

# Palkitsemispolitiikka 2023

7.3.2023



## Johdanto

Palkitsemispolitiikassa kuvataan VR Groupin hallituksen, hallintoneuvoston, toimitusjohtajan sekä johtoryhmän palkitsemisen pääperiaatteet sekä niihin liittyvä päätöksentekojärjestys.

Palkitsemispolitiikka noudattaa valtioneuvoston omistajapolitiittista periaatepäätöstä ja on laadittu soveltuvin osin hallinnointikoodin 2020 sekä EU:n osakkeenomistajien oikeudet -direktiivin mukaisesti.

Palkitsemispolitiikka esitetään vuoden 2023 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava, mutta palkitsemisen tulee noudattaa yhtiökokoukselle esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemispolitiikka on voimassa vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei hallitus katso sitä ennen tarpeelliseksi tehdä merkittäviä muutoksia, jotka tulee esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle.

## Päätöksentekojärjestys

Yhtiön palkitsemista koskevassa päätöksenteossa ovat mukana yhtiökokous, hallitus ja hallituksen henkilöstövaliokunta People and Culture Committee. Mikään päätöksentekoon osallistuva toimielin ei voi päättää omasta palkitsemisesta eikä voi osallistua päätöksentekoon tilanteessa, jossa toimielimen tai henkilön oma etu on muulla tavalla ristiriidassa. Määritellyillä 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 yhtiökokoukselle vuosittain. Palkitsemispolitiikka pidetään saatavilla yhtiön verkkosivuilla. Yhtiökokous hyväksyy palkitsemispolitiikan ja päättää hallituksen ja valiokuntien jäsenten vuosittaisesta palkitsemisesta.

Hallituksen henkilöstövaliokunta suunnittelee yhtiön toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisen. Hallitus päättää henkilöstövaliokunnan ehdotuksesta toimitusjohtajan palkasta ja hyväksyy vuosittain palkitsemisjärjestelmän rakenteet, periaatteet ja muut hallinnointisäännöt palkitsemispolitiikan puitteissa.

## Palkitsemisen periaatteet

Valtioneuvoston omistajapoliittisessa periaatepäätöksessä VR Group sijoittuu pörssiyritykset ja suuret kaupallisesti toimivat listaamattomat yhtiöt -kategoriaan. VR Groupin palkitsemisessa pyritään huomioimaan markkinakäytäntö ja palkitsemaan johtoa kestävästä tuloksen tekemisestä.

Yhtiön palkitsemisen tavoitteena on edistää yhtiön strategian toteutusta, liiketoiminnan tavoitteita ja yhtiön pitkän aikavälin kannattavuutta. Palkitsemisella halutaan kannustaa yksilöitä ja ryhmiä toimimaan yhdensuuntaisesti kohti yhtiön strategisia liiketoimintaan ja yritys vastuuseen liittyviä tavoitteita, motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin sekä palkita asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta.

Vastuullisuus on olennainen osa 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 palkitsemisessa.

Yhtenä keskeisenä kriteerinä palkitsemisen toteutumisessa on oman toiminnan korkea turvallisuustaso. Hallitus voi harkintansa mukaan leikata turvallisuusperusteella lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän tavoitteiden tuottamat palkkiot kaikilta kerralla. Harkinta tulee kyseeseen, jos tapahtuu yhtiöstä johtuvasta syystä esim. työntekijän tai asiakkaan tapaturmainen kuolema tai jokin muu erittäin vakava tai laajakantoinen turvallisuuspoikkeama. Palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on myös sitouttaa henkilöstöä yhtiöön ja sen tavoitteisiin sekä edistää konsernin työnantajakuva ja kilpailukykyä. VR Group pyrkii palkitsemisessa avoimuuteen ja johdonmukaisuuteen, ja palkitsemisen kokonaisuutta tarkastellaan säännöllisesti sen oikeudenmukaisuuden, kohtuullisuuden ja kilpailukykyisyyden varmistamiseksi. Nämä periaatteet jäsentävät palkitsemista kaikkialla organisaatiossa.

## Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Hallituksen jäsenien palkitseminen sisältää kiinteän vuosipalkkion, joka maksetaan kokonaan 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 vapaalippu.

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

## Hallintoneuvoston palkitsemisen kuvaus

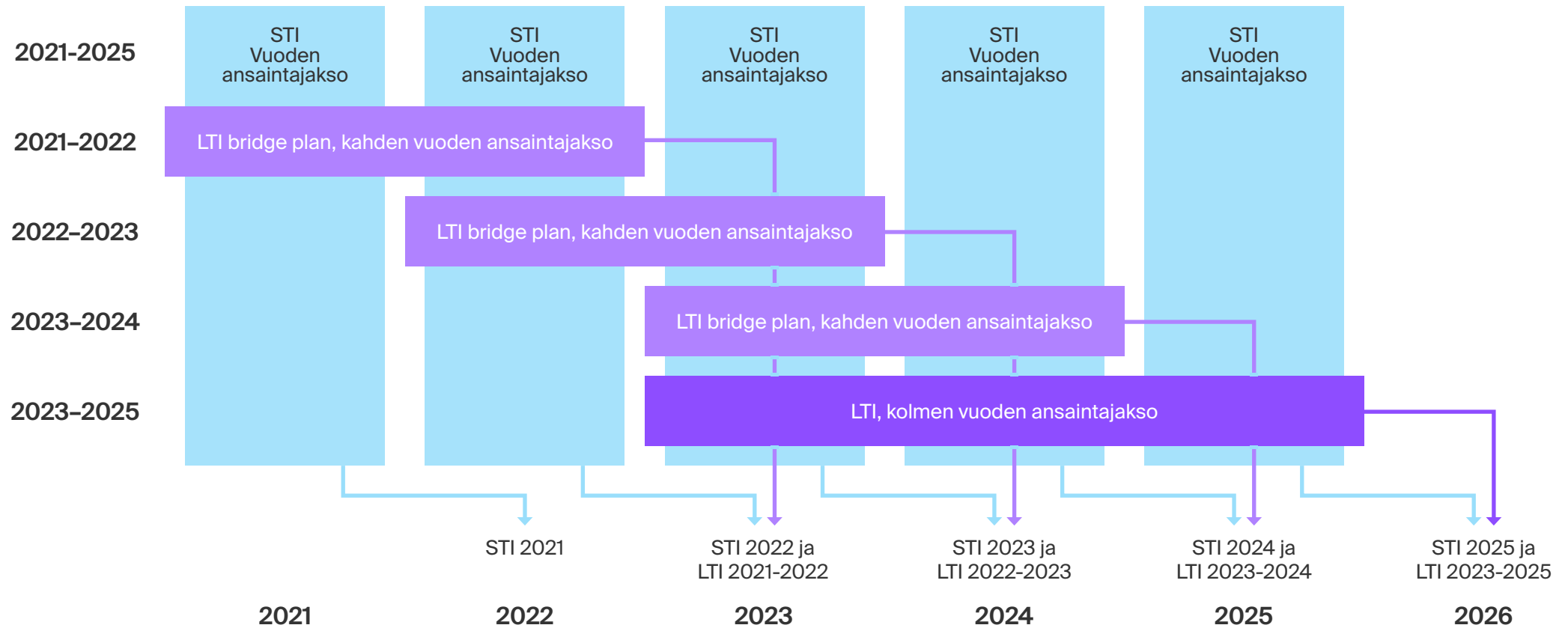
Hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kokouspalkkio kokouksiin osallistumisesta perustuen jäsenen tehtävään tai asemaan hallintoneuvostossa, kuten hallintoneuvoston puheenjohtajalle tai varapuheenjohtajalle. Hallintoneuvoston jäsenet ovat oikeutettuja kokouksiin osallistumisen perusteella muodostuvien matkakulujen korvaamiseen. Lisäksi heille voidaan myöntää VR:n vapaalippu.

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

## Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen kuvaus

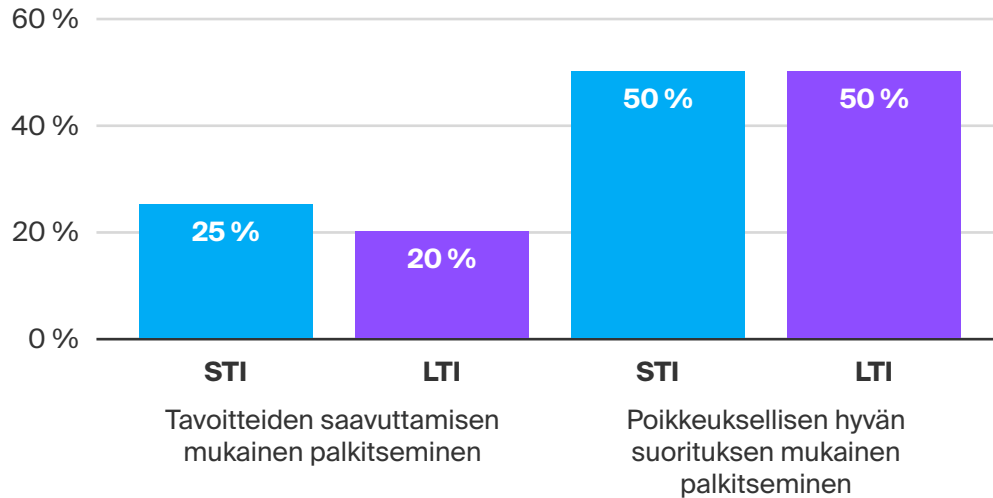
Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta. Muuttuvan palkitsemisen enimmäismäärissä noudatetaan valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaisia rajoja. Toimitusjohtaja ja johtoryhmä kuuluvat kulloinkin voimassa oleviin lyhyen (STI) ja pitkän (LTI) aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin. Hallitus päättää mahdollisista uusien ansaintajaksojen aloittamisesta vuosittain.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen noudattaa yhtiön palkitsemisperiaatteita. Ylimmän johdon palkitseminen tukee yhtiön strategisia, liiketaloudellisia ja yritys vastuuseen liittyviä tavoitteita, sitouttaa avainhenkilöitä yhtiöön sekä yhdenmukaistaa heidän ja omistajan intressejä. Lisäksi palkitsemisen on oltava kohtuullista, mutta kilpailukykyistä ja markkinakäytäntöjen mukaista.



## Muuttuvan palkitsemisen osuus toimitusjohtajan peruspalkasta

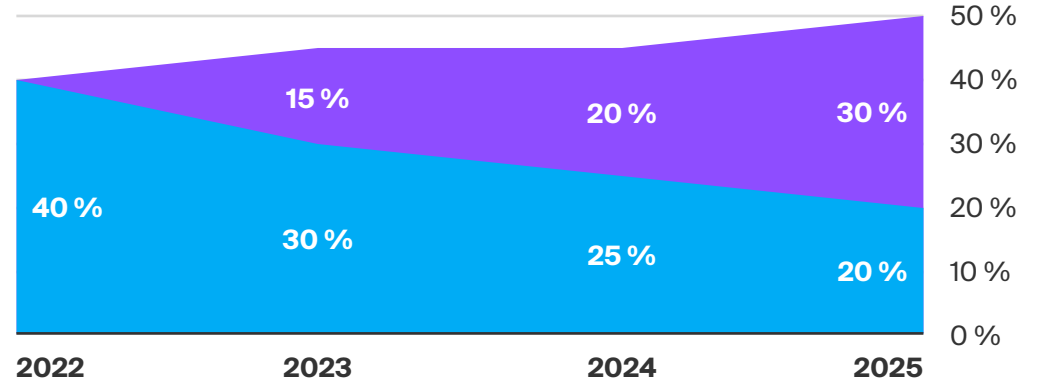
Toimitusjohtajan STI vuodelta 2023 on 25 prosenttia peruspalkasta tavoitteiden mukaisen muuttuvan palkitsemisen tasolla. Vuonna 2022 alkanut ja vuonna 2024 mahdollisesti maksettava kaksivuotinen LTI-palkkio on 20 prosenttia peruspalkasta. Jos yhtiön ja palkkionsaajan suoritus on poikkeuksellisen hyvä, voi STI olla enimmillään 50 prosenttia peruspalkasta ja LTI 50 prosenttia peruspalkasta.



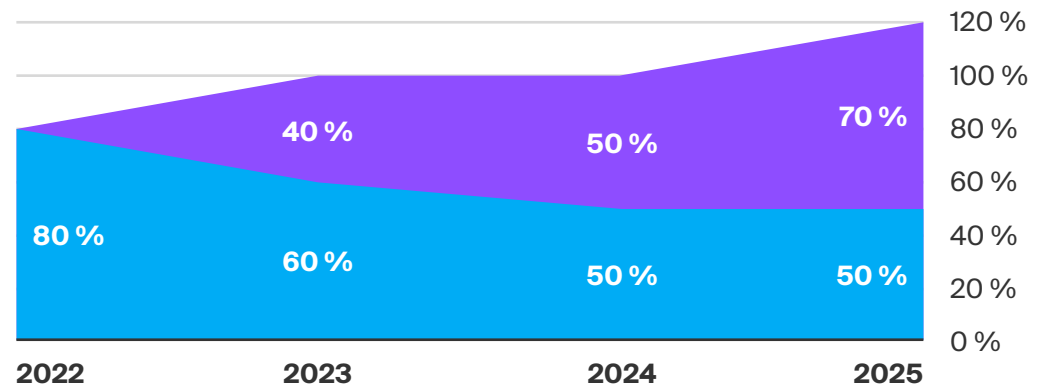
Palkkiotasojen muutosta jaksotetaan siten, että STI:n osuus peruspalkasta pienenee ja LTI:n osuus kasvaa asteittain niin, ettei vuosittain maksettavan palkkion tavoiteltu kokonaismäärä laske. Oheisissa kuvioissa on esitetty alustava esimerkki kunakin vuonna maksettavien muuttuvan palkitsemisen komponenttien osuuksista suhteessa kiinteään peruspalkkaan tavoitteiden saavuttamisen mukaisella tasolla sekä poikkeuksellisen hyvän suorituksen mukaisella tasolla.

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

## Toimitusjohtaja, palkkion suuruus suhteessa peruspalkkaan



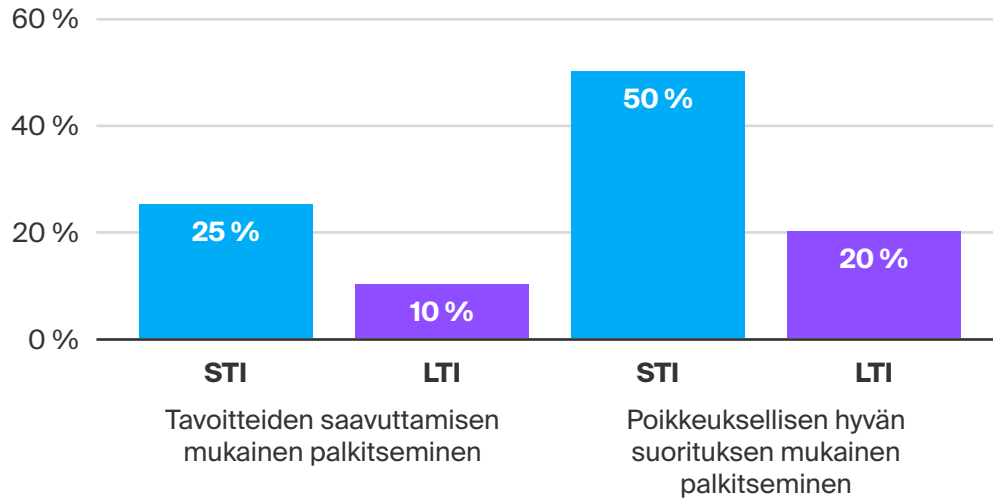
Esimerkki muuttuvan palkitsemisen komponenttien (STI ja LTI) maksettavista osuuksista suhteessa kiinteään peruspalkkaan tavoitteiden saavuttamisen mukaisella tasolla.



Esimerkki muuttuvan palkitsemisen komponenttien (STI ja LTI) maksettavista osuuksista suhteessa kiinteään peruspalkkaan poikkeuksellisen hyvän suorituksen mukaisella tasolla.

## Muuttuvan palkitsemisen osuus johtoryhmän peruspalkasta

Johtoryhmän STI vuodelta 2023 on 25 prosenttia peruspalkasta tavoitteiden mukaisen muuttuvan palkitsemisen tasolla. Vuonna 2022 alkanut ja vuonna 2024 mahdollisesti maksettava kaksivuotinen LTI-palkkio on 10 prosenttia peruspalkasta. Jos yhtiön ja palkkionsaajan suoritus on poikkeuksellisen hyvä, voi STI olla enimmillään 50 prosenttia peruspalkasta ja LTI 20 prosenttia peruspalkasta.

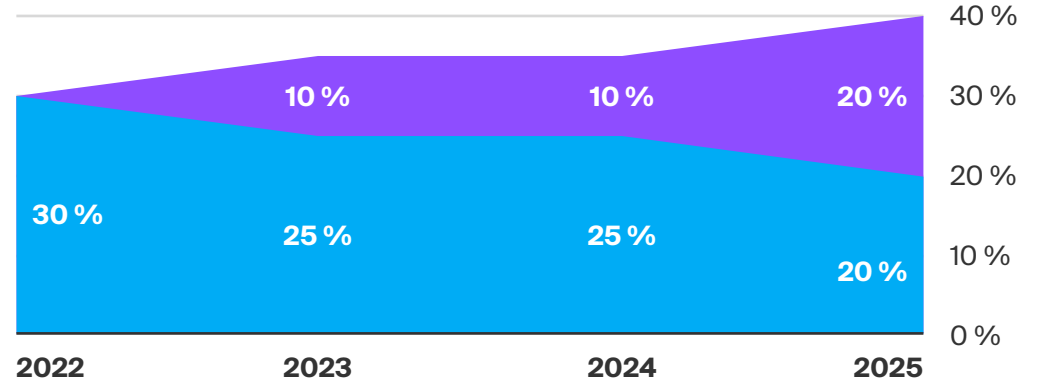


Palkkiotasojen muutosta jaksotetaan siten, että STI:n osuus peruspalkasta pienenee ja LTI:n osuus kasvaa asteittain niin, ettei vuosittain maksettavan palkkion tavoiteltu kokonaismäärä laske. Oheisissa kuvioissa on esitetty alustava esimerkki kunakin vuonna maksettavien muuttuvan palkitsemisen komponenttien osuuksista suhteessa kiinteään peruspalkkaan tavoitteiden saavuttamisen mukaisella tasolla sekä poikkeuksellisen hyvän suorituksen mukaisella tasolla.

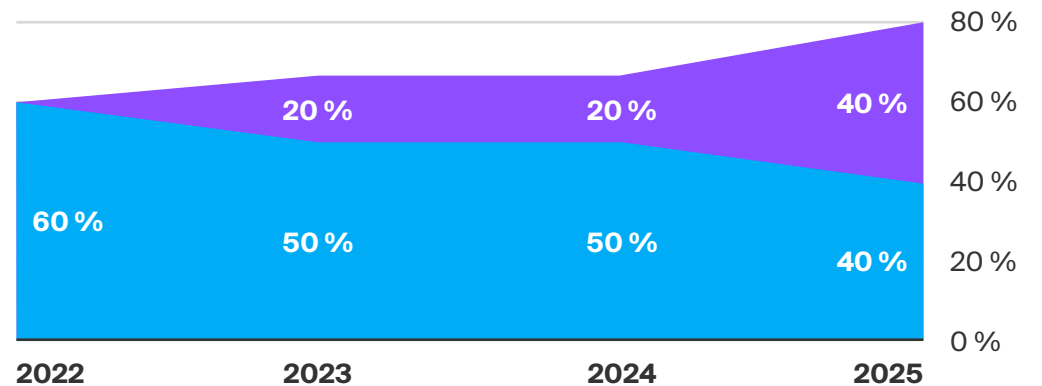
Mahdolliset muuttuvat palkkiot maksetaan ansaintajakson tavoitteiden toteutumisen perusteella ansaintajaksoa seuraavan vuoden keväällä tilinpäätöslukujen vahvistuttua.

Palkkioiden maksu työsuhteen päättyessä kesken ansaintajakson määritellään palkkio-ohjelman ehdoissa, ja maksujen on oltava valtioneuvoston omistajapoliittisen periaatepäätöksen rajoissa.

## Johtoryhmä, palkkion suuruus suhteessa peruspalkkaan



Esimerkki muuttuvan palkitsemisen komponenttien (STI ja LTI) maksettavista osuuksista suhteessa kiinteään peruspalkkaan tavoitteiden saavuttamisen mukaisella tasolla.



Esimerkki muuttuvan palkitsemisen komponenttien (STI ja LTI) maksettavista osuuksista suhteessa kiinteään peruspalkkaan poikkeuksellisen hyvän suorituksen mukaisella tasolla.

## Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen osien tarkoitus ja kuvaus

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

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

# Palkitsemisraportti 2022

9.3.2023





## Johdanto

Palkitsemisraportissa kuvataan VR Groupin hallituksen, hallintoneuvoston, toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen tilikaudelta 2022. Palkitseminen yhtiössä noudattaa valtioneuvoston omistajapolitiittista periaatepäätöstä.

Palkitsemisraportti on laadittu soveltuvin osin hallinnointikoodin (2020) sekä EU:n osakkeenomistajien oikeudet -direktiivin mukaisesti.

## Palkitsemisperiaatteet politiikan mukaan vuonna 2022

VR Groupin palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on ollut kannustaa yksilöitä ja ryhmiä toimimaan yhdensuuntaisesti kohti konsernin strategisia tavoitteita. Lisäksi tavoitteena on ollut kannustaa ja motivoida henkilöstöä hyviin työsuorituksiin sekä palkita asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta. Palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on ollut myös sitouttaa henkilöstöä yhtiöön ja sen tavoitteisiin sekä edistää VR Groupin työnantajakuva ja kilpailukykyä.

Yhtiön hallituksen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen on noudattanut vuoden 2022 palkitsemispolitiikkaa.

Oheisessa taulukossa on kuvattu yhtiön hallituksen, toimitusjohtajan ja henkilöstön palkitsemisen sekä yhtiön taloudellinen kehitys vuosina 2018–2022. Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu peruspalkasta, luontoiseduista sekä edellisvuoden liiketaloudellisten ja muiden tavoitteiden perusteella muodostuvasta muuttuvasta palkitsemisesta.

Kehitys vuositasonalla	2018	2019	2020	2021	2022
<b>Hallituksen palkitseminen (1)</b>					
päätetyt vuosipalkkiot	+0 %	+0 %	+0 %	+0 %	<b>0 %</b>
maksetut palkkiot	-2,6 %	+14,1 %	-5,5 %	+7 %	<b>+13,5 %</b>
Toimitusjohtajan palkitseminen	+23,6 %	-3,3 %	-13,0 %	-6,6 %	<b>-9,1%</b>
Henkilöstön palkitseminen (keskimäärin) (2)	-0,4 %	-1,4 %	-0,1 %	+5,0 %	<b>+5,3 %</b>

### Yhtiön taloudellinen kehitys

Liikevaihto	+2 %	+1,2 %	-19,4 %	+5,9 %	<b>+32,1 %</b>
Liikevoitto	+37,5 %	+28,8 %	-128 %	-45,9 %	<b>-142,2 %</b>

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

(2) Yhtiön tilinpäätöksen mukaiset henkilöstökulut jaettuna henkilötyövuosina keskimäärin.

## Hallituksen palkitseminen

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.

Varsinaisessa yhtiökokouksessa 17.3.2022 hallitukselle päätettiin maksaa seuraavanlaiset palkkiot:

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

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 2022 yhteensä 359 800 euroa.

Oheisessa taulukossa on ilmaistu hallituksen puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja jäsenille maksetut palkkiot euroissa vuonna 2022. Palkkioiden lisäksi hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja VR:n vapaalippuun.

Puheenjohtaja	Vuosi- palkkiot	Hallituksen kokoukset	Valio- kunnan kokoukset	Yhteensä, euroa
Kjell Forsén	54 750	11 400	8 400	<b>74 550</b>

### Varapuheenjohtaja

Heikki Allonen (17.3.2022 saakka)	6 450	2 400	1 800	<b>10 650</b>
Sari Pohjonen (17.3.2022 alkaen)	25 300	11 400	4 800	<b>41 500</b>

### Jäsenet

Pekka Hurtola	22 800	12 000	8 400	<b>43 200</b>
Roberto Lencioni (17.3.2022 saakka)	5 700	2 400	1 200	<b>9 300</b>
Nermin Hairedin	22 800	12 000	7 800	<b>42 600</b>
Virve Laitinen	22 800	12 000	4 200	<b>39 000</b>
Jaakko Kiander (17.3.2022 alkaen)	19 000	9 000	3 600	<b>31 600</b>
Markus Holm (17.3.2022 alkaen)	19 000	9 600	4 200	<b>32 800</b>
Turkka Kuusisto (17.3.2022 alkaen)	19 000	9 000	6 600	<b>34 600</b>

## Hallintoneuvoston palkitseminen

Hallintoneuvoston jäsenille maksettiin vuonna 2022 seuraavat varsinaisen yhtiökokouksen 17.3.2022 päättämät kokouspalkkiot:

Hallintoneuvoston  
puheenjohtaja

**800 €** /kokous

Hallintoneuvoston  
varapuheenjohtaja

**600 €** /kokous

Hallintoneuvoston  
jäsen

**500 €** /kokous

Hallintoneuvostolle maksettiin palkkioina vuonna 2022 kokonaisuudessaan 27 100 euroa. Summassa ovat mukana hallintoneuvoston puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle sekä varsinaisille jäsenille maksetut palkkiot. Kokouspalkkioiden lisäksi hallintoneuvoston jäsenet ovat saaneet VR:n vapaalipun.

### Puheenjohtaja

### Kokouspalkkiot, euroa

Sheikki Laakso	15.6.2022 saakka	<b>1 600</b>
Vilhelm Junnila	17.6.2022 alkaen	<b>1 600</b>

### Varapuheenjohtaja

Raimo Piirainen	<b>2 400</b>
-----------------	--------------

### Jäsenet

Anders Adlercreutz	<b>1 000</b>
Sanna Antikainen	<b>2 500</b>
Seppo Eskelinen	<b>1 500</b>
Hanna Holopainen	<b>1 500</b>
Mai Kivelä	<b>2 500</b>
Jouni Kotiaho	<b>2 500</b>
Matias Marttinen	<b>2 500</b>
Arto Pirttilahti	<b>2 500</b>
Ruut Sjöblom	<b>2 500</b>
Katja Taimela	<b>2 500</b>

## Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen

### Toimitusjohtajan ja yhtiön muun johdon palkitsemisjärjestelmän periaatteet

#### Kiinteä palkitseminen

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän kiinteä palkitseminen koostuu peruspalkasta ja luontoiseduista.

#### Muuttuva palkitseminen

Palkitsemisjärjestelmissä sekä muuttuvan palkitsemisen enimmäismäärissä noudatetaan valtioneuvoston omistajapoliittisen periaatepäätöksen mukaisia raameja.

VR Groupin johtoryhmä on kuulunut vuonna 2022 voimassa olleen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän piiriin.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) käynnistyi vuonna 2021 alkaneella kaksivuotisella ansaintajaksolla. Vuonna 2022 käynnistyi toinen kaksivuotinen ansaintajakso ja vuonna 2023 sekä kaksivuotinen että kolmivuotinen ansaintajakso.

#### Eläke

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

## Toimitusjohtajan palkitseminen

Ajalla 1.1.-4.4.2022 VR Groupin toimitusjohtajana toimi Lauri Sipponen. Huhtikuusta elokuun loppuun väliaikaisena toimitusjohtajana toimi matkustajaliikennejohtaja Topi Simola. Elisa Markula aloitti varsinaisena toimitusjohtajana 30.8.2022.

Toimitusjohtajan palkitseminen koostui vuonna 2022 kiinteästä peruspalkasta ja luontoiseduista. Muuttuvan palkitsemisen STI-kannustinpalkkioita ei maksettu vuoden 2021 tarkastelujakson perusteella koronan vaikuttaessa negatiivisesti VR Groupin tulokseen, ja näin ollen maksujen edellytyksenä ollut tulostavoite ei toteutunut.

Hallitus päätti maksaa huhtikuussa 2022 kertaluonteisen suorituspalkkion niiden yhtiön palkkiomallien piirissä oleville, joissa VR Groupin käyttökate oli määritetty palkkiomaksun laukaisevaksi tekijäksi. Näissä palkkiomalleissa on painottunut erityisesti liiketoiminnan kannattavuus. Pitkittyneellä koronaepidemiolla ja siihen liittyvillä ulkoisilla olosuhteilla on kuitenkin ollut merkittävä negatiivinen tulosvaikutus. Näin ollen palkkiomallien piirissä olevalla henkilöstöllä on ollut vain rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa yhtiön taloudelliseen menestykseen. Tältä pohjalta hallitus päätyi poikkeukselliseen ratkaisuun erillispalkitsemisesta ja halusi näin kiittää ansiokkaasta työstä koronan aiheuttaman kriisiajan keskellä. Palkkioita maksettiin yhteensä noin 2,67 miljoonaa euroa.

Toimitusjohtaja ei ole lyhyen aikavälin kannustinpalkkioiden piirissä ansaintavuodelta 2022.

LTI-ohjelma käynnistyi vuonna 2021 kaksivuotisella ansaintajaksolla, mutta tästä ansaintajaksosta ei realisoitunut LTI-palkkioita maksuun.

## Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot vuonna 2022

<b>Entinen toimitusjohtaja Sipponen (1.1.-4.4.)</b>	<b>Euroa</b>
Peruspalkka (sisältäen luontoisedut, lomaraha/-korvaus)	<b>131 343</b>
Erokorvaus ja irtisanomisajanpalkka	<b>379 504</b>
Lyhyen aikavalin kannustinjärjestelmä (STI), ansaintajakso 2021	-

<b>Nykyinen toimitusjohtaja Markula (30.8.-)</b>	<b>Euroa</b>
Peruspalkka (sisältäen luontoisedut)	<b>126 462</b>
Lyhyen aikavalin kannustinjärjestelmä (STI), ansaintajakso 2021	-

<b>Väliaikainen toimitusjohtaja Simola (4.4.-29.8.)</b>	<b>Euroa</b>
Peruspalkka (sisältäen luontoisedut, lomaraha)	<b>150 175</b>
Lyhyen aikavalin kannustinjärjestelmä (STI), ansaintajakso 2021	-

## Johtoryhmän palkitseminen

Johtoryhmän palkitseminen koostui vuonna 2022 kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista sekä muuttuvaan palkitsemiseen luettavasta erillispalkkiosta.

Vuonna 2022 yhtiön johtoryhmässä oli yhdeksän jäsentä.

## Johtoryhmälle maksetut palkkiot vuonna 2022

<b>Johtoryhmä</b>	<b>Euroa</b>
Peruspalkka (sisältäen luontoisedut, lomaraha/-korvaus)	<b>1 638 770</b>
Lyhyen aikavalin kannustinjärjestelmä (STI), ansaintajakso 2021	<b>0</b>
Muut palkkiot	<b>128 744</b>
<b>Yhteensä</b>	<b>1 767 514</b>



## Palkitsemispolitiikka 2023 ja palkitsemisraportti 2022

7.3.2023