalkkiot hallituksen jäsenille ovat:

- puheenjohtajan vuosipalkkio 61 200 euroa
- varapuheenjohtajan vuosipalkkio 32 400 euroa
- jäsenen vuosipalkkio 30 000 euroa
- Suomessa asuvan hallituksen jäsenen kokouspalkkio 600 euroa ja ulkomailla asuvan hallituksen jäsenen kokouspalkkio 1 200 euroa hallituksen tai sen valiokunnan kokoukselta

Hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja päivärahaan ja matkakustannusten korvaukseen Finnairin yleisen matkustussäännön mukaisesti. Lisäksi hallituksen jäsenillä on rajoitettu oikeus henkilöstölippujen käyttöön Finnairin henkilöstölippuohjesäännön mukaisesti.

Tilikaudella 2011 hallituksessa toimineille maksettujen palkkioiden määrä:

Hallituksen jäsenten palkitsemisperiaatteet olivat samat vuonna 2011 kuin 2012.

Nimi	Hallituspalkkio	Kokouspalkkiot	Lippuedun verotusarvo	Yhteensä
Björklund Elina	30 000	13 800	1 536	45 336
Helgason Sigurdur	30 000	13 200	422	43 622
Huber Satu	30 000	7 200		37 200
Kerminen Harri (24.3.2011 alkaen)	22 500	6 000		28 500
Ranin Ursula	30 000	7 200	1 142	38 342
Sailas Harri	54 000	7 800	1 509	63 309
Sundbäck Veli	31 800	6 600	2 862	41 262
Taxell Christoffer (24.3.2011 asti)	15 300	2 400	922	18 622
Timonen Pekka	30 000	8 400	3 024	41 424
				357 617

c) Jos kohdassa 6 a mainittu henkilö on työ- tai toimsuhteessa yhtiöön (executive chairman; executive director) tai toimii yhtiön neuvonantajana, yhtiön on selostettava tästä tehtävästä tilikaudelta maksetut palkat ja palkkiot sekä muut taloudelliset etuudet eriteltyinä.

7. Tiedot muun henkilöstön palkitsemisessa käytettävistä tulos- ja tuloksellisuuspalkkioista, henkilöstörahastosta sekä mahdollisista muista palkitsemismekanismeista.

Lyhyen ajan kannustinpalkkio

Muulla henkilöstöllä, matkustamohenkilökuntaa lukuun ottamatta, on käytössä lyhyenajan kannustinpalkkio, joka on henkilöstöryhmästä riippuen kollektiivinen tai henkilökohtainen. Lyhyen ajan kannustinpalkkion suuruus vastaa tavoitetasolla 2–20 %:a ja maksimitasolla 4–40 %:a vuoden perusansioista työntekijän tehtävästä riippuen. Tämän lisäksi kannustinpalkkion lopullisen tason määrittelee Finnairin tuloserroin. Yhtiön taloudellisen tuloksen jäädessä tavoitteesta kerroin leikkaa kannustinpalkkion jopa puolella ja vastaavasti tuloksen ylittäessä tavoitteen kerroin voi puolitoistakertaistaa palkkion. Finnairin hallitus asettaa kertoimen profiiliin johdon lyhyen tähtäimen tavoitteiden asettamisen yhteydessä.

Finnairin tulostoteuma vuoden 2011 ensimmäiseltä puoliskolta oli 0,5 ja jälkimmäiseltä puoliskolta 0,53.

Henkilöstörahasto

Henkilöstörahasto on henkilökunnan omistama ja hallitsema rahasto, ja se hallinnoi yrityksen sille suorittamia voittopalkkioeriä sekä muita rahastolain mukaisia varoja. Finnair päättää voittopalkkiojärjestelmästä, ja rahasto puolestaan jakaa voittopalkkiot rahaston jäsenille lain ja sääntöjen edellyttämällä tavalla. Voittopalkkion maksamisen edellytyksenä on kaksi kriteeriä:

- Konsernin toiminnallinen liikevoitto (toiminnallinen EBIT-%)
- Konsernin sijoitetun pääoman tuotto (ROCE-%)

Voittopalkkio on enintään 4,0 % tilikauden TYEL-ansioista. Kummankin yo. kriteerin painoarvo voittopalkkiojärjestelmässä on 50 % eli enintään 2,0 % kauden TYEL-ansioista. Rahastolle maksettava voittopalkkio jaetaan työnantajayhtiöiden välillä kauden TYEL-ansioden suhteessa

Henkilöstörahastossa mukana olevat työnantajat 2011:

- Finnair Oyj
- Finnair Catering Oy
- Finnair Cargo Oy
- Finnair Facilities Management Oy
- Northport Oy
- FTS Financial Services Oy
- Finnair CargoTerminal Operations Oy
- Finnair Technical Services Oy
- Finnair Engine Services Oy
- Finnair Flight Academy Oy

8. (a) Hallintoneuvoston, sijoitusneuvoston tai neuvottelukunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten nimet
b) Hallintoneuvoston, sijoitusneuvoston tai neuvottelukunnan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja jäsenten palkkioiden määräytymisperusteet sekä tilikauden aikana maksettujen palkkioiden sekä muiden taloudellisten etujen määrät.)