



**PALKITSEMIS-  
POLITIIKKA 2025  
JA PALKITSEMIS-  
RAPORTTI 2024**





# Palkitsemispolitiikka 2025

## 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 2025 sekä EU:n osakkeenomistajien oikeudet -direktiivin mukaisesti.

### PALKITSEMISEN PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS

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

Henkilöstövaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan sekä palkitsemisraportin, jotka hallitus hyväksyy henkilöstövaliokunnan valmistelun perusteella ja esittää ne varsinaiselle yhtiökokoukselle vuosittain. Yhtiökokouksen päätös on neuvoo-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 toimitusjohta-

jan 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 ohjeita johdon palkitsemisessa ja eläke-eduissa. Palkitsemisessa pyritään huomioimaan vallitseva markkinakäytäntö ja palkitsemaan johtoa kestävästä tuloksen tekemisestä.

Tavoitteena on edistää yhtiön strategian toteutumista, liiketoiminnan tavoitteita ja pitkän aikavälin kannattavuutta. Palkitseminen kannustaa henkilöstöä toimimaan yhtiön strategisten liiketoiminta- ja yritys vastuutavoitteiden mukaisesti sitouttaen ja motivoiden hyvin työsuorituksiin.

Vastuullisuus on olennainen osa VR:n strategiaa ja se on integroitu päivittäiseen liiketoimintaan. Yhtiön johtoryhmä ohjaa ja seuraa säännöllisesti vastuullisuusohjelman kehittymistä ja tavoitteiden toteutumista, mikä huomioidaan myös palkitsemisessä.

Turvallisuus on keskeinen kriteeri palkitsemisen toteutumisessa. Vakavan turvallisuuspoikkeaman sattuessa hallitus voi harkintansa mukaan evätä lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän palkkioiden maksatuksen joko osittain tai kokonaan. Harkintaa voidaan käyttää, jos yhtiön toiminnasta johtuen tapahtuu esimerkiksi työntekijän tai asiakkaan tapaturmainen kuolema tai muu erittäin vakava tai laajakantoinen turvallisuuspoikkeama.

VR pyrkii palkitsemisessa avoimuuteen ja johdonmukaisuuteen. Palkitsemisen kokonaisuutta ja sen oikeudenmukaisuutta, kohtuullisuutta ja kilpailukykyisyyttä tarkastellaan säännöllisesti. Nämä periaatteet ohjaavat palkitsemista kaikkialla organisaatiossa.

## Hallituksen palkitseminen

Hallituksen jäsenille maksetaan kiinteä vuosipalkkio rahana. He voivat saada korotettua vuosipalkkiota tehtävän tai aseman perusteella, kuten hallituksen puheenjohtajana tai varapuheenjohtajana. Lisäksi jäsenille maksetaan kokouspalkkio osallistumisesta hallituksen ja valiokunnan kokouksiin sekä korvataan kokouksiin liittyvät matkakulut. Heille voidaan myös 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 esimerkiksi auto-, ateria- ja matkapuhelinetu).

Toimitusjohtaja ja yhtiön johtoryhmä kuuluvat lyhyen ja pitkän aikavälin kannustejärjestelmiin. Kannustinjärjestelmien tarkoituksena on ohjata toimitusjohtajan toimintaa yhtiön strategian toteutumiseen ja yhtiön arvon kasvattamiseen pitkällä aikavälillä. Suoritusmittarit perustuvat taloudellisiin, strategisiin ja operatiivisiin kriteereihin ja ne ovat linjassa muun johdon ja organisaation palkitsemiskriteerien kanssa. Hallitus päättää kannustejärjestelmien mahdollisten uusien ansaintajaksojen aloittamisesta vuosittain.

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen noudattaa kulloinkin voimassa olevaa valtio-omisteisten yhtiöiden johdon palkitsemista koskevia ohjeita. Ohjeissa todetaan, että tavoitteiden mukainen muuttuvan palkitsemisen yhteenlaskettu kokonaismäärä on vuosittain enintään 50 prosenttia palkkionsaajan kiinteästä vuosipalkasta, ja poikkeuksellisen hyvän suorituksen tapauksessa 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. Se palkitsee yhtiön lyhyen aikavälin strategisten liiketoimintasuunnitelmien ja tavoitteiden saavuttamisesta. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten tavoitteet perustuvat yhtiön taloudellisille ja strategisille tavoitteille sisältäen myös liiketoimintakohtaisia tavoitteita. Yhtiön tulos on keskeinen taloudellinen mittari, jolla varmistetaan VR:n kannattavuus. Strategiset kriteerit korostavat yhtiön strategisen kehittämisen ja liiketoiminnan uudistamisen merkitystä. Turvallisuus ja henkilöstön sitoutumisen mittarit ovat myös merkittävä osa lyhyen aikavälin kannustinohjelmia. Vuonna 2024 toimitusjohtajan enimmäispalkkio on 50 % ja johtoryhmän jäsenen 40 % kiinteästä vuosipalkasta.

Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan ja johtoryhmän lyhyen aikavälin kannustinohjelman rakenteesta, palkitsemiskriteereistä ja niiden tavoitearvoista. Mahdollinen palkkio maksetaan tilikauden loputtua tilinpäätöksen hyväksymisen jälkeen ja sen 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 tukee yhtiön pitkän aikavälin menestystä ja arvonnousua. Se on rahapohjainen kannustinjärjestelmä, joka perustuu yhtiön suoritukseen ja palkitsee avainhenkilöitä pitkän aikavälin tavoitteiden saavuttamisesta. Tarkoituksena on tarjota kilpailukykyinen palkitsemisen kokonaisuus ja sitouttaa avainhenkilöitä yhtiöön. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän tavoitteet perustuvat yhtiön pitkän aikavälin taloudellisiin ja strategiaan päämääriin. Oman pääoman tuotto toimii järjestelmän keskeisenä taloudellisena mittarina, jolla seurataan kannattavuutta. Kustannustehokkuuden mittaaminen korostaa yhtiön uudistumisen tärkeyttä. Päästötavoitteet ovat olennainen osa yritys vastuullisuusohjelmaa ja näin ollen myös VR:n johdon pitkän aikavälin kannustinohjelmia.

Vuodesta 2021 alkaen on johdon muuttuvan palkitsemisen painoarvoa siirretty lyhyen aikavälin palkitsemisesta pitkän aikavälin palkitsemiseen. Tavoitepalkkiotasojen muutosta on jaksotettu siten, että lyhyen aikavälin palkitsemisen osuus kokonaispalkitsemisesta pienenee ja pitkän aikavälin palkitsemisen osuus kasvaa asteittain siten, että tavoitepalkkiotason vuosittainen kokonaismäärä ei laske. Tavoitetaso lyhyen ja pitkän aikavälin ohjelmien painotuksissa on toimitusjohtajan ja johtoryhmän kokonaispalkitsemisessa saavutettu 2024 alkaneissa ohjelmissa.

### Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien enimmäispalkkiot (LTI)

LTI 2023–2024	toimitusjohtaja 50 %, johtoryhmä 20 %
LTI 2023–2025 ja LTI 2024–2026	toimitusjohtaja 70 %, johtoryhmä 40 %
LTI 2025–2027	toimitusjohtaja 70 %, johtoryhmä 40 % tai 50 %

Hallitus päättää vuosittain toimitusjohtajan ja johtoryhmän pitkän aikavälin kannustinohjelman rakenteesta, palkitsemiskriteereistä ja niiden tavoitearvoista. Mahdollinen palkkio maksetaan tilikauden loputtua tilinpäätöksen hyväksymisen jälkeen ja sen 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 ja johtoryhmän muuttuvan palkitsemisen enimmäisansainta mahdollisuus suhteessa kiinteään vuosipalkkaan vuonna 2024 ja sen jälkeen alkaneiden ohjelmien osalta

	STI	LTI	Yhteensä
Toimitusjohtaja	50 %	70 %	120 %
Johtoryhmä	40 %	40 % (50%*)	80 % (90%)

\* voimassa alkaen vuodesta 2025 osalla johtoryhmän jäsenistä

## TOIMITUSJOHTAJAN ELÄKE JA MUUT KESKEISET EHDOT

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

Toimitusjohtajan toimosopimuksessa määritellään keskeiset ehdot kuten sovellettava irtisanomisaika ja erokorvaus. Toimitusjohtajan irtisanomisajan palkka ja erokorvaus yhteenlaskettuna ei ylitä 12 kuukauden kiinteää palkkaa

## Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen osien tarkoitus ja kuvaus

Palkitsemisen osa	Tarkoitus ja yhteys strategiaan	Kuvaus ja käytäntö
Kiinteä peruspalkka ja luontoisedut	Tarjota kilpailukykyinen ja kohtuullinen kiinteä korvaus sekä edut, jotka tukevat rekrytointia sekä hyvinvointia ja sitouttamista.	Peruspalkka määritetään yksilön osaamisen, kokemuksen, työpanoksen, yhtiön sisäisen palkkarakenteen sekä ulkoisen markkinatason perusteella. 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	Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät tukevat 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	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät tukevat 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. 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 erikoispalkitsemisen piirissä. Johtoryhmän jäsenen on mahdollista tulla palkituksi harkinnanvaraisesti erinomaisten työsuorituksen perusteella, enintään kahden kuukauden palkan suuruisella palkkiolla, jonka maksamisesta päättää hallituksen puheenjohtaja toimitusjohtajan esityksestä.

## PALKITSEMISPOLITIIKASTA POIKKEAMINEN

Hallitus voi henkilöstövaliokunnan suosituksesta tilapäisesti poiketa palkitsemispolitiikasta harkintansa mukaan seuraavissa tapauksissa:

- Toimitusjohtajan tai muun johtoryhmän jäsenen vaihtuessa
- Sovellettavan lainsäädännön tai omistajapoliittisen ohjeistuksen muuttuessa
- Konsernin rakenteen merkittävien muutosten yhteydessä
- Muissa olosuhteissa, jotka edellyttävät poikkeamista koko VR Groupin pitkän aikavälin etujen ja vastuullisuuden turvaamiseksi tai toimintakyvyn varmistamiseksi.

# Palkitsemisraportti 2024

## Johdanto

*Palkitsemisraportissa kuvataan VR Groupin hallituksen, hallintoneuvoston, toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen tilikaudelta 2024. Palkitseminen yhtiössä noudattaa valtioneuvoston omistajapoliittista periaatepäätöstä. Palkitsemisraportti on laadittu soveltuvin osin hallinnointikoodin 2025 sekä EU:n osakkeenomistajien oikeudet -direktiivin mukaisesti.*

### PALKITSEMISPERIAATTEET POLITIIKAN MUKAAN VUONNA 2024

VR:n palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on kannustaa työntekijöitä ja organisaatiota toimimaan yhdensuuntaisesti yhtiön strategisten tavoitteiden mukaisesti. Lisäksi tavoitteena on sitouttaa henkilöstöä yhtiöön, kannustaa hyviin työsuorituksiin sekä palkita asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta.

Yhtiön hallituksen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen on noudattanut vuoden 2024 palkitsemispolitiikkaa.

Taulukossa on kuvattu yhtiön hallituksen, toimitusjohtajan ja henkilöstön palkitsemisen sekä yhtiön taloudellinen kehitys vuosina 2020–2024. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen muodostuu peruspalkasta, luontoiseduista sekä edellisvuoden liikeloudellisten ja muiden tavoitteiden perusteella muodostuvasta muuttuvasta palkitsemisesta.

Kehitys vuositasonalla	2020	2021	2022	2023	2024
Hallituksen maksetut palkkiot	284 637	304 450	345 400	320 697	<b>279 100</b>
Toimitusjohtajan palkitseminen <sup>1</sup>	480 242	448 721	787 484	379 177	<b>681 133</b>
Johtoryhmän palkitseminen	2 044 004	1 795 270	1 767 514	2 244 003	<b>2 881 792</b>
Henkilöstön palkitseminen (keskimäärin) <sup>2</sup>	50 154	52 879	48 662	54 910	<b>56 119</b>
Yhtiön taloudellinen kehitys					
Liikevaihto (M€)	792	838	1 107	1 224	<b>1 295</b>
Vertailukelpoinen liiketulos (M€)	-26	-14	6	60	<b>85</b>

1) Vuonna 2022 toimitusjohtajina olivat Sipponen 4.4.2022 asti, Simola 29.8 asti, Markula 30.8.2022 alkaen. Kokonaissumma sisältää Sipposen erokorvauksen ja irtisanomisajan palkan.

2) Yhtiön tilinpäätöksen mukaiset maksetut palkat ja palkkiot (ilman eläke ja muita sosiaalikuluja) jaettuna henkilötyövuosilla keskimäärin.

## Hallituksen palkitseminen vuonna 2024

Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä. Hallituksen palkitsemisesta päätetään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitseminen muodostuu kiinteästä vuosipalkkiosta, joka vaihtelee riippuen asemasta hallituksessa, sekä kokouspalkkioista hallituksen ja valiokunnan kokouksiin osallistumisesta. Hallituksen jäsenet eivät kuulu yhtiön muihin palkitsemisjärjestelmiin.

### Varsinaisen yhtiökokouksen 16.4.2024 päättämät palkkiot hallitukselle vuonna 2024

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. Suomen ulkopuolella asuvalle hallituksen jäsenelle kokouspalkkio maksetaan kaksinkertaisena siinä tapauksessa, että hän matkustaa kokoukseen asuinmaansa ulkopuolelle.

Yhtiökokouksen päättämä vuosi- ja kokonaispalkkioiden suuruus ei ole muuttunut edellisvuodesta, mutta yhtiökokous vahvisti lisäyksen Suomen ulkopuolella asuvan hallituksen jäsenen kokouspalkkioiden maksuun liittyen.

Hallitukselle maksettiin palkkioina vuonna 2024 yhteensä 279 100 euroa palkkioina.

Taulukossa on esitetty hallituksen puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2024. Palkkioiden lisäksi hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja VR:n vapaalippuun.

Hallituksen palkkiot vuonna 2024	Vuosipalkkiot	Hallituksen kokoukset	Valiokunnan kokoukset	Yhteensä
<b>Puheenjohtaja</b>				
Esa Rautalinko	54 750 €	12 000 €	3 600 €	<b>70 350 €</b>
<b>Varapuheenjohtaja</b>				
Sari Pohjonen	25 800 €	11 400 €	3 600 €	<b>40 800 €</b>
<b>Jäsenet</b>				
Pekka Hurtola	22 800 €	12 000 €	3 600 €	<b>38 400 €</b>
Nermin Hairedin	22 800 €	12 000 €	3 600 €	<b>38 400 €</b>
Virve Laitinen*	5 700 €	2 400 €	1 200 €	<b>9 300 €</b>
Jaakko Kiander*	5 700 €	2 400 €	1 200 €	<b>9 300 €</b>
Markus Holm	22 800 €	12 000 €	3 600 €	<b>38 400 €</b>
Torborg Chetkovich**	16 150 €	15 000 €	3 000 €	<b>34 150 €</b>
Turkka Kuusisto***	0 €	0 €	0 €	<b>0 €</b>

\* Hallituksen jäsen yhtiökokoukseen 16.4.2024 saakka

\*\* Hallituksen jäsen yhtiökokouksesta 16.4.2024 alkaen.

\*\*\* Hallituksen jäsenyys päättynyt 11.1.2024, palkkiota ei ole maksettu.

## Hallintoneuvoston palkitseminen vuonna 2024

Hallitusneuvoston palkitsemisesta päätetään vuosittain varsinaisessa yhtiökokouksessa. Vuonna 2024 hallintoneuvoston jäsenille maksettiin seuraavat varsinaisen yhtiökokouksen 16.4.2024 päättämät kokouspalkkiot:

### Varsinaisen yhtiökokouksen 16.4.2024 päättämät kokouspalkkiot

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

Vuonna 2024 hallintoneuvostolle maksettiin palkkioina yhteensä 16 100 euroa, mukaan lukien hallintoneuvoston puheenjohtajan, varapuheenjohtajan, varsinaisten jäsenten, sekä henkilöstöjärjestöjen edustajien palkkiot. Kokouspalkkioiden lisäksi hallintoneuvoston jäsenet ovat saaneet VR:n vapaalipun.

### Hallintoneuvoston kokouspalkkiot vuonna 2024

<b>Puheenjohtaja</b>	
Markku Eestilä	2 400 €
<b>Varapuheenjohtaja</b>	
Vilhem Junnila	1 200 €
<b>Jäsenet</b>	
Kaisa Garedew	1 500 €
Hanna Holopainen	500 €
Tuomas Kettunen	1 500 €
Teemu Kinnari	1 500 €
Arto Luukkanen	1 500 €
Lauri Lyly	1 500 €
Niina Malm	500 €
Anna Mäkipää	1 000 €
Martin Paasi**	1 000 €
Aura Salla*	500 €
Juha Viitala	1 500 €

\*Hallintoneuvoston jäsen 3.9.2024 saakka

\*\*Hallintoneuvoston jäsen 3.9.2024 alkaen

## Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2024

Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä palkasta luontoisetuineen ja muuttuvista palkanosista (lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä).

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

Vuonna 2024 ajalla 1.1.–31.12.2024 toimitusjohtajana toimi Elisa Markula. Muuttuvan palkitsemisen osuus oli 42,6 % hänen vuoden 2024 kokonaispalkitsemisesta.

### Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot vuonna 2024

Toimitusjohtaja Markula	Euroa
Peruspalkka (sisältäen luontoisedut)	390 950,71
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI), ansaintajakso 2023	157 512,90
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) ansaintajakso 2022–2023	132 669,54
<b>Toimitusjohtaja yhteensä</b>	<b>681 133,15</b>

**Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osuus** 57,4 % / 42,6 %

## Johtoryhmän palkitseminen vuonna 2024

Johtoryhmän palkitseminen koostui vuonna 2024 kiinteästä peruspalkasta luontoisetuineen sekä muuttuvasta palkitsemisesta (STI, LTI). Hallitus päättää vuosittain johtoryhmän palkitsemisesta ja palkitsemisohjelmien mittareista ja kriteereistä. Johtoryhmän palkitsemisen kriteerit ovat yhtenevät toimitusjohtajan palkitsemisen kriteerien kanssa. Vuonna 2024 yhtiön johtoryhmässä oli kaksitoista jäsentä.

### Johtoryhmälle maksetut palkkiot vuonna 2024

Johtoryhmä	Euroa
Peruspalkka (sisältäen luontoisedut, lomarahat/-korvaus)	2 236 691,41
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI), ansaintajakso 2023	488 642,64
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) ansaintajakso 2022–2023	156 457,82
<b>Yhteensä</b>	<b>2 881 791,87</b>
<b>Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osuus</b>	<b>77,6 % / 22,4 %</b>





## **VR-YHTYMÄ OYJ**

Puhelin (vaihde): 029 4343

Postiosoite: PL 488, 00096 VR

Käyntiosoite: Radiokatu 3, 00240 Helsinki

Y-tunnus: 1003521-5

**[vrgroup.fi](http://vrgroup.fi)**