

KUNTARAOITUS

Palkka- ja palkkioselvitys

2014

5.3.2015

1 TAUSTA JA TARKOITUS

Kuntarahoitus Oyj antaa vuosittain tällä palkka- ja palkkioselvityksellä tiedot luottolaitoksia koskevassa sääntelyssä (luottolaitostoiminnasta annetun lain 8 luvun 15 §:ssä ja Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen 575/2013 450 artiklassa) edellytetyt tiedot yhtiössä noudatettavista palkka- ja palkitsemisperiaatteista sekä ansaituista tai maksetuista palkkioista. Tämä palkka- ja palkkioselvitys ottaa lisäksi huomioon Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin jakson 7 (palkitseminen). Koodi on kokonaisuudessaan nähtävillä osoitteessa www.cgfinland.fi.

2 HALLITUKSEN PALKKIOT

Kuntarahoituksen yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallitukselle maksettavista palkkioista.

Hallituksen jäsenille maksetaan yhtiökokouksen 26.3.2014 tekemän päätöksen mukaisesti toimikaudelta 2014 - 2015 vuosipalkkio ja kokouspalkkiot. Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio on 30 000 euroa, varapuheenjohtajan vuosipalkkio 18 000 euroa ja jäsenen vuosipalkkio 15 000 euroa. Kokouspalkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista on puheenjohtajille 800 euroa kokousta kohden ja jäsenille 500 euroa kokousta kohden. Matkakulut ja päivärahat maksetaan hallituksen jäsenille yhtiön matkustusohjeen mukaisesti.

Palkat ja palkkiot (1 000 €) Hallituksen jäsenet	2014
Eva Liljeblom, hallituksen puheenjohtaja	40
Tapani Hellstén, hallituksen varapuheenjohtaja, hallituksen jäsen 26.3.2014 alkaen	12
Fredrik Forssell, hallituksen varapuheenjohtaja 26.3.2014 asti	24
Teppo Koivisto	22
Sirpa Louhevirta	20
Tuula Saxholm, hallituksen jäsen 26.3.2013 alkaen	21
Asta Tolonen	20
Juha Yli-Rajala	22
Yhteensä	181

Vuonna 2014 hallituksella oli yhteensä 8 kokousta. Tarkastusvaliokunta ja palkitsemisvaliokunta kokoontuivat tilikaudella kumpikin 4 kertaa.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön eivätkä kuulu yhtiön palkitsemisjärjestelmän piiriin.

3 TOIMIVAN JOHDON JA HENKILÖSTÖN PALKITSEMINEN

3.1 Yleistä

Kuntarahoituksen toimivan johdon ja henkilöstön palkkiot muodostuvat kiinteistä palkkioista (rahapalkka ja luontoisedut) ja muuttuvasta palkitsemisesta palkitsemisjärjestelmän ehtojen mukaan. Käytössä olevat asunto- ja autoedut ovat osa kunkin henkilön kokonaispalkkaa. Kuntarahoituksessa ei ole käytössä tavanomaisesta poikkeavia luontoisetuja. Kiinteä kokonaispalkka muodostaa niin toimivan johdon kuin muunkin henkilöstön osalta suurimman osan henkilön vuositteisestä kokonaisansiosta.

Kuntarahoitus seuraa hallituksen vahvistaman strategian mukaisesti palkkojen ja palkitsemisen osalta rahoitusalan ja toimintaympäristön kehitystä. Kaikkien tehtävien osalta on tehty vaativuusarviointi, jotta saavutetaan riittävä vertailukelpoisuus markkinatietoihin. Palkitsemisjärjestelmän kehittämisessä ja markkinavertailujen tekemisessä on käytetty apuna seuraavia ulkopuolisia tahoja: Hay Group Oy, Alexander Corporate Finance Oy, KPMG Oy.

Sekä toimivan johdon että henkilöstön eläkeikä ja eläke määräytyvät työntekijän eläkelain mukaan.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on yhtiön puolelta kuusi kuukautta. Toimitusjohtajan työsuhde-etuudet (auto- ja asuntoetu) päättyvät irtisanomisajan päättyessä. Mikäli yhtiö irtisanoa toimitusjohtajan johtajasta riippumattomista syistä, yhtiö suorittaa toimitusjohtajalle irtisanomisajan palkan lisäksi erokorvauksen, jonka määrä vastaa toimitusjohtajan kuuden kuukauden kokonaispalkkaa.

3.2 Hallituksen ja palkitsemisvaliokunnan rooli

Hallitus vahvistaa toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkat ja muut palkkiot sekä työsuhde-ehdot. Lisäksi hallitus vahvistaa toimitusjohtajan esityksestä toimitusjohtajalle suoraan raportoivien henkilöiden palkat ja palkkiot. Johtoryhmässä on jäsenenä myös sisäisistä valvontatoiminnoista vastaavat keskeiset henkilöt (talousjohtaja, riskienhallintajohtaja ja compliance-toiminnasta vastaava johtaja), joiden palkitseminen edellyttää voimassa olevan sääntelyn mukaisesti hallituksen valvontaa.

Hallituksen vahvistamien, yhtiön hallintoa koskevien periaatteiden mukaan hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelea kaikki palkitsemiseen liittyvät asiat ennen asioiden käsittelyä hallituksen toimesta. Näitä ovat esimerkiksi palkitsemisjärjestelmän ehtoja koskevat muutokset, yhtiökohtaisten tavoitteiden toteutuminen ja siitä seuraava palkitseminen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten muuttuvat palkkiot ja mahdollisten kiinteiden palkkioiden muutokset sekä yhteen-
vetotiedot koko henkilökunnan palkitsemisesta. Palkitsemisvaliokuntaan kuuluvat: hallituksen puheenjohtaja Eva Liljebloom, Teppo Koivisto, Asta Tolonen ja Juha Yli-Rajala.

Hallituksella on aina viime kädessä oikeus päättää muuttuvien palkkioiden maksamatta jättämisestä. Maksettavien palkkioiden osalta otetaan huomioon kaikki tiedossa olevat tekijät, jotka voisivat estää maksamisen (esim. vakavaraisuus- tai maksuvalmiusvaatimukset). Hallitus voi päättää myös aina yksittäisen henkilön osalta ansaitun tai viivästetyn palkkion maksamatta jättämisestä riskiperusteiseen arviointiin pohjautuen.

Sisäinen tarkastus antaa vuosittain palkitsemisvaliokunnalle ja hallitukselle lausunnon siitä, onko hallituksen päättämää palkitsemisjärjestelmää noudatettu.

3.3 Muuttuvat palkkiot

Muuttuvan palkkion tarkoituksena on varmistaa ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ja pysyminen yhtiössä, edistää haastavien tavoitteiden saavuttamista sekä lisätä työn tehokkuutta ja näin kasvattaa yhtiön omistaja-arvoa.

Yhtiössä ei ole käytössä erillistä johdon palkitsemisjärjestelmää. Koko henkilökunnan palkitsemiseen sovelletaan samaa hallituksen hyväksymää palkitsemisjärjestelmää.

Palkitsemisjärjestelmään liittyvät tavoitteet asetetaan kullekin kalenterivuodelle (ansaintavuosi). Palkitsemisjärjestelmä perustuu kaikissa palkitsemisryhmissä sekä yhtiökohtaisen että henkilökohtaisen suorituksen arviointiin. Osasto- ja henkilökohtaiset tavoitteet asetetaan niin, että ne tukevat yhtiön strategiaa ja lyhyen aikavälin tavoitteita sekä tehokasta riskienhallintaa eivätkä ne saa kannustaa hyväksytyyn riskinkantokyvyn ylittävään riskinottoon. Palkitsemisjärjestelmässä yhtiökohtaisten, osastokohtaisten ja henkilökohtaisten tavoitteiden painoarvo vaihtelee eri palkitsemisryhmissä. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten osalta tavoitteet ovat yhtiötason tavoitteita, mutta tavoitteiden arvioinnissa huomioidaan aina henkilökohtainen suoriutuminen. Yhtiökohtaisen suorituksen arvioinnin hyväksyy hallitus, osastokohtaisen suoritusarvioinnin hyväksyy johtoryhmä ja henkilökohtaisen suoritusarvioinnin tekee kunkin työntekijän esimies. Riskienvalvontatehtävissä olevien henkilöiden palkitseminen ei perustu valvotun toiminnon tulokseen.

Luottolaitoksia koskevan sääntelyn mukaisesti, mikäli henkilön palkkio ansaintavuodelta ylittää 50.000 euroa, maksetaan 60 % palkkiosta ansaintavuotta seuraavana vuonna, ja 40 % palkkiosta viivästetään maksettavaksi tasasuuruksina erinä maksuvuotta seuraavina kolmena vuotena. Sääntelyn mukaisesti viivästämistä koskeviin vaatimuksiin liittyen Kuntarahoitus pitää luetteloa niistä henkilöistä, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus yhtiön riskiasemaan. Edellä sanottua 50.000 euron rajaan sovelletaan kuitenkin kaikkiin henkilöihin tehtävästä riippumatta.

Muuttuvat palkkiot maksetaan aina rahana eikä yhtiössä ole käytössä osake- tai optioperusteisia palkitsemisjärjestelmiä. Muuttuvat palkkiot perustuvat toteutuneeseen suoriutumiseen eikä yhtiö sitoudu muuttuvien palkkioiden maksamiseen etukäteen. Muuttuvista palkkioista puolet on kytetty Kuntarahoituksen ydinpääomaan (sääntelyn mukainen palkitsemisessä käytettävä muu rahoitusväline). Muuttuvan palkkion arvoa voidaan alentaa tilapäisesti, jos yhtiön ydinpääoman määrä laskee alle 7 %:n. Muuttuviin palkkioihin liittyy odotusaika, joka on palkkiosta päättämisen ja maksun välinen aika. Muuttuvien palkkioiden maksu tapahtuu kerran vuodessa ansaintavuotta

koskevan tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen. Palkkionsaaja ei saa käyttää rahoitusvälineitä muuttuviin palkkioihin liittyvältä henkilökohtaiselta riskiltä suojautumiseen. Muuttuva palkkio voidaan maksaa ainoastaan henkilölle, joka on työsuhteessa yhtiöön palkkion maksuhetkellä.

3.4 Palkat ja palkkiot vuonna 2014

Vuonna 2014 maksetut muuttuvat palkkiot ovat perustuneet hallituksen hyväksymään Kuntarahoituksen palkitsemisjärjestelmään ja sen mukaisesti asetettuihin tavoitteisiin vuodelle 2013. Lisäksi vuonna 2014 on maksettu palkkioita, jotka oli viivästetty aiemmilta vuosilta maksettavaksi vuonna 2014.

Vuodelta 2013 ansaittujen muuttuvien palkkioiden osalta toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisjärjestelmän mukainen tavoitepalkkiotaso oli kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä. Maksimipalkkio oli kahdentoista kuukauden palkkaa vastaava määrä. Muissa henkilöstöryhmissä tavoitepalkkiotasot vaihtelivat puolentoista kuukauden ja neljän kuukauden palkkaa vastaavan määrän välillä ja maksimipalkkiotasot kolmen kuukauden ja kahdeksan kuukauden palkkaa vastaavan määrän välillä. Maksimipalkkio voi tulla kyseeseen vain erittäin poikkeuksellisesti suorituksesta.

Huolimatta yhtiön erinomaisesta menestyksestä vuonna 2013 ei yhtiössä maksettu vuonna 2014 palkitsemisjärjestelmän mukaista maksimipalkkioita missään henkilöstöryhmässä vuoden 2013 suoriutumisesta. Yhtiössä ei ole vuonna 2014 ollut palkkionsaajia, joiden palkkio olisi tilikauden aikana ylittänyt miljoona euroa.

Seuraavassa taulukossa on tarkempia tietoja palkitsemisesta vuonna 2014 koskien henkilöitä, joiden toiminnalla on sääntelyssä kuvatulla tavalla olennainen vaikutus yhtiön riskiprofiiliin (toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet, liiketoiminnasta ja sisäisen valvonnan keskeisistä tehtävistä sekä tietohallinnosta vastaavat osastonjohtajat).

(1 000 €)	2014
Ryhmään kuuluvien henkilöiden lukumäärä	14
Maksetut kiinteät palkat (sis. luontoisedut)	2 337
Tilikauden aikana ansaituksi päätetyt (ansaittu vuodelta 2013) muuttuvat palkkiot	1 120
Josta vuosille 2015 - 2017 viivästettyjen muuttuvien palkkioiden määrä	417
Vuosina 2012 – 2013 päätettyjen mutta viivästettyjen palkkioiden määrä, joka maksettu tilikaudella	150
Tilikaudella maksettujen muuttuvien palkkioiden yhteismäärä (ansaitut ja aiemmilta vuosilta viivästetyt)	853

Kaikki edellä olevissa taulukoissa olevat tiedot on esitetty ilman sivukuluja.

Toimitusjohtajalle varatoimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille maksetut ennakonpidätyksen alaiset palkat ja palkkiot:

Palkat ja palkkiot (1 000 €)	2014
Toimitusjohtaja	455
Varatoimitusjohtaja	361
Johtoryhmän muut jäsenet (yhteensä)	921
Yhteensä	1 737

Taulukossa ilmoitetut palkat ja palkkiot sisältävät kiinteät palkat ja maksetut muuttuvat palkkiot.

3.5 Palkitsemisen muutokset

Hallitus päätti vuonna 2014 palkitsemisjärjestelmän uudistamisesta niin, että toimitusjohtajan ja muun johtoryhmän jäsenten osalta maksimipalkkiomahdollisuutta laskettiin 25 % vuodelta 2014 ansaittavasta palkitsemisesta. Tämä tarkoittaa maksimiansaintamahdollisuuden laskemista 12 kuukaudesta 9 kuukauden palkkaa vastaavaan määrään. Tavoitepalkkion määrä on kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä. Tämä muutos tuli voimaan vuoden 2014 alusta ja sitä sovelletaan vuonna 2015 maksettaviin eli vuodelta 2014 ansaittaviin palkkioihin.

Vuoden 2015 alussa hallitus on päättänyt vielä uusista muutoksista muuttuvien palkkioiden määrään. Tämän päätöksen mukaisesti toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten maksimipalkkio yhdeltä vuodelta on kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä ja tavoitepalkkion määrä on kolme kuukautta. Muissa palkitsemisryhmissä maksimipalkkion määrä vaihtelee kahden kuukauden palkkaa vastaavasta määrästä neljän kuukauden palkkaa vastaavaan määrään ja tavoitepalkkio puolentoista kuukauden palkkaa vastaavasta määrästä kahden ja puolen kuukauden palkkaan. Näitä uusia palkkiotasoja sovelletaan vuodelta 2015 ansaittavaan palkitsemiseen, joka tulee maksettavaksi vuonna 2016.