

Palkitsemispolitiikka 2022

18.3.2022



Johdanto

Palkitsemispolitiikassa kuvataan VR-Yhtymä Oy:n hallituksen, hallintoneuvoston, toimitusjohtajan sekä johtoryhmän palkitsemisen pääperiaatteet sekä niihin liittyvä päätöksentekojärjestys.

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

Palkitsemispolitiikka esitetään vuoden 2022 varsinaiselle yhtiökokoukselle. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava, mutta palkitsemisen tulee noudattaa yhtiökokoukselle esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemispolitiikka on voimassa vuoden 2023 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei hallitus katso sitä ennen tarpeelliseksi tehdä merkittäviä muutoksia, jotka tulee esittää varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten.

Päätöksentekojärjestys

VR-Yhtymän palkitsemista koskevassa päätöksenteossa ovat mukana yhtiökokous, hallitus ja hallituksen henkilöstövaliokunta. 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 VR-Yhtymän 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 omistajapolitiittisessa periaatepäätöksessä VR-konserni sijoittuu pörssiyritykset ja suuret kaupallisesti toimivat listaamattomat yhtiöt -kategoriaan. VR-konsernin palkitsemisessa pyritään huomioimaan markkinakäytäntö ja palkitsemaan johtoa kestävästä tuloksen tekemisestä.

VR-Yhtymän palkitsemisen tavoitteena on edistää yhtiön strategian toteutusta, liiketoiminnan tavoitteita ja yhtiön pitkän aikavälin kannattavuutta. Palkitsemisella halutaan kannustaa yksilöitä ja ryhmiä toimimaan yhdensuuntaisesti kohti konsernin strategisia liiketoimintaan ja yritysvastuuseen 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. Konsernin 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-Yhtymä pyrkii palkitsemisessa avoimuuteen ja johdonmukaisuuteen, ja palkitsemisen kokonaisuutta tarkastellaan säännöllisesti sen oikeudenmukaisuuden, kohtuullisuuden ja kilpailukykyisyyden varmistamiseksi.

Nämä periaatteet koskevat toimitusjohtajaa, johtoryhmää ja koko muuta henkilöstöä. Periaatteiden tavoitteiden toteuttamiseksi konsernin toimitusjohtajan ja johtoryhmän lisäksi suuri osa henkilöstöstä kuuluu vuosittaisten kannustinjärjestelmien piiriin.

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 toimisuhteessa yhtiöön, eivätkä he kuulu konsernin muun palkitsemisjärjestelmän ja muuttuvien kannustinjärjestelmien piiriin.

Hallintoneuvoston palkitsemisen kuvaus

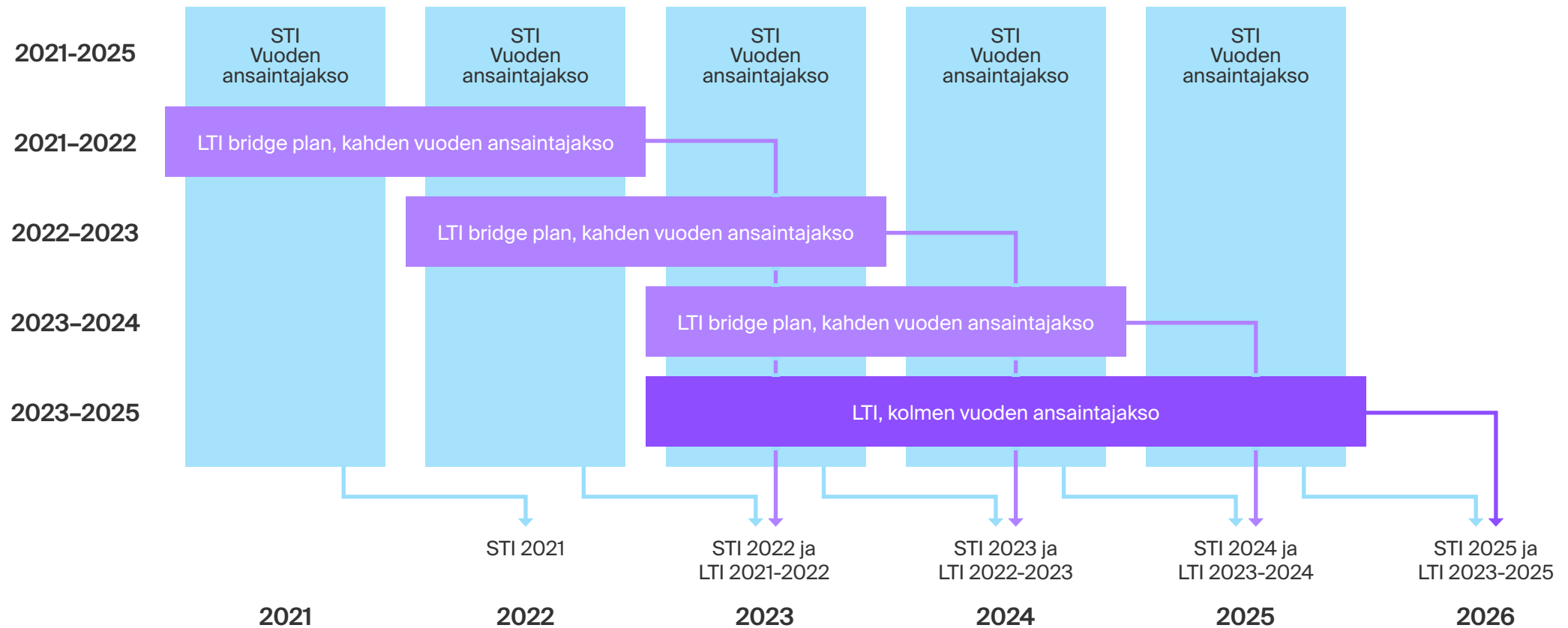
Hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kokouspalkkio kokouksiin osallistumisesta perustuen jäsenen tehtävään tai asemaan hallintoneuvostossa, kuten hallintoneuvoston puheenjohtajalle tai varapuheenjohtajalle. Hallintoneuvoston jäsenet ovat oikeutettuja kokouksiin osallistumisen perusteella muodostuvien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

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

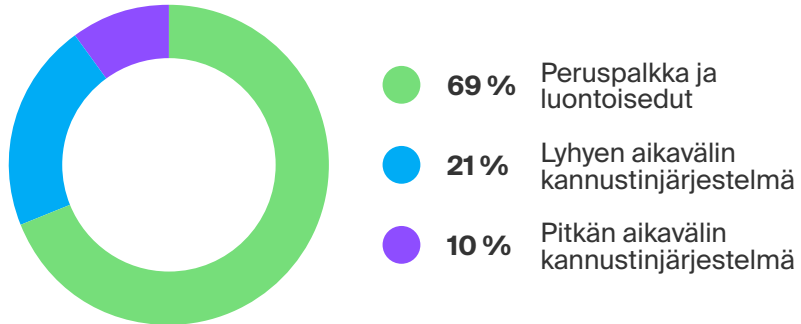
Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen kuvaus

Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen koostuu kiinteästä peruspalkasta, luontoiseduista sekä lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinpalkkiosta. Muuttuvan palkitsemisen enimmäismäärissä noudatetaan valtioneuvoston periaatepäättöksen mukaisia rajoja. Toimitusjohtaja ja johtoryhmä kuuluvat kulloinkin voimassa oleviin lyhyen (STI) ja pitkän (LTI) aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin. Hallitus päättää mahdollisista uusien ansaintajaksojen aloittamisesta vuosittain, mutta tämänhetkisen suunnitelman mukaan STI- ja LTI-ohjelmat alkaisivat olla olevan kuvan mukaisesti tulevina vuosina.

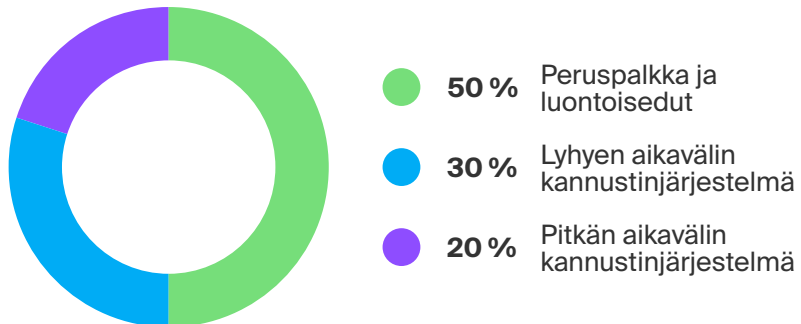
Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen noudattaa yhtiön palkitsemisperiaatteita. Ylimmän johdon palkitseminen tukee konsernin strategisia, liiketaloudellisia ja yritys vastuuseen liittyviä tavoitteita, sitouttaa avainhenkilöitä yhtiöön sekä yhdenmukaistaa heidän ja omistajan intressejä. Lisäksi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



Toimitusjohtajan palkitsemisen jakautuminen, tavoitteiden saavuttamisen mukainen palkitseminen (osuudet kokonaispalkitsemisesta)

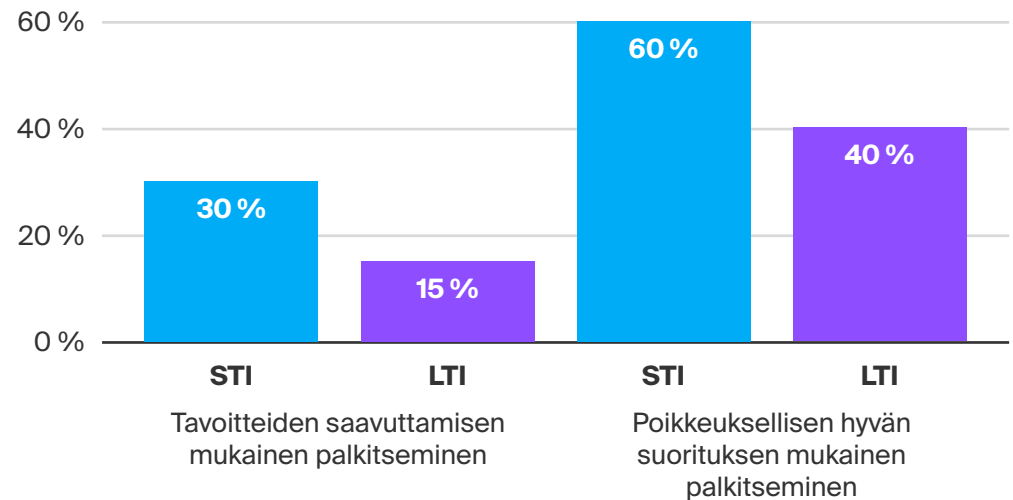


Toimitusjohtajan palkitsemisen jakautuminen, poikkeuksellisen hyvän suorituksen mukainen palkitseminen (osuudet kokonaispalkitsemisesta)



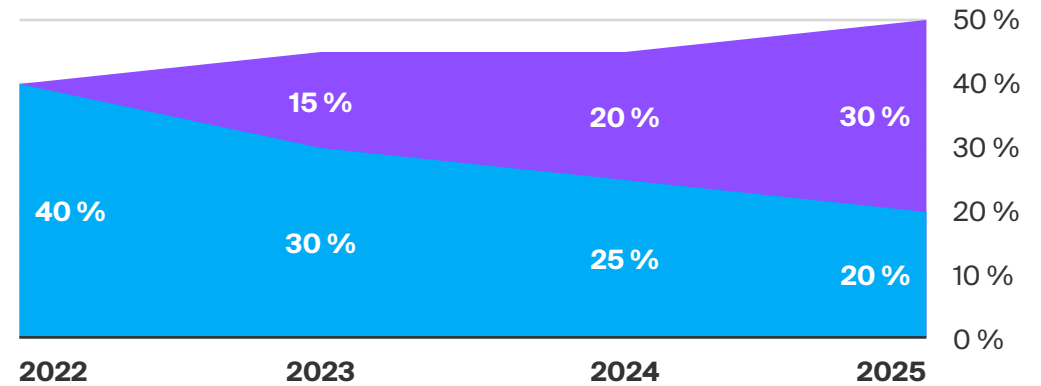
Muuttuva palkitseminen prosenttina toimitusjohtajan peruspalkasta

Toimitusjohtajan STI vuodelta 2022 on 30 prosenttia peruspalkasta tavoitteiden mukaisen muuttuvan palkitsemisen tasolla. Vuonna 2021 alkanut ja vuonna 2023 mahdollisesti maksettava kaksivuotinen LTI-palkkio on 15 prosenttia peruspalkasta. Jos yhtiön ja palkkionsaajan suoritus on poikkeuksellisen hyvä, voi STI olla enimmillään 60 prosenttia peruspalkasta ja LTI 40 prosenttia peruspalkasta.



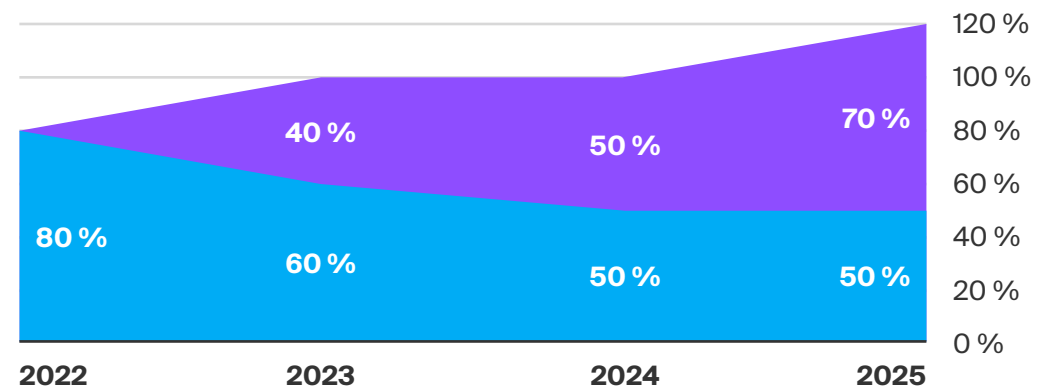
Palkkiotasojen muutosta on tarkoitus jaksottaa tulevina vuosina siten, että STI:n osuutta peruspalkasta pienennetään ja LTI:n osuutta kasvatetaan asteittain niin, ettei vuosittain maksettavan palkkion tavoiteltu kokonaismäärä laske. Oheisissa kuvioissa on esitetty alustava esimerkki kunakin vuonna maksettavien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

Toimitusjohtaja, palkkion suuruus suhteessa peruspalkkaan



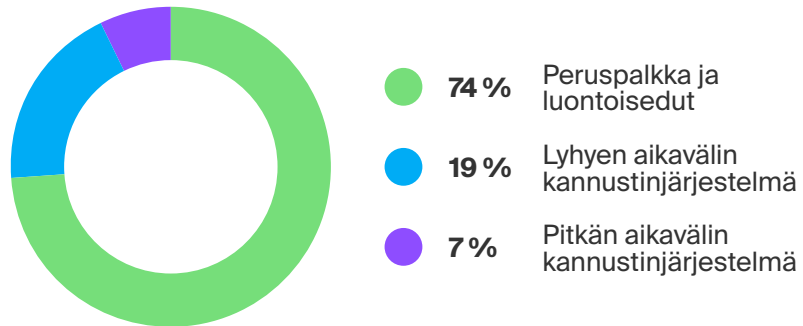
Esimerkki muuttuvan palkitsemisen komponenttien (STI ja LTI) maksettavista osuuksista suhteessa kiinteään peruspalkkaan tavoitteiden saavuttamisen mukaisella tasolla.

Toimitusjohtaja, palkkion suuruus suhteessa peruspalkkaan

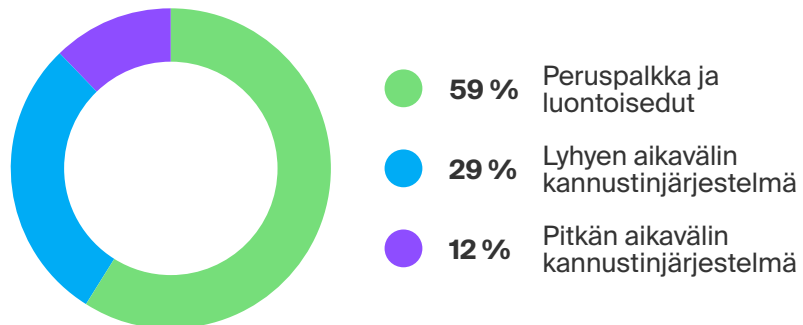


Esimerkki muuttuvan palkitsemisen komponenttien (STI ja LTI) maksettavista osuuksista suhteessa kiinteään peruspalkkaan poikkeuksellisen hyvän suorituksen mukaisella tasolla.

Johtoryhmän palkitsemisen jakautuminen, tavoitteiden saavuttamisen mukainen palkitseminen (osuudet kokonaispalkitsemisesta)

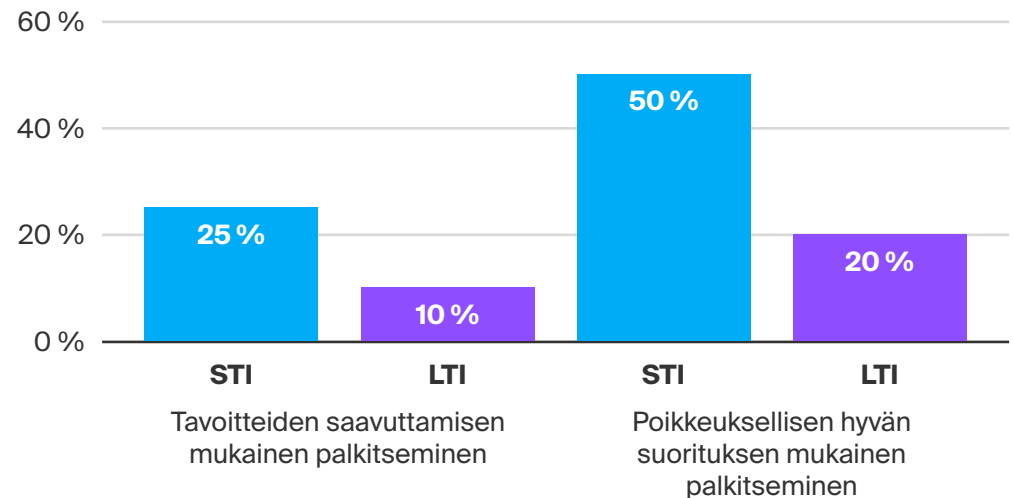


Johtoryhmän palkitsemisen jakautuminen, poikkeuksellisen hyvän suorituksen mukainen palkitseminen (osuudet kokonaispalkitsemisesta)



Muuttuvan palkitsemisen osuus johtoryhmän peruspalkasta

Johtoryhmän STI vuodelta 2022 on 25 prosenttia peruspalkasta tavoitteiden mukaisen muuttuvan palkitsemisen tasolla. Vuonna 2021 alkanut ja vuonna 2023 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.



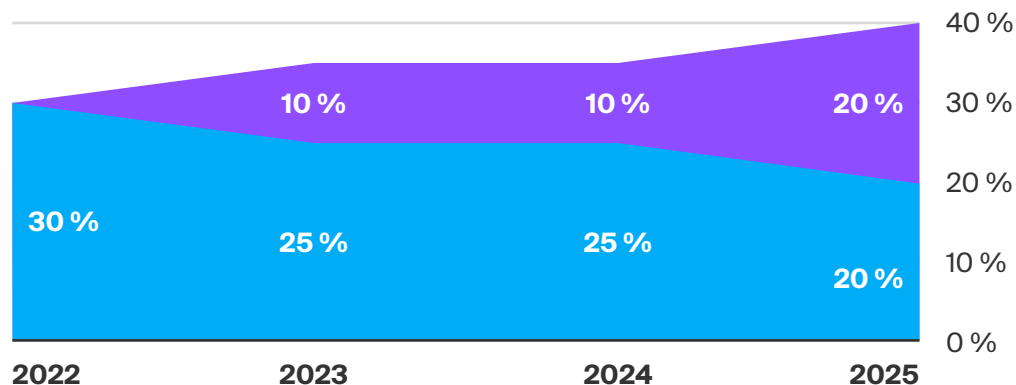
Palkkiotasojen muutosta on tarkoitus jaksottaa tulevina vuosina siten, että STI:n osuutta peruspalkasta pienennetään ja LTI:n osuutta kasvatetaan asteittain niin, ettei vuosittain maksettavan palkkion tavoiteltu kokonaismäärä laske. Oheisissa kuvioissa on esitetty alustava esimerkki kunakin vuonna maksettavien 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. Hallitus tekee lopullisen päätöksen palkkioiden maksamisesta, ja se voi päätöksellään myös peruuttaa, lykätä tai kohtuullistaa palkkioiden maksamisen.

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

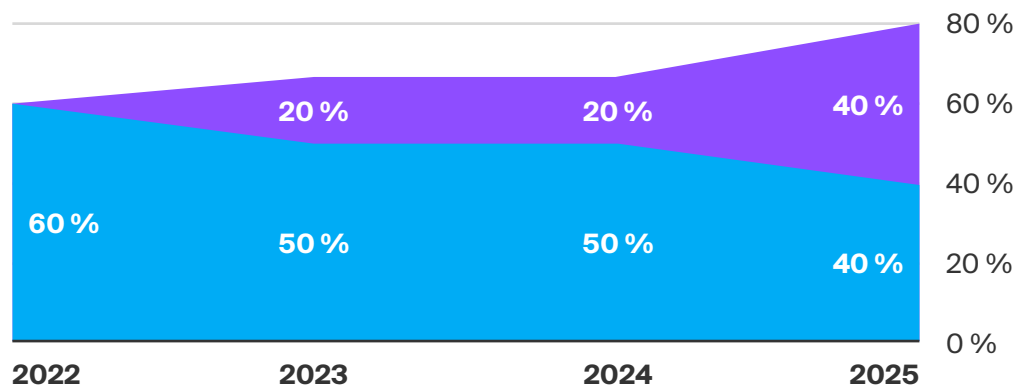
Toimitusjohtajan toimisopimuksessa määritellään keskeiset ehdot kuten sovellettava irtisanomisaika ja erokorvaus. Toimitusjohtajan irtisanomisajan palkka ja erokorvauksen yhteenlaskettu suuruus ei ylitä 12 kuukauden kiinteää palkkaa.

Johtoryhmä, palkkion suuruus suhteessa peruspalkkaan



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

Johtoryhmä, palkkion suuruus suhteessa peruspalkkaan



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
Kiinteä peruspalkka ja luontoisedut	Kilpailukykyinen, mutta kohtuullinen korvaus tehtävän vastuista, perustuen yksilön tietoihin, taitoihin ja kokemukseen.	
Eläke	Toimitusjohtajan ja johtoryhmäläisten eläkeikä on kulloinkin voimassa olevan työeläkelainsäädännön mukainen. Lisäeläkkeitä ei käytetä palkitsemiseen.	
Lyhyen aikavälin kannustin	Tukea VR-Yhtymän lyhyen aikavälin liiketaloudellisten ja yritys vastuuseen liittyvien tavoitteiden saavuttamista.	Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien palkkiot maksetaan käteisenä. Ansaintajakso on yksi vuosi. Lopullinen palkkiotaso määräytyy siten, että vuoden päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja tavoitteiden saavuttamisasteen.
Pitkän aikavälin kannustin	Tukea VR-Yhtymän pitkän aikavälin liiketaloudellisten ja yritys vastuuseen liittyvien tavoitteiden saavuttamista kestävästi, yhdenmukaistaa johdon ja omistajan intressit sekä sitouttaa avainhenkilöstöä.	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien palkkiot maksetaan käteisenä, eikä osakeperusteisia järjestelmiä ole käytössä. Ansaintajakso on vähintään kaksi vuotta. Lopullinen palkkiotaso määräytyy siten, että ansaintajakson päätyttyä hallitus arvioi suorituksen ja tavoitteiden saavuttamisasteen.
Muut etuudet ja ohjelmat	Tarjota kilpailukykyiset edut, jotka tukevat rekrytointia sekä henkilöstön hyvinvointia ja sitouttamista.	Myönnettyjen etujen taso määräytyy työskentelymaan paikallisen markkinakäytännön mukaan ja voi vaihdella vuosittain. Tällä hetkellä käytössä ovat tyypilliset edut, kuten puhelinetu, autoetu ja sairauskuluvakuutus.
Palkkioiden takaisinperintä ja lykkääminen	Varmistaa, että palkkiot perustuvat todellisiin saavutuksiin.	Palkkiot voidaan hallituksen yksipuolisella päätöksellä peruuttaa, niitä voidaan lykätä tai niitä voidaan kohtuullistaa tarvittaessa.

VR-Yhtymässä 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.

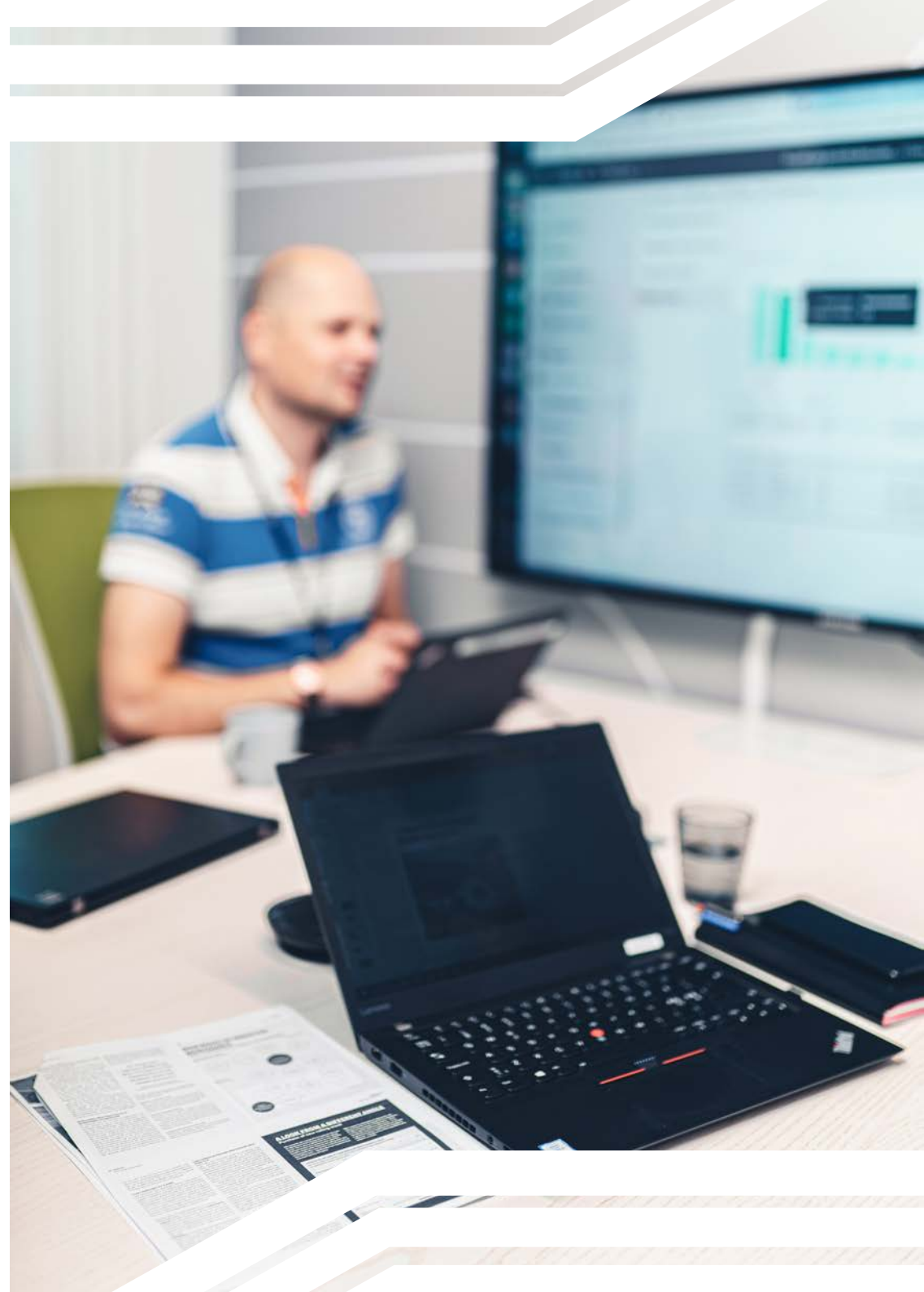
Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen

Hallitus voi henkilöstövaliokunnan suosituksesta tilapäisesti poiketa mistä tahansa palkitsemispolitiikan kohdasta harkintansa mukaan seuraavissa tapauksissa:

- Toimitusjohtajan tai muun johtoryhmäläisen vaihtuessa
- Sovelletavan lainsäädännön tai omistajapoliittisen ohjeistuksen muuttuessa
- Kun konsernin rakenteessa tapahtuu merkittäviä muutoksia
- Muiden olosuhteiden edellyttäessä poikkeamista koko VR-Yhtymän pitkän aikavälin etujen ja vastuullisuuden turvaamiseksi tai toimintakyvyn varmistamiseksi

Palkitsemisraportti 2021

18.3.2022



Johdanto

Palkitsemisraportissa kuvataan VR-Yhtymä Oy:n hallituksen, hallintoneuvoston, toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen tilikaudelta 2021. Palkitseminen VR-Yhtymässä noudattaa valtioneuvoston omistajapolitiittista periaatepäätöstä. Palkitsemisraportti on laadittu soveltuvin osin hallinnointikoodin (2020) sekä EU:n osakkeenomistajien oikeudet -direktiivin mukaisesti.

Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

VR-Yhtymän palkitsemista koskevassa päätöksenteossa ovat mukana yhtiökokous, hallitus ja hallituksen henkilöstövaliokunta.

Henkilöstövaliokunta valmistelee tältä pohjalta palkitsemispolitiikan sekä palkitsemisraportin. Hallitus hyväksyy palkitsemispolitiikan ja palkitsemisraportin ja esittää ne yhtiökokoukselle vuosittain.

Yhtiökokous hyväksyy palkitsemispolitiikan ja päättää hallituksen ja valiokuntien jäsenten vuosittaisesta palkitsemisesta.

Hallituksen henkilöstövaliokunta suunnittelee VR-Yhtymän toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisen. Konsernin hallitus päättää henkilöstövaliokunnan ehdotuksesta toimitusjohtajan palkasta ja hyväksyy vuosittain palkitsemisjärjestelmän rakenteet, periaatteet ja muut hallinnointisäännöt palkitsemispolitiikan puitteissa.

Palkitsemisperiaatteet politiikan mukaan vuonna 2021

VR-Yhtymän 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-konsernin työnantajakuva ja kilpailukykyä. Nämä periaatteet koskevat toimitusjohtajaa ja koko muuta henkilöstöä.

VR-Yhtymän hallituksen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitseminen on noudattanut vuoden 2021 palkitsemispolitiikkaa.

Alla olevassa taulukossa on kuvattu yhtiön hallituksen, toimitusjohtajan ja henkilöstön palkitsemisen sekä yhtiön taloudellinen kehitys vuosina 2017–2021. Toimitusjohtajan palkitseminen muodostuu peruspalkasta, luontoiseduista sekä edellisvuoden liiketaloudellisten ja muiden tavoitteiden perusteella muodostuvasta muuttuvasta palkitsemisesta.

Kehitys vuositasonalla	2017	2018	2019	2020	2021
Hallituksen palkitseminen (1)					
päätetyt vuosipalkkiot	+0 %	+0 %	+0 %	+0 %	+0 %
maksetut palkkiot	-11,6 %	-2,6 %	+14,1 %	-5,5 %	+7 %
Toimitusjohtajan palkitseminen	0 %	+23,6 %	-3,3 %	-13,0 %	-6,6 %
Henkilöstön palkitseminen (keskimäärin) (2)	+6,4 %	-0,4 %	-1,4 %	-0,1 %	+5,0 %
Yhtiön taloudellinen kehitys					
Liikevaihto	+5,5 %	+2 %	+1,2 %	-19,4 %	+5,9 %
Liikevoitto	+155,3 %	+37,5 %	+28,8 %	-128 %	-45,9 %

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

(2) Yhtiön tilinpäätöksen mukaiset henkilöstökulut (palkat ja palkkiot) jaettuna henkilöstö 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 konsernin muun palkitsemisjärjestelmän piiriin.

Varsinaisessa yhtiökokouksessa 9.4.2021 hallitukselle päätettiin maksaa seuraavanlaiset palkkiot:

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 2021 yhteensä 304 450 euroa.

Vieressä olevassa taulukossa on ilmaistu hallituksen puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle ja jäsenille maksetut palkkiot vuonna 2021. Palkkioiden lisäksi hallituksen jäsenet ovat oikeutettuja VR:n vapaalippuun.

Puheenjohtaja	Vuosi- palkkiot	Hallituksen kokoukset	Valiokunnan kokoukset	Yhteensä, euroa
Kjell Forsén	54 750	7 200	10 800	72 750

Varapuheenjohtaja

Heikki Allonen	25 800	7 200	12 600	45 600
----------------	--------	-------	--------	---------------

Jäsenet

Pekka Hurtola	22 800	7 200	12 600	42 600
Roberto Lencioni	22 800	7 200	10 800	40 800
Sari Pohjonen	22 800	7 200	3 600	33 600
Nermin Hairedin	24 700 ⁽¹⁾	7 200	3 600	35 500
Virve Laitinen	22 800	7 200	3 600	33 600

(1) summa sisältää edelliseltä vuodelta (2020) yhden vuosipalkkion kuukausierän

Hallintoneuvoston palkitseminen

Hallintoneuvoston jäsenille maksettiin vuonna 2021 seuraavat varsinaisen yhtiökokouksen 9.4.2021 päättämät kokouspalkkiot:

Hallintoneuvoston
puheenjohtaja

800 € /kokous

Hallintoneuvoston
varapuheenjohtaja

600 € /kokous

Hallintoneuvoston
jäsen

500 € /kokous

Hallintoneuvostolle maksettiin palkkioina vuonna 2021 kokonaisuudessaan 29 200 euroa. Summassa ovat mukana hallintoneuvoston puheenjohtajalle, varapuheenjohtajalle, varsinaisille jäsenille sekä henkilöstöjärjestöjen edustajille maksetut palkkiot. Kokouspalkkioiden lisäksi hallintoneuvoston jäsenet ovat saaneet VR:n vapaalipun.

Puheenjohtaja

Kokouspalkkiot, euroa

Sheikki Laakso	2 400
----------------	--------------

Varapuheenjohtaja

Raimo Piirainen	1 800
-----------------	--------------

Jäsenet

Anders Adlercreutz	1 500
--------------------	--------------

Sanna Antikainen	1 500
------------------	--------------

Seppo Eskelinen	1 500
-----------------	--------------

Hanna Holopainen	1 000
------------------	--------------

Anna-Kaisa Ikonen	1 500
-------------------	--------------

Mai Kivelä	1 500
------------	--------------

Jouni Kotiaho	1 500
---------------	--------------

Matias Marttinen	1 500
------------------	--------------

Arto Pirttilahti	1 500
------------------	--------------

Katja Taimela	1 500
---------------	--------------

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.

Toimitusjohtaja ja johtoryhmä ovat kuuluneet vuonna 2021 voimassa olleen lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän piiriin.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä (LTI) on käynnistynyt vuonna 2021 alkaneella kaksivuotisella ansaintajaksolla.

Eläke

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

Toimitusjohtajan palkitseminen

Toimitusjohtajan palkitseminen koostui vuonna 2021 kiinteästä peruspalkasta ja luontoiseduista. Muuttuvan palkitsemisen STI-kannustinpalkkioita ei maksettu vuoden 2020 tarkastelujakson perusteella eikä makseta vuoden 2021 tarkastelujakson perusteella koronan vaikuttaessa negatiivisesti konsernin tulokseen, ja näin ollen maksujen edellytyksenä ollut tulostavoite ei toteutunut.

LTI-ohjelma käynnistyi vuonna 2021 kaksivuotisella ansaintajaksolla, eikä LTI-palkkioita ole realisoitunut.

Konsernin toimitusjohtaja vaihtui elokuussa 2021, joten toimitusjohtajalle maksetut palkkiot esitetään eriteltynä entiselle ja nykyiselle toimitusjohtajalle.

Toimitusjohtajalle maksetut palkkiot vuonna 2021

Entinen toimitusjohtaja	Euroa
Peruspalkka (sisältäen luontoisedut, lomaraha/-korvaus)	297 340
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI), ansaintajakso 2020	0
Ansaittu vuonna 2021, maksetaan vuonna 2022	
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI), ansaintajakso 2021	0
Nykyinen toimitusjohtaja	
Peruspalkka (sisältäen luontoisedut)	151 381
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI), Ansaintajakso 2020	0
Ansaittu vuonna 2021, maksetaan vuonna 2022	
Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmä (STI), ansaintajakso 2021	0
Yhteensä	448 721

Johtoryhmän palkitseminen

Johtoryhmän palkitseminen koostui vuonna 2021 kiinteästä peruspalkasta ja luontoiseduista. Muuttuvan palkitsemisen kannustinpalkkioita ei maksettu vuoden 2020 tarkastelujakson perusteella eikä makseta vuoden 2021 tarkastelujakson perusteella koronan vaikuttaessa negatiivisesti konsernin tulokseen, eikä maksujen edellytyksenä ollut tulostavoite toteutunut.

VR-Yhtymässä 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.

Hallitus on päättänyt maksaa huhtikuussa 2022 kertaluonteisen suorituspalkkion niiden konsernin palkkiomallien piirissä oleville, joissa konsernin käyttökate on 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 haluaa näin kiittää ansiokkaasta työstä koronan aiheuttaman kriisiajan keskellä. Palkkioita maksetaan yhteensä noin 2,875 miljoonaa euroa. Johtoryhmän osuus tästä palkkiosta on 126 251 euroa. Vuonna 2021 VR-Yhtymän johtoryhmässä oli yhdeksän jäsentä.

Johtoryhmälle maksetut palkkiot vuonna 2021

Maksetut palkkiot vuonna 2021	Euroa
Peruspalkka (sisältäen luontoisedut, lomaraha/-korvaus)	1 795 270
Lyhyen aikavalin kannustinjärjestelmä (STI), ansaintajakso 2020	0
Muut palkkiot	0
Yhteensä	1 795 270

Ansaittu vuonna 2021, maksetaan vuonna 2022

Lyhyen aikavalin kannustinjärjestelmä (STI), ansaintajakso 2021	0
Muut palkkiot	126 251
Yhteensä	126 251



Palkitsemispolitiikka 2022 ja palkitsemisraportti 2021

18.3.2022