



2016

Palkka- ja
palkkioselvitys

FINAVIA

Maailman huipulle 2016

Finavian vuosikertomus koostuu PDF-raporteista ja verkkosisällöstä.
Löydät kaikki vuosikertomussisällöt osoitteesta vuosikertomus.finavia.fi.



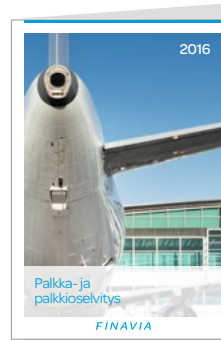
Tilinpäätös

sisältää toimitusjohtajan katsauksen, hallituksen toimintakertomuksen sekä tilinpäätöksen, joka kattaa konsernin ja emoyhtiön tuloslaskelman, taseen, rahoituslaskelman ja liitetiedot.



Vastuullisuusraportti

kokoaa yhteen yritys vastuun keskeiset osa-alueet GRI G4 -ohjeiston mukaisesti raportoituna.



Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä

on laadittu hallituksen toimintakertomuksesta erillisenä selvityksenä. Se noudattaa soveltuvin osin Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2015.



Palkka- ja palkkioselvitys

on laadittu hallituksen toimintakertomuksesta erillisenä selvityksenä. Se noudattaa soveltuvin osin Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia 2015.



Uutishuone pitää sisällään artikkelit vuoden 2016 tähtihetkistä.

Palkka- ja palkkioselvitys

Finaviassa noudatetaan yhtiön hallituksen hyväksymiä johdon palkitsemisperiaatteita sekä valtion omistajaohjauksen suosituksia, kuten talouspoliittisen ministerivaliokunnan 13.8.2012 antamaa kannanottoa yritysjohton ja avainhenkilöiden palkitsemisesta. Finavia noudattaa lisäksi soveltuvin osin Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n vuonna 2015 hyväksymää Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia.

Finavian varsinainen yhtiökokous päättää Yhtiön hallituksen jäsenten palkkioista. Nimitys- ja palkitsemisvaliokunta arvioi toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen sekä suoraan toimitusjohtajalle raportoivan johtoryhmän jäsenen ja muun toimitusjohtajalle suoraan raportoivan johtoon kuuluvan henkilön palkan ja palkkioiden määrät mukaan lukien kannustin- ja bonusjärjestelmät. Valiokunta myös tekee näitä palkkioita koskevat ehdotukset hallitukselle, joka päättää johdon palkitsemisesta.

Finavia ei käyttänyt ulkopuolisia neuvonantajia palkitsemisen valmistelussa vuonna 2016.

Hallituksen palkitseminen

Hallituksen palkitsemisesta päättää yhtiökokous. Finavian hallituksen jäsenille maksettaviin palkkioihin ei tehty muutoksia vuoden 2016 aikana.

Finavian hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot olivat vuoden 2016 varsinaisen yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti seuraavat:

- puheenjohtaja 1 700 euroa/kk
- varapuheenjohtaja 1 200 euroa/kk
- jäsen 1 000 euroa/kk
- kokouspalkkio kustakin hallituksen ja valiokunnan kokouksesta 500 euroa

Hallituksen puheenjohtajalla on matkapuhelinetu. Hallituksen jäsenille ei maksettu muita palkkioita tai etuuksia.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2016*

Hallituksen jäsenille maksettiin yhteensä hallituksen ja valiokuntien kokouksista seuraavasti:

Hallituksen jäsen	Osallistuminen kokouksiin, %	Hallituspalkkiot 2016, euroa	Kokouspalkkiot 2016, euroa	Yhteensä 2016, euroa	Yhteensä 2015, euroa
Harri Sailas	100	21 250	9 000	30 250	0
Juha Häkkinen***	100	2 400	1 000	3 400	19 836
Katja Keitaanniemi**	100	10 000	7 500	17 500	0
Jarmo Kilpelä**	94	10 000	7 500	17 500	0
Nina Kiviranta**	100	10 000	7 500	17 500	0
Mika Mäkilä***	100	2 000	1 000	3 000	26 000
Carita Pylkäs	100	12 000	6 500	18 500	22 000
Erkka Valkila**	94	10 000	7 500	17 500	0
Stefan Wentjärvi**	94	10 000	7 000	17 000	0

* Palkkiot on ilmoitettu maksuperusteisesti.

** Hallituksessa 3.3.2016 lähtien.

*** Hallituksessa 1.1.–2.3.2016.

Toimitusjohtajan ja muun johdon palkitseminen

Finavian toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkkaus perustuu kiinteään kuukausipalkkaan ja tuloksiin sidottuun tulospalkkukseen. Yhtiön johdolla ei ole muita palkitsemisjärjestelmiä eikä lisäeläkejärjestelyjä.

Toimitusjohtajan toimisuhdetta koskevat tiedot

Rahapalkan lisäksi toimitusjohtajalla on auto- ja puhelinetu. Toimitusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta ja eläkkeen määräytymisperuste on TyEL:n mukainen. Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläkejärjestelyä.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on 6 kuukautta. Työnantajan irtisanoessa sopimuksen maksetaan 6 kuukauden peruspalkkaa vastaava korvaus irtisanomisajan palkan lisäksi.

Tulospalkkauksen periaatteet

Tulospalkkaus perustuu yhtiön hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunnan hyväksymien tavoitteiden saavuttamiseen. Palkitsemisen kynnysmittareina toimivat taloudelliset ja turvallisuuteen liittyvät tavoitteet. Lisäksi asetetaan yhtiön palvelutasoon, asiakastytyvyyteen ja esimiestyöhön liittyviä tavoitteita sekä henkilökohtaisia tavoitteita. Lähtökohtana kaikkien mittareiden tavoitetasojen asettamisessa on jatkuvan kehittymisen periaate. Tulostavoitteiden toteutumista seurataan ja mitataan tuloskortin avulla. Hallitus vahvistaa kunkin tulospalkkiojärjestelmään kuuluvan henkilön tulospalkkion suuruuden tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Tulospalkkauksen lisäksi Finaviassa ei ole johtoryhmälle muita taloudellisia kannustinjärjestelmiä.

Tulospalkkaus vuonna 2016

Tulospalkkaus perustui yhtiön hallituksen asettamien tavoitteiden saavuttamiseen edellä kuvatulla tavalla. Tavoitteet ja niiden painotus vaihtelivat henkilön strategisen roolin mukaan. Tuloskortissa olevien tavoitteiden lisäksi osalle tulospalkkion piiriin kuuluvista asetettiin

vuodeksi 2016 yhdestä kolmeen henkilökohtaista, painotukseltaan erilaista tavoitetta.

Tuloskortin tavoitteiden osuus oli 70–100 prosenttia ja henkilökohtaisten tavoitteiden enintään 30 prosenttia tulospalkkiosta.

Vuoden 2016 toteutuneen tuloksen ja saavutettujen tuloskorttitaavoitteiden mukainen tulospalkkio Finavian johtoryhmälle toteutui 81-prosenttisesti.

Vuonna 2016 Finavia Oyj:n liikevaihto ja kannattavuus nousivat ennätukseen. Liiketoiminnan tehokkuus parani, asiakastytyväisyys parani vuodesta 2015 ollen erinomaisella tasolla ja ilmailun turvallisuus kehittyi myönteisesti. Henkilökohtaisten tavoitteiden toteutumisosuus määräytyi kunkin kohdalla suoritumisen mukaisesti.

Tulospalkkaus vuonna 2017

Valtion omistajapolitiikkaa koskeva periaatepäätös johdon palkitsemisesta (13.5.2016) muuttaa vuoden 2017 aikana Finavian palkitsemiskäytäntöjä. Uuden periaatepäätöksen mukaan Finavia rinnastetaan kaupallisesti toimivien listaamattomien yhtiöiden ryhmään. Tässä ryhmässä muuttuvan palkitsemisen (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien) enimmäismäärä voi olla vuosittain enintään 80 % kiinteästä vuosipalkasta.

Finavia on uudistanut johdon kannustinjärjestelmät vuodelle 2017 tämän periaatepäätöksen mukaiseksi. Muutoksena aiempaan Finaviassa otetaan käyttöön lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän lisäksi pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä.

Myös johdon ja avainhenkilöiden lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmään sekä henkilöstön voittopalkkiojärjestelmään on tehty muutoksia, joista merkittävin palkkiomittareiden vähentäminen aiemmasta. Molemmissa järjestelmissä mittareita on jatkossa 3–4 ja mittarit ovat pääosin samat. Pääpaino on talous- ja asiakastytyvyyssmittareissa. Samalla kannustinjärjestelmien sääntöjä on selkiytetty ja tarkistettu vastaamaan yleistä käytäntöä.

Toimitusjohtajalle ja johtoryhmälle vuonna 2016 maksetut palkkiot*

	Palkat ja luontoisedut 2016, euroa	Vuoden 2015 suoritukseen pohjautuva tulospalkkio, euroa, (osuus vuosiansioista)	Maksettu yhteensä vuonna 2016, euroa	Maksettu yhteensä vuonna 2015, euroa
Toimitusjohtaja	351 918	68 498 (19 %)	420 416	420 465
Muut johtoryhmän jäsenet	1 436 077	324 425 (23 %)	1 760 502	1 937 371

* Palkkiot on ilmoitettu maksuperusteisesti.

Muun henkilöstön palkitseminen

Muun henkilöstön palkkausjärjestelmä koostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta ja henkilökohtaisesta suorituksesta. Työntekijälle maksetaan vähintään tehtävän vaativuusluokan alarajan mukainen tehtäväkohtainen palkanosaa. Lisäksi arvioidun henkilökohtaisen suorituksen perusteella maksetaan henkilökohtaista palkanosaa enintään 50 prosenttia. Tehtävän vaativuuden ja työsuorituksen arviointi tapahtuu vähintään kerran vuodessa. Lisäksi henkilöstölle voidaan maksaa kerta- ja projektipalkkioita.

Henkilöstön palkitseminen

Ylimmän johdon lisäksi tulospalkkiojärjestelmän piiriin kuuluu konsernin avainhenkilöitä, joiden tulospalkkion enimmäismäärä on 10–15 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta. Avainhenkilöitä on enintään 100.

Konsernin emoyhtiössä on henkilöstörahasa, jonka jäseniä ovat kaikki työntekijät pois lukien ylin johto ja ne henkilöt, jotka ovat tulospalkkauksen piirissä. Henkilöstörahasa kerrytetään vuosittain enimmäällään summalla, joka vastaa neljän prosentin osuutta yhtiön palkkasummasta. Yhtiössä ei ole muita henkilöstön palkitsemisjärjestelmiä.

Henkilöstörahasaon maksettava osuus määräytyy asetettujen voittopalkkiotavoitteiden toteutumisen mukaan. Hallitus asettaa tavoitteet henkilöstön voittopalkkiomallin muodossa ja vahvistaa toteutuneen tuloksen. Henkilöstön voittopalkkiomallin tavoitteet ovat yhtenevät johdon tulospalkkiomittareiden kanssa.

2016

Hallitus hyväksyi henkilöstön palkitsemiseksi yrityksen tulokseen sidotun ja yksilön suoritukseen perustuvan uuden suorituspalkkiomallin.

Vuodelle 2016 asetetut voittopalkkiomallin tavoitteet saavutettiin 91 prosenttisesti (91 %). Henkilöstörahasaon siirrettiin yhteensä 3 640 994 euroa (3 597 260).