



PALKITSEMISPOLITIIKKA JA PALKITSEMISRAPORTTI

Palkitsemispolitiikka 2024

Johdanto

Palkitsemispolitiikassa kuvataan VR Groupin hallituksen, hallintoneuvoston, toimitusjohtajan sekä johtoryhmän palkitsemisen pääperiaatteet sekä niihin liittyvä päätöksentekojärjestys. Palkitsemispolitiikka noudattaa valtioneuvoston omistajapoliittista periaatepäätöstä ja on laadittu hallinnointikoodin 2020 sekä EU:n osakkeenomistajien oikeudet -direktiivin mukaisesti.

PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

VR:n palkitsemista koskevassa päätöksenteossa ovat mukana yhtiökokous, hallitus ja hallituksen henkilöstövaliokunta eli People and Culture Committee. Mikään päätöksentekoon osallistuva toimielin ei voi päättää omasta palkitsemisestaan eikä voi osallistua päätöksentekoon tilanteessa, jossa toimielimen tai henkilön oma etu on muulla tavalla ristiriidassa. Määrittelyillä prosesseilla pyritään välttämään eturistiriidat palkitsemisen päätöksenteossa sekä varmistamaan palkitsemista koskevien päätösten oikeudenmukaisuus ja puolueettomuus.

Henkilöstövaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan sekä palkitsemisraportin. Hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan ja palkitsemisraportin henkilöstövaliokunnan valmistelun perusteella ja esittää ne varsinaiselle yhtiökokoukselle vuosittain. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava, mutta palkitsemisen tulee noudattaa yhtiökokoukselle esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemispolitiikka on voimassa seuraavan vuoden varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei hallitus katso sitä ennen tarpeelliseksi tehdä merkittäviä muutoksia, jotka tulee esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle. Palkitsemispolitiikka pidetään saatavilla yhtiön verkkosivuilla.

Hallituksen henkilöstövaliokunta valmistelee toimitusjohtajan ja VR Groupin johtoryhmän jäsenten palkitsemisjärjestelmät ja yhtiön palkitsemisen periaatteet

hallitukselle päätettäväksi. Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta ja hyväksyy vuosittain toimitusjohtajan ja johtoryhmän lyhyen ja pitkän aikavälin kannustejärjestelmien rakenteet, palkitsemiskriteerit ja niiden tavoitearvot sekä muut hallinnointisäännöt palkitsemispolitiikan puitteissa. Yhtiökokous päättää hallituksen ja valiokuntien jäsenten vuosittaisesta palkitsemisesta.

Palkitsemisen periaatteet

VR Group noudattaa valtio-omisteisten yhtiöiden johdon palkitsemista ja eläke-etuuksia koskevia ohjeita. VR Groupin palkitsemisessa pyritään huomioimaan vallitseva markkinakäytäntö ja palkitsemaan johtoa kestävästä tuloksen tekemisestä.

Yhtiön palkitsemisjärjestelmän tavoitteena on edistää yhtiön strategian toteutumista, liiketoiminnan tavoitteita ja yhtiön pitkän aikavälin kannattavuutta. Palkitseminen kannustaa henkilöstöä toimimaan yhdensuuntaisesti yhtiön strategisten liiketoiminta- ja yritys vastuutavoitteiden kanssa sekä sitouttaa ja motivoi henkilöstöä hyviin työsuorituksiin.

Vastuullisuus on olennainen osa VR:n strategiaa. Se on integroitu päivittäiseen liiketoimintaan ja siihen liittyviä hankkeita on koottu vastuullisuusohjelmaksi. Yhtiön johtoryhmä ohjaa ja seuraa vastuullisuusohjelman kehittymistä. Vastuullisuuden osa-alueisiin liittyvien tavoitteiden toteutumista seurataan säännöllisesti ja niiden toteutuminen otetaan huomioon palkitsemisessä.

Yhtenä keskeisenä kriteerinä palkitsemisen toteutumisessa on oman toiminnan korkea turvallisuustaso. Hallitus voi harkintansa mukaan evätä vakavan turvallisuuspoikkeaman perusteella lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkioiden maksatuksen joko osittain tai kokonaan. Harkinta tulee kyseeseen, jos tapahtuu yhtiöstä johtuvasta syystä esim. työntekijän tai asiakkaan tapaturmainen

kuolema tai jokin muu erittäin vakava tai laajakantoinen turvallisuuspoikkeama.

VR pyrkii palkitsemisessa avoimuuteen ja johdonmukaisuuteen, ja palkitsemisen kokonaisuutta tarkastellaan säännöllisesti sen oikeudenmukaisuuden, kohtuullisuuden ja kilpailukykyisyyden varmistamiseksi. Nämä periaatteet jäsentävät palkitsemista kaikkialla organisaatiossa.

Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenien palkitseminen sisältää kiinteän vuosipalkkion, joka maksetaan rahana. Hallituksen jäsenille voidaan maksaa korotettua vuosipalkkiota perustuen jäsenen tehtävään tai asemaan hallituksessa, kuten hallituksen puheenjohtajalle tai varapuheenjohtajalle. Hallituksen jäsenille maksetaan erillinen kokouspalkkio hallituksen ja valiokunnan kokouksiin osallistumisesta. Hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja kokouksiin osallistumisen perusteella muodostuvien matkakulujen korvaamiseen. Lisäksi heille voidaan myöntää VR:n vapaalippuetu.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön, eivätkä he kuulu yhtiön muun palkitsemisjärjestelmän ja muuttuvien kannustinjärjestelmien piiriin.

Hallintoneuvoston palkitseminen

Hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kokouspalkkio ja matkakulujen korvaus kokouksiin osallistumisesta. Palkkion ja korvauksen suuruus määräytyy jäsenen tehtävän tai aseman mukaan. Lisäksi heille voidaan myöntää VR:n vapaalippuetu.

Hallintoneuvoston jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön, eivätkä he kuulu yhtiön muun palkitsemisjärjestelmän ja muuttuvien kannustinjärjestelmien piiriin.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen noudattaa yhtiön palkitsemisperiaatteita tukien yhtiön strategiaa, liiketaloudellisia ja yritys vastuuseen liittyviä tavoitteita. Johdon palkitseminen sitouttaa avainhenkilöitä yhtiöön sekä yhdenmukaistaa heidän ja omistajan intressejä.

Toimitusjohtajan ja yhtiön johtoryhmän palkitsemisesta päättää hallitus. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen koostuu kokonaispalkasta, mikä pitää sisällään rahapalkan ja yhtiön käytännön mukaiset luontoisedut (kuten auto-, ateria- ja matkapuhelinetu).

Toimitusjohtaja ja yhtiön johtoryhmä kuuluvat lyhyen (STI) ja pitkän (LTI) aikavälin kannusteohjelmiin. Hallitus päättää kannustejärjestelmien (STI ja LTI) mahdollisista uusien ansaintajaksojen aloittamisesta vuosittain.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen noudattaa kulloinkin voimassa olevia valtio-omisteisten yhtiöiden johdon palkitsemista koskevia ohjeita. Ohjeissa todetaan, että tavoitteiden mukainen muuttuvan palkitsemisen yhteenlaskettu kokonaismäärä on vuosittain enintään 50 prosenttia palkkionsaajan kiinteästä vuosipalkasta. Jos yhtiön ja palkkionsaajan suoritus on poikkeuksellisen hyvä, voi maksettavien palkkioiden yhteenlaskettu enimmäismäärä olla vuosittain enintään 120 prosenttia kiinteästä vuosipalkasta.

Toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä ei ole lisäeläkettä.

LYHYEN AIKAVÄLIN KANNUSTINJÄRJESTELMÄ (STI)

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI) on rahapohjainen kannustinjärjestelmä, jonka mittausjakso on kalenterivuosi. Lyhyen aikavälin kannustejärjestelmällä palkitaan yhtiön strategisten painopistealueiden ja lyhyen aikavälin liiketoimintasuunnitelman saavuttamisesta. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten tavoitteet perustuvat yhtiön taloudellisille ja strategisille tavoitteille sisältäen myös

liiketoimintakohtaisia tavoitteita. Ohjelman enimmäispalkkiomahdollisuus on toimitusjohtajalla 50 prosenttia vuosipalkasta ja johtoryhmän jäsenillä 40 prosenttia vuosipalkasta.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustinohjelman rakenteen, käytettävät palkitsemiskriteerit ja niiden tavoitearvot päättää vuosittain yhtiön hallitus. Lyhyen aikavälin palkkio maksetaan tilikauden loputtua tilinpäätöksen hyväksymisen jälkeen. Palkkion maksu edellyttää voimassa olevaa työsuhdetta yhtiöön. Hallitus tekee lopullisen päätöksen palkkioiden maksamisesta ja se voi päätöksellään myös peruuttaa, lykätä tai kohtuullistaa palkkioiden maksamisen.

PITKÄN AIKAVÄLIN KANNUSTINOHJELMA (LTI)

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) tukee yhtiön pitkän aikavälin menestystä ja arvonnousua. Pitkän aikavälin kannustejärjestelmä on rahapohjainen kannustinjärjestelmä, joka perustuu yhtiön suoritukseen. Kannustinjärjestelmän tarkoitus on kannustaa ja palkita avainhenkilöitä yhtiön pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisesta, tarjota kilpailukykyinen palkitsemisen kokonaisuus ja sitouttaa avainhenkilöitä yhtiöön.

Yhtiö on vuodesta 2021 alkaen siirtänyt asteittain johdon muuttuvan palkitsemisen painoarvoa lyhyen aikavälin palkitsemisesta (STI) pitkän aikavälin palkitsemiseen (LTI). Palkkiotasojen muutosta on jaksotettu siten, että STI:n osuus kokonaispalkitsemisesta pienenee ja LTI:n osuus kasvaa asteittain niin, ettei vuosittain maksettavan palkkion tavoiteltu kokonaismäärä laske. Tavoitetaso lyhyen ja pitkän aikavälin ohjelmien painotuksissa on toimitusjohtajan ja johtoryhmän kokonaispalkitsemisessä saavutettu 2024 alkavissa ohjelmissa.

Vuonna 2022 ja 2023 käynnistettiin kahden tilikauden mittaiset LTI-ohjelmat mahdollistamaan painotuksen asteittaisen siirtymän. Vuonna 2023 käynnistettiin kolmen tilikauden mittaiset kannustinohjelmat.

LTI 2022–2023 ohjelman enimmäispalkitsemismahdollisuus on toimitusjohtajalla 40 prosenttia ja johtoryh-

mällä 20 prosenttia. LTI 2023–2024 ohjelman enimmäispalkkiomahdollisuus on toimitusjohtajalla 50 prosenttia ja johtoryhmällä 20 prosenttia vuosipalkasta. Vuonna 2023 ja 2024 alkaneiden kolmen vuoden mittaisten LTI ohjelmien (LTI 2023–2025 ja LTI 2024–2026) enimmäispalkkiomahdollisuus on toimitusjohtajalla 70 prosenttia ja johtoryhmällä 40 prosenttia.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän pitkän aikavälin kannustinohjelman rakenteen, käytettävät palkitsemiskriteerit ja niiden tavoitearvot päättää vuosittain yhtiön hallitus. Mahdolliset muuttuvat palkkiot maksetaan ansaintajakson tavoitteiden toteutumisen perusteella ansaintajaksoa seuraavan vuoden keväällä tilinpäätöslukujen vahvistuttua. Palkkion maksu edellyttää voimassa olevaa työsuhdetta yhtiöön. Hallitus tekee lopullisen päätöksen palkkioiden maksamisesta, ja se voi päätöksellään myös peruuttaa, lykätä tai kohtuullistaa palkkioiden maksamisen.

Palkkioiden maksu työsuhteen päättyessä kesken ansaintajakson määrittellään palkkio-ohjelman ehdoissa.

TOIMITUSJOHTAJAN ELÄKE JA MUUT KESKEISET EHDOT

Toimitusjohtajalla on työntekijän eläkelain mukainen eläkeikä ja eläke, eikä heille makseta lisäeläkkeitä.

Toimitusjohtajan toimitusjohtajana määritellään keskeiset ehdot kuten sovellettava irtisanomisaika ja erokorvaus. Toimitusjohtajan irtisanomisaajan palkka ja erokorvauksen yhteenlaskettu suuruus ei ylitä 12 kuukauden kiinteää palkkaa.

Muuttuvan palkitsemisen enimmäispalkitsemisen osuus toimitusjohtajan ja johtoryhmän kokonaispalkitsemisessä suhteessa kiinteään vuosipalkkaan 2023 ja sen jälkeen alkaneiden ohjelmien osalta

	STI	LTI	Yhteensä
Toimitusjohtaja	50 %	70 %	120 %
Johtoryhmä	40 %	40 %	80 %

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen osien tarkoitus ja kuvaus

Palkitsemisen osa	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus ja käytäntö
Kiinteä peruspalkka ja luontoisedut	Kilpailukykyinen, mutta kohtuullinen korvaus tehtävän vastuista, perustuen yksilön osaamiseen ja kokemukseen. Tarjota kilpailukykyiset edut, jotka tukevat rekrytointia sekä henkilöstön hyvinvointia ja sitouttamista.	Peruspalkka määritetään huomioiden mm. yksilön osaamisen, kokemuksen sekä työpanoksen arvo liiketoiminnalle, yhtiön sisäinen palkkarakenne sekä ulkoinen markkinataso. Tällä hetkellä käytössä ovat tyypilliset edut, kuten puhelinetu, autoetu ja sairauskuluvakuutus. Myönnettyjen etujen taso määräytyy työskentelymaan paikallisen markkinakäytännön mukaan.
Eläke	Toimitusjohtajan ja johtoryhmäläisten eläkeikä on kulloinkin voimassa olevan työeläkelainsäädännön mukainen. Lisäeläkkeitä ei käytetä palkitsemiseen.	
Lyhyen aikavälin kannustin	Tukea yhtiön lyhyen aikavälin liiketalous- ja yritysvastuutavoitteiden saavuttamista.	Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien palkkiot maksetaan käteisenä. Ansaintajakso on yksi vuosi. Lopullinen palkkiotaso määräytyy hallituksen vahvistaessa tavoitteiden saavuttamisen ansaintajakson päätyttyä.
Pitkän aikavälin kannustin	Tukea yhtiön pitkän aikavälin liiketaloudellisia ja vastuullisuustavoitteita kestävästi, yhdenmukaistaa johdon ja omistajan intressit sekä sitouttaa avainhenkilöstöä.	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkkiot maksetaan käteisenä, eikä osakeperusteisia järjestelmiä ole käytössä. Ansaintajakso on lähtökohtaisesti kolme vuotta. Kahden vuoden ansaintajaksoa on käytetty siirtymäkautena vuosina 2021–2023. Lopullinen palkkiotaso määräytyy hallituksen vahvistaessa tavoitteiden saavuttamisasteen ansaintajakson päätyttyä.
Palkkioiden takaisinperintä ja lykkääminen	Varmistaa, että palkkiot perustuvat todellisiin saavutuksiin.	Palkkiot voidaan hallituksen yksipuolisella päätöksellä peruuttaa, niitä voidaan lykätä tai niitä voidaan kohtuullistaa tarvittaessa.

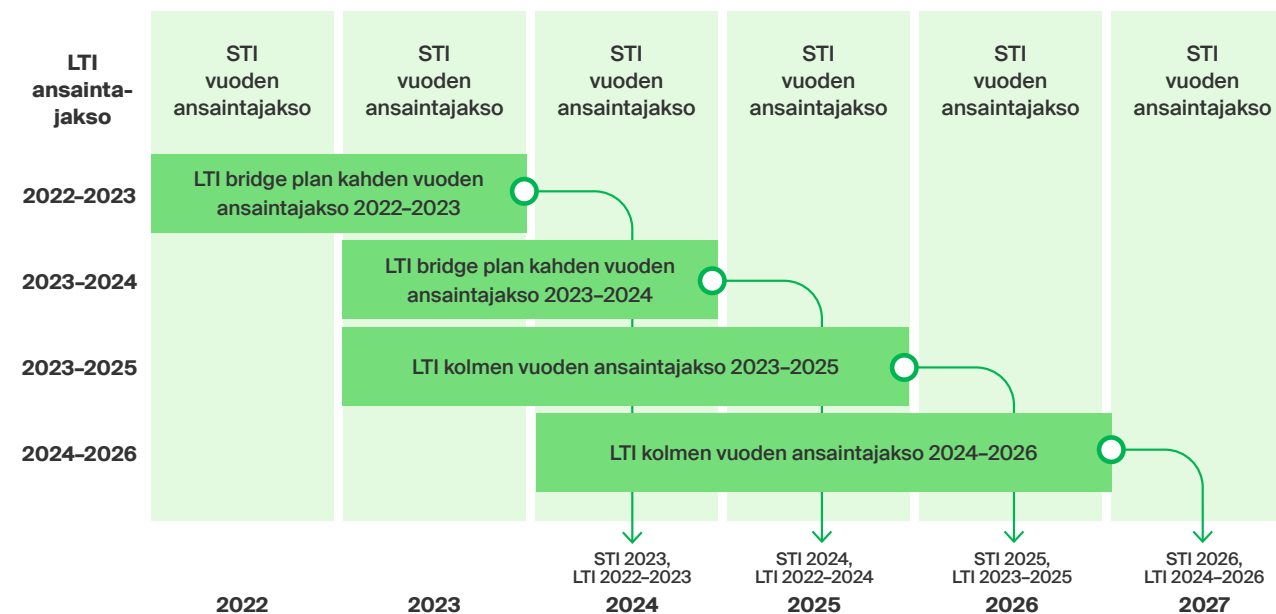
Yhtiössä koko henkilöstö (pois lukien toimitusjohtaja) on kertapalkitsemisen piirissä. Johtoryhmän jäsenen on mahdollista tulla palkituksi erinomaisen työsuorituksen perusteella. Maksettava palkkio on harkinnanvarainen, enintään kahden kuukauden palkan suuruinen, ja palkkion maksamisesta päättää hallituksen puheenjohtaja toimitusjohtajan esityksestä.

PALKITSEMISPOLITIIKASTA POIKKEAMINEN

Henkilöstövaliokunnan suosituksesta hallitus voi tilapäisesti poiketa palkitsemispolitiikan kohdasta harkintansa mukaan seuraavissa tapauksissa:

- Toimitusjohtajan tai muun johtoryhmäläisen vaihtuessa
- Sovelletavan lainsäädännön tai omistajapolitiittisen ohjeistuksen muuttuessa
- Konsernin rakenteessa tapahtuvien merkittävien muutosten yhteydessä
- Muiden olosuhteiden, jotka edellyttävät poikkeamista koko VR Groupin pitkän aikavälin etujen ja vastuullisuuden turvaamiseksi tai toimintakyvyn varmistamiseksi.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän muuttuvan palkitsemisen STI ja LTI jaksotus



Palkitsemisraportti 2023

Johdanto

Palkitsemisraportissa kuvataan VR Groupin hallituksen, hallintoneuvoston, toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen tilikaudelta 2023. Palkitseminen yhtiössä noudattaa valtioneuvoston omistajapolitiittista periaatepäätöstä. Palkitsemisraportti on laadittu soveltuvin osin hallinnointikoodin (2020) sekä EU:n osakkeenomistajien oikeudet -direktiivin mukaisesti.

PALKITSEMISPERIAATTEET POLITIIKAN MUKAAN VUONNA 2023

VR:n palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on kannustaa yksilöitä ja organisaatiota toimimaan yhdensuuntaisesti kohti yhtiön strategisia tavoitteita. Lisäksi tavoitteena on sitouttaa henkilöstöä yhtiöön ja kannustaa henkilöstöä hyviin työsuorituksiin sekä palkita asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta.

Yhtiön hallituksen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen on noudattanut vuoden 2023 palkitsemispolitiikkaa.

Oheisessa taulukossa on kuvattu yhtiön hallituksen, toimitusjohtajan ja henkilöstön palkitsemisen sekä yhtiön taloudellinen kehitys vuosina 2019–2023. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen muodostuu peruspalkasta, luontoiseduista sekä edellisvuoden liiketaloudellisten ja muiden tavoitteiden perusteella muodostuvasta muuttuvasta palkitsemisesta

Kehitys vuositasona	2019	2020	2021	2022	2023
Hallituksen palkitseminen ¹					
Päätetyt vuosipalkkiot	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Maksetut palkkiot	+14,1 %	-5,5 %	+7 %	+13,5 %	-10,9 %
Toimitusjohtajan palkitseminen ²	-3,3 %	-13,0 %	-6,6 %	-9,1 %	-51,8 %
Johtoryhmän palkitseminen ³	-29,8 %	-8,2 %	-19,3 %	-1,5 %	+26,9 %
Henkilöstön palkitseminen (keskimäärin) ⁴	-1,4 %	-0,1 %	+5 %	+5,3 %	+6,70 %
Yhtiön taloudellinen kehitys					
Liikevaihto	+1,2 %	-19,3 %	+5,9 %	+32,1 %	+10,6 %
Vertailukelpoinen liiketulos	+28,8 %	-124,8 %	+46,0 %	+142,6 %	+898,3 %

1) Hallituksen palkkioiden kehitys on laskettu prosentuaalisena muutoksena päätetyissä vuosipalkkioissa sekä maksetuissa kokonaispalkkioissa

2) Sipponen 4.4.2022 asti, Simola 29.8.2022 asti, Markula 30.8.2022 alkaen.

3) Vuonna 2022 STI ei toteutunut, ja palkitsemisen piirissä olevien johtoryhmän jäsenten määrä kasvoi.

4) Yhtiön tilinpäätöksen mukaiset henkilöstökulut jaettuina henkilötöyvuosilla keskimäärin.

Hallituksen palkitseminen vuonna 2023

Hallitus on vastuussa yhtiön johtamisesta ja sen toimintojen asianmukaisesta järjestämisestä. Hallituksen palkitsemisesta päätetään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallituksen jäsenten palkitseminen muodostuu kiinteästä vuosipalkkiosta, joka vaihtelee riippuen asemasta hallituksessa, sekä kokouspalkkioista hallituksen ja valiokunnan kokouksiin osallistumisesta. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön muun palkitsemisjärjestelmän piiriin.

Varsinaisen yhtiökokouksen 30.3.2023 päättämät palkkiot hallitukselle vuonna 2023

Hallituksen puheenjohtaja	54 750 € / vuosi
Hallituksen varapuheenjohtaja	25 800 € / vuosi
Hallituksen jäsen	22 800 € / vuosi

Lisäksi hallituksen jäsenelle maksetaan kokouspalkkiona sekä hallituksen että valiokunnan kokouksesta 600 € / kokous.

Yhtiökokouksen päättämä vuosi- ja kokonaispalkkioiden suuruus ei ole muuttunut edellisvuodesta. Hallitukselle maksettiin palkkioina vuonna 2023 yhteensä 320 697 euroa.

Viereisessä taulukossa on ilmaistu hallituksen puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2023. Palkkioiden lisäksi hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja VR:n vapaalippuun.

Hallituksen palkkiot vuonna 2023	Vuosipalkkiot	Hallituksen kokoukset	Valiokunnan kokoukset	Yhteensä
Puheenjohtaja				
Kjell Forsén (30.3.2023 asti)	13 687 €	1 800 €	600 €	16 087 €
Esa Rautalinko (30.3.2023 alkaen)	41 210 €	9 000 €	1 800 €	52 010 €
Varapuheenjohtaja				
Sari Pohjonen	25 800 €	10 800 €	3 000 €	39 600 €
Jäsenet				
Pekka Hurtola	22 800 €	10 800 €	2 400 €	36 000 €
Nermin Hairedin	22 800 €	10 200 €	2 400 €	35 400 €
Virve Laitinen	22 800 €	10 200 €	2 400 €	35 400 €
Jaakko Kiander	22 800 €	10 800 €	3 000 €	36 600 €
Markus Holm	22 800 €	10 800 €	3 000 €	36 600 €
Turkka Kuusisto	22 800 €	7 800 €	2 400 €	33 000 €

Hallintoneuvoston palkitseminen vuonna 2023

Hallitusneuvoston palkitsemisesta päätetään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Hallintoneuvoston jäsenille maksettiin vuonna 2023 seuraavat varsinaisen yhtiökokouksen 30.3.2023 päättämät kokouspalkkiot:

Varsinaisen yhtiökokouksen 30.3.2023 päättämät kokouspalkkiot

Hallintoneuvoston puheenjohtaja	800 € / kokous
Hallintoneuvoston varapuheenjohtaja	600 € / kokous
Hallintoneuvoston jäsen	500 € / kokous

Hallintoneuvostolle maksettiin palkkioina vuonna 2023 kokonaisuudessaan 12 800 euroa. Summassa ovat mukana hallintoneuvoston puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle, varsinaisille jäsenille sekä henkilöstöjärjestöjen edustajille maksetut palkkiot. Kokouspalkkioiden lisäksi hallintoneuvoston jäsenet ovat saaneet VR:n vapaalipun.

Hallintoneuvoston kokouspalkkiot vuonna 2023

Puheenjohtaja	
Vilhelm Junnila (17.8.2023 asti)	800 €
Markku Eestilä (17.8.2023 alkaen)	800 €
Varapuheenjohtaja	
Raimo Piirainen	600 €
Vilhem Junnila (29.8.2023 alkaen)	600 €
Jäsenet	
Anders Adlercreutz (22.6.2023 asti)	500 €
Sanna Antikainen (17.8.2023 asti)	500 €
Seppo Eskelinen (17.8.2023 asti)	500 €
Hanna Holopainen	1 000 €
Mai Kivelä (17.8.2023 asti)	500 €
Jouni Kotiaho (17.8.2023 asti)	500 €
Matias Marttinen (17.8.2023 asti)	500 €
Arto Pirttilahti (17.8.2023 asti)	500 €
Ruut Sjöblom (17.8.2023 asti)	500 €
Katja Taimela(17.8.2023 asti)	500 €
Pekka Lehtonen (17.8.2023 asti)	0 €
Aura Salla (17.8.2023 alkaen)	500 €
Teemu Kinnari (17.8.2023 alkaen)	500 €
Kaisa Garedeu (17.8.2023 alkaen)	500 €
Arto Luukkanen (17.8.2023 alkaen)	500 €
Niina Malm (17.8.2023 alkaen)	500 €
Lauri Lyly (17.8.2023 alkaen)	500 €
Juha Viitala (17.8.2023 alkaen)	500 €
Tuomas Kettunen (17.8.2023 alkaen)	500 €
Anna Mäkipää (17.8.2023 alkaen)	500 €

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2023

Toimitusjohtajan kiinteä palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta luontoisetuineen ja muuttuvista palkanosista (STI ja LTI kannustinjärjestelmistä).

Muuttuvan palkitsemisen enimmäismäärä suhteessa kiinteään palkkaan määräytyy valtioneuvoston omistajaohjeen mukaisesti. Hallitus huomioi yhtiön strategian ja pitkän aikavälin tavoitteet määrittäessä lyhyen (STI) ja pitkän (LTI) aikavälin palkitsemisen mittareita ja tavoitteita. Kannusteohjelmien tarkoituksena on ohjata toimitusjohtajan toimintaa yhtiön strategian toteutumiseen ja yhtiön arvon kasvattamiseen pitkällä aikavälillä. Suoritusmittarit perustuvat taloudellisiin, strategiaan ja operatiivisiin kriteereihin ja ovat yhdensuuntaiset muun johdon ja organisaation palkitsemiskriteerien kanssa.

Ajalla 1.1.–31.12.2023 toimitusjohtajana toimi Elisa Markula. Toimitusjohtaja ei ollut lyhyen aikavälin kannustinpalkkion piirissä ansaintajaksolla 2022. Toimitusjohtaja Elisa Markulalle maksettujen muuttuvan palkitsemisen yhteismäärä on 1,4 % hänelle vuonna 2023 maksetun kokonaispalkitsemisen määrästä.

Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot vuonna 2023

Toimitusjohtaja Markula	Euroa	Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osuus
Peruspalkka (sisältäen luontoisedut)	373 866	
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI), ansaintajakso 2022	-	
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) ansaintajakso 2021–2022	5 311	
Toimitusjohtaja yhteensä	379 177	98,6 % / 1,4 %

Johtoryhmän palkitseminen vuonna 2023

Johtoryhmän palkitseminen koostui vuonna 2023 kiinteästä peruspalkasta luontoisetuineen sekä muuttuvasta palkitsemisesta (STI, LTI). Johtoryhmän palkitsemisesta ja palkitsemisohjelmien mittareiden ja kriteerien asettamisesta päättää vuosittain hallitus. Johtoryhmän palkitsemisen kriteerit ovat yhtenevät toimitusjohtajan palkitsemisen kriteerien kanssa. Vuonna 2023 yhtiön johtoryhmässä oli kymmenen jäsentä.

Johtoryhmälle maksetut palkkiot vuonna 2023

Johtoryhmä	Euroa	Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osuus
Peruspalkka (sisältäen luontoisedut, lomaraha/-korvaus)	1 940 335	
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI), ansaintajakso 2022	252 758	
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) ansaintajakso 2021–2022	50 910	
Yhteensä	2 244 003	86,5 % / 13,5 %



VR-YHTYMÄ OYJ

Puhelin (vaihde): 029 4343

Postiosoite: PL 488, 00096 VR

Käyntiosoite: Radiokatu 3, 00240 Helsinki

Y-tunnus: 1003521-5

vrgroup.fi