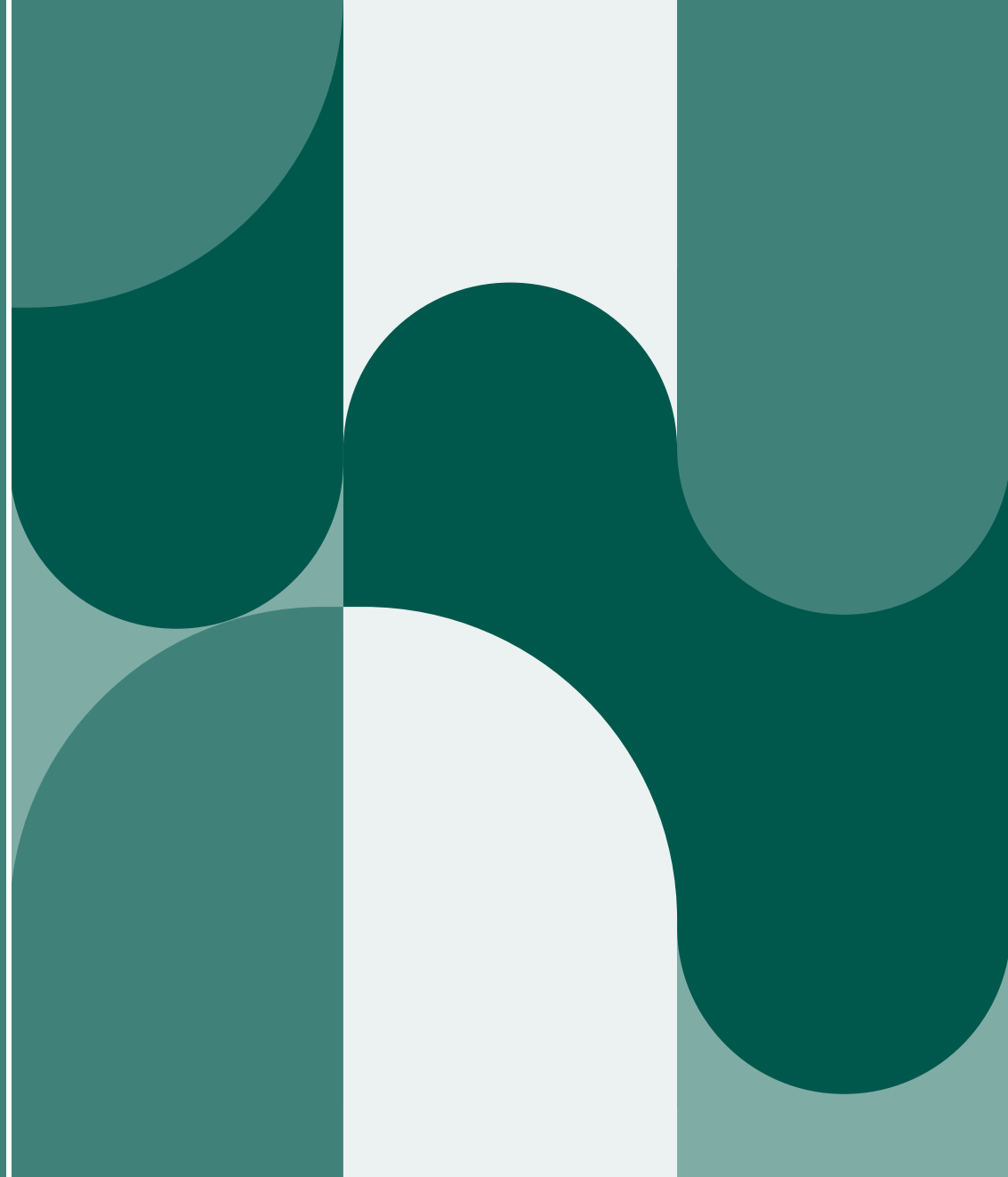


Palkka- ja palkkioselvitys 2021

Kuntarahoitus



Tämä palkka- ja palkkioselvitys on suomenkielinen käännös Kuntarahoitus Oyj:n (jäljempänä ”Kuntarahoitus”) vuoden 2021 Pilari III -raportin palkitsemista koskevista tiedoista. Vakavaraisuussäätelyn mukainen Pilari III-raportti on saatavilla kokonaan englanninkielisenä Kuntarahoituksen verkkosivuilla.

Hallituksen palkkiot

Kuntarahoituksen yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallitukselle maksettavista palkkioista. Hallituksen jäsenille maksettava palkkio muodostuu vuosipalkkiosta ja kokouspalkkioista. Palkkio maksetaan toimikaudelta, joka alkaa kunkin vuoden varsinaisesta yhtiökokouksesta ja päättyy seuraavan vuoden varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen. Vuonna 2021 hallituksen jäsenille on maksettu vuoden 2021 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti palkkiot vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen tekemän päätöksen mukaisesti, ja 25.3.2021 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen palkkioiden maksu on perustunut vuoden 2021 varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen.

Vuoden 2020 varsinainen yhtiökokous vahvisti hallitukselle seuraavat palkkiot:

- Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio 35 000 €
- Varapuheenjohtajan vuosipalkkio 23 000 €
- Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtajan vuosipalkkio 25 000 €
- Jäsenen vuosipalkkio 20 000 €
- Kokouspalkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista on puheenjohtajille 800 € kokousta kohden ja jäsenille 500 € kokousta kohden. Kokouspalkkiot maksetaan myös valvovien viranomaisten edellyttämistä tapaamisista.

Vuoden 2021 varsinainen yhtiökokous päätti pitää hallituksen palkkiot samoina kuin edellisenä vuonna. Matkakulut ja päivärahat maksetaan hallituksen jäsenille yhtiön matkustusohjeen mukaisesti.

HALLITUKSELLE MAKSETUT PALKKIOT 2021	Palkkiot (1000 €)
Helena Walldén, hallituksen puheenjohtaja 25.3.2021 yhtiökokoukseen asti	14
Tuula Saxholm, varapuheenjohtaja 25.3.2021 yhtiökokoukseen asti	9
Kari Laukkanen, puheenjohtaja	52
Maaria Eriksson, varapuheenjohtaja	32
Markku Koponen	42
Vivi Marttila	31
Tuomo Mäkinen, valittu uutena jäsenenä 25.3.2021 yhtiökokouksessa	22
Minna Smedsten, valittu uutena jäsenenä 25.3.2021 yhtiökokouksessa	22
Denis Strandell	31
Leena Vainiomäki, valittu uutena jäsenenä 25.3.2021 yhtiökokouksessa	30
Kimmo Viertola	28
YHTEENSÄ	313

Lisätietoa palkkioiden määristä esitetään raportin muissa osissa. Kuntarahoituksen hallitus on yhtiön valvontatehtävää hoitava ylin hallintoelin. Kaikki viittaukset valvontatehtävää hoitavan ylimmän hallintoelimen palkkioihin tarkoittavat hallituksen palkkioita. Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön (eli he eivät kuulu toimivaan johtoon) eivätkä kuulu yhtiön palkitsemispolitiikan piiriin.

Vuoden 2021 lopussa hallitukseen kuuluivat Kari Laukkanen (puheenjohtaja), Maaria Eriksson, Markku Koponen, Vivi Marttila, Tuomo Mäkinen, Minna Smedsten, Denis Strandell, Leena Vainiomäki ja Kimmo Viertola. Vuonna 2021 hallituksella oli yhteensä 13 kokousta, joista yksi oli sähköpostikokous. Hallitus on perustanut tarkastus-, riski- ja palkitsemisvaliokunnat, joiden palkitsemiseen liittyvät tehtävät on kuvattu osiossa ”Päätöksenteko ja siihen liittyvät osapuolet”. Tarkastusvaliokunta kokoontui kymmenen kertaa, riskivaliokunta kahdeksan kertaa ja palkitsemisvaliokunta neljä kertaa vuonna 2021. Omistajien nimitysvaliokunta on yhtiökokouksen perustama toimielin, jonka jäsenille ei makseta palkkioita.

Toimivan johdon ja henkilöstön palkitseminen

Päätöksenteko ja siihen liittyvät osapuolet

Hallitus ja palkitsemisvaliokunta

Kuntarahoituksella on yhtiön hallituksen hyväksymä palkitsemispolitiikka, jota sovelletaan sekä toimivaan johtoon että muuhun henkilöstöön. Koko henkilökunnan palkitsemiseen sovelletaan samaa palkitsemisjärjestelmää, ellei työsuhteen luonteen (esim. määräaikaisuuden) vuoksi ole muuta päätetty. Henkilöiden tavoitteet sekä palkitsemisen maksimi- ja tavoitetasot vaihtelevat saman palkitsemisjärjestelmän sisällä tehtävän mukaan. Palkitsemispolitiikka koskee myös Kuntarahoituksen tytäryhtiön Rahoituksen neuvontapalvelut Inspira Oy:n (”Inspira”) palkitsemista.

Hallitus päättää kaikista muuttuvia palkkioita koskevista periaatteista. Hallituksen päätösvaltaan kuuluvia asioita ovat esimerkiksi palkitsemispolitiikkaa ja sen ehtoja koskevat muutokset, yhtiökohtaisten tavoitteiden asettaminen ja toteutumisen arvioiminen sekä siitä seuraava palkitseminen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajalle raportoivien henkilöiden muuttuvat palkkiot ja mahdollisten kiinteiden palkkioiden muutokset. Hallitus seuraa palkitsemisvaliokunnan avustamana koko henkilökunnan palkitsemista. Lisäksi hallitus arvioi vuosittain palkitsemispolitiikan ja päättää sääntelyn mukaisesti viivästettyjen palkkioiden maksusta.

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkoista ja muista palkkioista sekä työsuhteen ehoista. Lisäksi hallitus vahvistaa toimitusjohtajan esityksestä toimitusjohtajalle suoraan raportoivien henkilöiden palkat ja palkkiot. Riskienhallinta ja compliance -toiminnon johtaja, joka on myös johtoryhmän jäsen, on yhtiön sisäisen valvonnan kannalta keskeinen henkilö ja siten hänen palkitsemisensa edellyttää voimassa olevan sääntelyn mukaisesti hallituksen valvontaa. Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan esityksestä erikseen sisäisen tarkastuksen johtajan ja sekä sisäisen tarkastuksen henkilöstön palkitsemisesta ja seuraa yhtiön riskiasemaan vaikuttavien henkilöiden (mukaan lukien sisäiset kontrollitoiminnot, kuten compliance) palkitsemista.

Vuoden 2021 lopussa palkitsemisvaliokunnan jäsenet olivat Kari Laukkanen (puheenjohtaja), Leena Vainiomäki ja Kimmo Viertola. Palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on valmistella kaikki palkitsemiseen liittyvät asiat hallitukselle ja avustaa hallitusta. Valiokunnan tehtäviin kuuluu muun muassa:

- valvoa palkitsemisprosessia HR:n ja sisäisten kontrollitoimintojen avustamana
- valmistella palkitsemiseen liittyvät hallituksen päätökset
- asettaa yhtiökohtaiset tavoitteet ja arvioida niiden toteutumista
- valmistella hallituksen päätös toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen, johtoryhmän jäsenten (mukaan lukien itsenäiset kontrollitoiminnot) ja toimitusjohtajalle suoraan raportoivien henkilöiden sekä muiden nimettyjen työntekijöiden palkoista ja palkkioista.

Muut sidosryhmät

Hallituksen riskivaliokunta seuraa tavoitteiden asettamista ja palkitsemista, jotta palkitseminen on linjassa yhtiön riskinottohalukkuuden kanssa. Riskienhallinta ja compliance-toiminnon johtaja ja Compliance ja operatiiviset riskit-yksikön johtaja antavat myös hallitukselle ja sen valiokunnille lausunnon siitä, ovatko asetetut tavoitteet ja palkitseminen linjassa yhtiön riskinottohalukkuuden ja sääntelyn kanssa.

Tarkastusvaliokunnan tehtävänä on avustaa hallitusta sisäiseen valvontaan ja taloudelliseen raportointiin liittyvissä tehtävissä sekä valvoa tilintarkastustoimintaa ja sisäisen tarkastuksen toimintaa, jotka kaikki ovat olennaisia myös palkitsemisen kannalta.

Sisäinen tarkastus antaa palkitsemisvaliokunnalle ja hallitukselle vuotuisen lausunnon siitä, onko palkitsemispolitiikkaa noudatettu. Lisäksi sisäinen tarkastus arvioi säännöllisesti palkitsemispolitiikkaa ja siihen liittyvää dokumentaatiota ja prosesseja lainsäädännön edellyttämässä laajuudessa.

Ulkopuoliset asiantuntijat

Kuntarahoitus seuraa rahoitusalan ja toimintaympäristön palkka- ja palkitsemiskehitystä hallituksen vahvistaman strategian mukaisesti. Kaikissa tehtävissä on tehty vaativuusarvointi, jotta niitä voidaan verrata markkinatietoihin. Markkinavertailuissa on käytetty apuna Korn Ferry Hay Group Oy:n tutkimustietoa, joka perustuu tehtävien vaativuusarviointiin ja siihen pohjautuvaan tehtävien luokitteluun. Johdon palkitsemisen markkinavertailutietoa on lisäksi hankittu Evli Alexander Incentives Oy:n palkka-tutkimuksesta. Ulkoisen tuen avulla on pyritty varmistamaan erityisesti se, että Kuntarahoituksen palkitsemisjärjestelmä seuraa finanssialan markkinakäytäntöjä.

Palkitsemisjärjestelmän rakenne

Yleistä

Kuntarahoituksen toimivan johdon ja henkilöstön palkkiot muodostuvat kiinteästä palkasta (rahapalkka ja luontoisedut) ja muuttuvasta palkkiosta. Mahdolliset autoedut ovat osa kunkin henkilön kiinteää kokonaispalkkaa. Kuntarahoituksessa ei ole käytössä tavanomaisesta poikkeavia luontoisetuja. Kiinteä kokonaispalkka muodostaa suurimman osan henkilön vuosittaisesta kokonaisansiosta niin toimivan johdon kuin muunkin henkilöstön osalta.

Tärkeimmissä kontrollitoiminnoissa työskentelevien henkilöiden palkitseminen ei ole sidoksissa heidän valvomaansa liiketoimintaan, vaan perustuu ainoastaan koko yhtiön, oman yksikön ja kyseisen henkilön omaan suoriutumiseen.

Sekä toimivan johdon että henkilöstön eläkeikä ja eläke määräytyvät työntekijän eläkelain mukaan. Osalla johtoryhmän jäsenistä (tehtävässä ennen vuotta 2018 aloittaneilla) on yhtiön ottama maksuperusteinen ryhmäeläkevakuutus. Vakuutuksesta voidaan maksaa eläkettä 63 vuotta täyttäneille jäsenille. Vuonna 2021 toimitusjohtajalle ja niille johtoryhmän jäsenille, jotka ovat olleet 1.1.2021 oikeutettuja eläkevakuutukseen, on maksettu eläkevakuutukseen yhteensä 59 072,23 euroa. Tämä eläke-etu on osa kiinteää palkkiota eikä riipu tehtävässä suoriutumisesta.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on yhtiön puolelta kuusi kuukautta. Toimitusjohtajan työsuhde-etuudet (auto-, ravinto- ja puhelinetu) päättyvät irtisanomisajan päättyessä. Mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan hänestä riippumattomista syistä, yhtiö maksaa toimitusjohtajalle irtisanomisajan palkan lisäksi erorahan, jonka määrä vastaa toimitusjohtajan kuuden kuukauden kokonaispalkkaa.

Palkitsemispolitiikan tarkoitus ja siitä päättäminen

Palkitsemispolitiikan ja muuttuvien palkkioiden tarkoitus on tukea haastavien tavoitteiden saavuttamista, varmistaa ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ja pysyminen yhtiössä sekä edistää mielekkäiden ja tehokkaiden palkitsemisprosessien ja -käytäntöjen toteutumista siten, että otetaan huomioon Kuntarahoituksen liiketoimintamalli, riskiprofiili (kaikki riskityypit), arvot ja yhtiön koko.

Yhtiön hallitus hyväksyy palkitsemisvaliokunnan esittämän palkitsemispolitiikan. Hallitus arvioi, toimivatko palkitsemiseen liittyvät periaatteet, prosessit ja käytännöt suunnitellusti, ovatko ne sääntelyn, periaatteiden ja standardien mukaiset ja toteutuvatko ne koko konsernissa johdonmukaisesti. Hallituksella on aina viime kädessä oikeus päättää palkitsemispolitiikan muuttamisesta tai päättämisestä. Päätöksentekoprosessin eri roolit ja vastuut on kuvattu tämän selvityksen kohdassa ”Päätöksenteko ja siihen liittyvät osapuolet”.

Muuttuviin palkkioihin sovellettavat vaatimukset

Vakavaraisuusasetuksen (CRR) 450 artiklan 1 kohdan alakohdan (k) mukaan Kuntarahoitus hyötyy vakavaraisuusdirektiivin (CRD) 94 artiklan 3 kohdan alakohdassa (b) säädetystä poikkeuksesta, jonka mukaan tietyt (esim. palkkioiden viivästäminen ja muun instrumentin käyttö) 94 artiklan kohdan 1 mukaiset palkkiovaatimukset eivät koske henkilöitä, joiden muuttuva vuosipalkkio on enintään 50 000 euroa ja korkeintaan kolmasosa henkilön kiinteästä vuosipalkasta. Edellä mainitun poikkeuksen mukaisesti Kuntarahoitus poikkeaa 94 artiklan 1 kohdan alakohdista (l) ja (m). Vuonna 2021 poikkeuksesta hyötyi 147 henkilöä, joiden kiinteä kokonaispalkka oli 13 291 985,67 euroa ja muuttuva palkkio 1 254 513,48 euroa.¹

Mikäli henkilön palkkio ansaintavuodelta on 50 000 euroa tai enemmän, maksetaan 60 % palkkiosta ansaintavuotta seuraavana vuonna ja 40 % palkkiosta viivästetään maksettavaksi tasasuuruksina erinä maksuvuotta seuraavina neljänä vuotena ja toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä seuraavina viitenä vuotena. Tätä 50 000 euron rajaa sovelletaan kaikkiin henkilöihin tehtävästä riippumatta. Mikäli muuttuva palkkio ylittää 135 000 euroa, palkkiosta maksetaan 40 % ansaintavuotta seuraavana vuonna ja viivästetään 60 %.

Mikäli henkilön muuttuva palkkio ylittää kolmasosan henkilön kokonaispalkkiosta (sisältäen kiinteän ja muuttuvan palkkion), muuttuvan palkkion maksamista viivästetään vähintään neljälle vuodelle.

Muuttuvat palkkiot maksetaan aina rahana. Kuntarahoituksella ei ole käytössä osake- tai optioperusteisia palkitsemisjärjestelmiä johtuen yhtiön erityisestä liiketoimintamallista ja yhtiöjärjestyksessä määrättyistä rajoituksista, jotka estävät työntekijöitä tai yhtiön johtoa omistamasta tai hankkimasta yhtiön osakkeita.

Niiden osalta, joilta muuttuvan palkkion maksua viivästetään, puolet palkkiosta on kytketty Kuntarahoituksen CET1-vakavaraisuuden kehitykseen (sääntelyn mukainen palkitsemisessä käytettävä muu rahoitusväline). Muuttuvan palkkion arvoa voidaan ehtojen mukaisesti alentaa tilapäisesti, jos yhtiön CET1-minimivakavaraisuus laskee alle 15,90 %:n. Niillä, joiden palkkioita viivästetään, muuttuvaan palkkioon liittyy 12 kuukauden odotusaika palkkiopäätöksestä palkkion maksuun. Muuttuvien palkkioiden maksu tapahtuu kerran vuodessa ansaintavuotta koskevan tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen. Palkkionsaaja ei saa käyttää rahoitusvälineitä muuttuviin palkkioihin liittyvältä henkilökohtaiselta riskiltä suojautumiseen.

¹ Raportoidut luvut koskevat vain Kuntarahoitus Oyj:tä emoyhtiönä, ei koko Kuntarahoitus -konsernia.

Palkitsemispolitiikan mukaan muuttuva palkkio ei voi ylittää 100 %:a kiinteästä palkkasummasta. Yhtiökokous voi päättää tämän rajan nostamisesta 200 %:iin, mutta Suomen lakien mukaisesti vain osakkeenomistajien enemmistöllä.

Suomen työlainsäädännön mukaisesti Kuntarahoituksella ei ole oikeutta periä takaisin maksettuja palkkioita, sillä Kuntarahoitus maksaa palkkiot ainoastaan rahana. Takaisinperintä on kuitenkin mahdollista tuomioistuimen kautta, mikäli on näyttöä siitä, että henkilö ei ole ollut lain mukaan oikeutettu kyseiseen muuttuvaan palkkioon.

Taatut muuttuvat palkkiot ja erorahat

Kuntarahoitus ei myönnä minkäänlaista taattua muuttuvaa palkkiota.

Kuntarahoituksen ja Inspiran toimitusjohtajilla, johtoryhmän jäsenillä ja tietyillä avainasemissa työskentelevillä henkilöillä on oikeus saada johtajasopimuksessaan määrätty eroraha. Yhtiön hallitus hyväksyy näiden sopimusten ehdot. Irtisanomisajan aikana maksettua kiinteää palkkaa ei katsota erorahaksi. Mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan tai johtoryhmän jäsenen heistä riippumattomista syistä, yhtiö myöntää heille erorahan johtajasopimuksen ehtojen mukaisesti.

Palkitsemisen ja suoriutumisen välinen suhde

Kuntarahoituksen liiketoimintamalli ja strategia ovat tärkeimmät tekijät yhtiön taloudellisen menestyksen kannalta. Palkitseminen perustuu aina Kuntarahoituksen liiketoimintamallin, strategian ja vuosisuunnittelun mukaiseen suoritukseen.

Palkitsemisjärjestelmään liittyvät tavoitteet ja niiden painoarvot asetetaan kullekin kalenterivuodelle (ansaintavuosi). Palkitsemisjärjestelmä perustuu kaikissa palkitsemisryhmissä sekä yhtiökohtaisen että toiminto- tai yksikkökohtaisen suorituksen arviointiin sekä henkilökohtaisen suorituksen arviointiin. Tavoitteet asetetaan niin, että ne tukevat yhtiön strategiaa ja operatiivisia tavoitteita sekä tehokasta riskienhallintaa, eivätkä ne saa kannustaa hyväksytyyn riskinottohalukkuuden ja riskinkantokyvyn ylittävään riskinottoon. Palkitsemisjärjestelmässä yhtiökohtaisten, toiminto- tai yksikkökohtaisten ja henkilökohtaisten tavoitteiden painoarvo vaihtelee eri palkitsemisryhmissä. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten tavoitteet ovat yhtiökohtaisia tavoitteita. Lisäksi toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä on hallituksen asettamat henkilökohtaiset tavoitteet, jotka liittyvät kunkin henkilön vastualueisiin. Muulla henkilöstöllä tavoitteet ovat yhtiö- ja toiminto- tai yksikkökohtaisia. Lisäksi asetetaan henkilökohtaiset tavoitteet, joiden suorituksen perusteella toiminto- tai yksikötavoitteiden toteumaa voidaan suoritukseen perustuen nostaa tai laskea.

Yhtiökohtaisen suorituksen arvioinnin hyväksyy hallitus, toiminto- tai yksikkökohtaisen suorituksen arvioinnin hyväksyy johtoryhmä, ja henkilökohtaisen suorituksen arvioinnin tekee kunkin henkilön esihenkilö. Riskienvalvontatehtävissä olevien henkilöiden palkitseminen ei perustu valvottujen toimintojen tuloksiin, mutta riskienvalvontatehtävissä toimivien tavoitteissa on yhtiötason tavoitteena koko yhtiön tulostavoite. Hallitus hyväksyy toimitusjohtajan ja toimitusjohtajalle raportoivien sekä sisäisen tarkastuksen henkilöiden palkitsemisen. Toimitusjohtaja hyväksyy muun henkilöstön palkitsemisen määrän.

Asetettuja tavoitteita voidaan palkitsemispolitiikan mukaisesti muuttaa hyvin poikkeuksellisissa tapauksissa. Muutoksen hyväksyy tällöin alkuperäisen tavoitteen hyväksynyt taho. Hyvin poikkeuksellisia tilanteita voivat olla muun muassa merkittävät muutokset toiminta- tai markkinaympäristössä, yrityskauppa tai -myynti, merkittävä investointi, näistä seuraavat voitot tai tappiot, tavoitteiden toteutumiseen vaikuttava odottamaton ulkopuolinen tekijä tai mikä tahansa muu seikka, jota ei ole voitu ottaa huomioon suorituskriteereiden valinnassa, mutta jolla on olennainen vaikutus tavoitteiden toteutumiseen. Toimitusjohtajalla ja hallituksella on oikeus milloin tahansa päättää muuttuvien palkkioiden maksamatta jättämisestä tai alentamisesta osiassa ”Jälkikäteen tehtävät riskioikaisut (ex post)” kuvatun mukaisesti.

Riskioikaisut

Keskeiset riskit

Kuntarahoituksen keskeiset riskit on kuvattu vakavaraisuutta ja riskienhallintaa koskevia tietoja sisältävässä Pilari III -raportissa, joka on saatavilla yhtiön verkkosivuilla englanninkielisenä.

Etukäteen tehtävät riskioikaisut (ex ante)

Kuntarahoituksen liiketoimintamalli on varsin yksinkertainen ja sisältää vain yhden liiketoiminta-alueen: rahoituksen tarjoamisen asiakkaille. Siinä onnistuminen edellyttää kuitenkin muita toimintoja, kuten varainhankintaa ja likviditeettisalkun hallintaa. Kuntarahoituksen tavoitteena on pitää yhtiön kokonaisriskiprofiili niin matalana, että sen luottoluokitus pysyy Suomen valtion luokituksen tasolla, ja varmistaa rahoituksen saatavuus asiakkaille kaikenlaisissa markkinaolosuhteissa. Tästä johtuen yhtiön riskiprofiili on poikkeuksellisen matala, ja muihin luottolaitoksiin verrattuna yhtiön yksittäisten työntekijöiden toimivalta on hyvin rajallinen esimerkiksi likviditeetin hallinnan suhteen.

Kuntarahoituksen liiketoimintamalli suojaaa jo itsessään yhtiötä liialliselta riskinotolta. On käytännössä mahdotonta ylittää hyväksytyä riskinottohalukkuutta rikkomatta yhtiön sisäisiä ohjeita. Kuntarahoituksella ei ole kaupankäyntitoimintaa eikä provisiopohjaista palkitsemisjärjestelmää. Muuttuvien palkkioiden työntekijäkohtainen enimmäismäärä on kohtuullinen ja Kuntarahoituksen matalan riskiprofiilin mukainen. Palkkioiden määrät ovat hyvin tiedossa etukäteen, eivätkä ne voi yllättäen ylittää ennalta säädettyä enimmäismäärää.

Kuntarahoituksen riskienhallinnasta vastaava johtaja tarkistaa tulostavoitteiden asettamisprosessin ja varmistaa, että se ei uhkaa yhtiön pääomaa tai maksuvalmiutta. Compliance-toiminto varmistaa, että tulostavoitteiden asettamisprosessi on sääntelyn mukainen.

Jälkikäteen tehtävät riskioikaisut (ex post)

Muuttuva palkkio perustuu todelliseen suoritukseen, eikä yhtiö sitoudu maksamaan muuttuvia palkkioita etukäteen. Hallituksella on aina viime kädessä oikeus päättää palkitsemispolitiikan muuttamisesta, lopettamisesta tai muuttuvien palkkioiden maksamatta jättämisestä.

Kun muuttuva palkkio on laskettu, toimitusjohtaja tai hallitus päättää, voidaanko palkkio vahvistaa työntekijän ansaitsemaksi ja tälle maksettavaksi. Toimitusjohtajalla ja hallituksella on oikeus milloin tahansa päättää muuttuvien palkkioiden maksamatta jättämisestä tai alentamisesta (malus). Päätös muuttuvan palkkion maksamatta jättämisestä voidaan sen syistä riippuen tehdä yhtiön tai yksilön tasolla. Riskiperusteinen lähestymistapa voi johtaa muuttuvan palkkion maksamatta jättämiseen, mikäli maksu vaarantaisi yhtiön vakavaraisuuden tai maksuvalmiuden tai olisi muutoin hyvän liiketoimintatavan vastaista. Riskinmäärittelyssä keskitytään erityisesti riskinottohalukkuuden viitekehysten (RAF) indikaattoreihin, joiden vastainen toiminta voi johtaa muuttuvan palkkion maksamatta jättämiseen. Riskiperusteisessa lähestymistavassa huomioidaan myös yksittäisten henkilöiden toimet. Mahdollisten viivästettyjen maksujen osalta riskinmäärittely tehdään uudelleen, kun viivästetyt maksut erääntyvät.

Yhtiön riskiasemaan merkittävästi vaikuttavat henkilöt

Kuntarahoitus tekee vuosittain itsearvion ja nimeää työntekijät, joiden ammatillisella toiminnalla on tai saattaa olla merkittävä vaikutus yhtiön riskiprofiiliin. Itsearviointi tehdään lainsäädännössä asetettujen kriteerien mukaisesti.

Kuntarahoituksen palkitsemispolitiikassa yksilöidään henkilöt, joiden tehtävät täyttävät kriteerit merkittävästä vaikutuksesta yhtiön riskiprofiiliin. Nämä henkilöt ovat:

- Kuntarahoituksen toimitusjohtaja ja kaikki johtoryhmän jäsenet;
- Inspiran toimitusjohtaja;
- Seuraavien yksiköiden johtajat: Asiakassuhteet, Rahoituspalvelut, Varainhankinta ja vastuullisuus, Treasury- ja pääomamarkkinapalvelut, Riskienhallinta ja analytiikka, Compliance ja operatiiviset riskit, Lakiasiat, Laskenta ja viranomaisraportointi, Liiketoimintajärjestelmien kehitys, ICT-palvelut ja tuotanto sekä Lisäarvopalvelut;
- Riskienhallinnan ja compliancen johtoryhmän jäsenet;
- Pääomamarkkinoiden ja vastuullisuuden johtoryhmän jäsenet;
- Luottoryhmän jäsenet; ja
- Treasury- ja pääomamarkkinapalveluissa Senior Manager-, Manager- ja Senior Analyst-nimikkeillä toimivat henkilöt.

Tässä yksilöidyille tai muille työntekijöille tai johdolle ei voida asettaa minkäänlaisia osakeomistusvaatimuksia.

Muuttuvat palkkiot vuonna 2021

Vuonna 2021 maksetut muuttuvat palkkiot perustuivat hallituksen hyväksymään palkitsemisjärjestelmään ja sen mukaisesti asetettuihin tavoitteisiin ansaintavuodelle 2020. Yhtiökohtaiset ja siten koko henkilökunnan palkitsemiseen vaikuttavat tavoitteet vuodelle 2020 kohdistuivat asiakkaiden ja pääomamarkkinoiden vastapuolien tyytyväisyyteen sekä yhtiön liikevoittoon. Taloudelliset tavoitteet olivat linjassa yhtiön riskinottohalukkuuden kanssa ja perustuivat yhtiön taloudellisiin ennusteisiin, joissa huomioitiin asetetut limiitit ja toiminnan rajaukset. Lisäksi vuonna 2021 maksettiin palkkioita, joiden maksamista oli viivästetty aiemmilta vuosilta.

Kaikille tulostavoitteille on asetettu maksimi-, tavoite- ja minimitaso, ja palkkion suuruus määräytyy tavoitteen toteutumisen perusteella. Muuttuva palkkio ei voi ylittää maksimipalkkiota, vaikka maksimitavoite ylittyisikin. Vastaavasti minimitason alle jäänyt tulos ei oikeuta lainkaan palkkioon. Tavoite- ja maksimipalkkiot vaihtelevat eri palkitsemisryhmissä. Vuonna 2021 toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten osalta tavoitepalkkio oli 2,5 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä ja maksimipalkkio 5 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä. Muissa palkitsemisryhmissä tavoitepalkkiot olivat 1–2 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä ja maksimipalkkiot 2–4 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä. Maksimipalkkion suhde kiinteään, lomarahan huomioivaan vuosipalkkaan oli toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille 39,7 % ja vaihteli muissa palkitsemisryhmissä 15,7 % ja 31,7 % välillä.

Maksimipalkkio voi tulla kyseeseen vain erittäin poikkeuksellisesta suorituksesta. Vuonna 2021 palkitsemisjärjestelmän mukaista maksimipalkkiota ei maksettu kenellekään palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluvista henkilöistä. Yhtiössä ei työskennellyt vuonna 2021 henkilöitä, joiden palkkiot olisivat tilikauden aikana ylittäneet miljoona euroa.

Vuonna 2021 maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä vastasi toimitusjohtajalla 2,9 kuukauden palkkaa, toimitusjohtajan sijaisella 1,5 kuukauden palkkaa ja muulla johtoryhmällä 1,6 kuukauden palkkaa vastaavaa summaa. Maksettujen muuttuvien palkkioiden summa suhteessa vuosipalkkaan oli toimitusjohtajalla 22,4 %, toimitusjohtajan sijaisella 11,7 % ja muulla johtoryhmän jäsenillä 12,2 %.

Tarkemmat tiedot vuonna 2021 maksetuista palkkioista esitetään jäljempänä.

Palkitsemispolitiikkaa koskevat muutokset

Yhtiön hallitus ja palkitsemisvaliokunta päivittivät yhtiön palkitsemispolitiikkaa kahdesti vuonna 2021. Useimmat muutoksista koskivat muuttunutta sääntelyä.

Vuoden alussa palkitsemispolitiikkaan tehtiin seuraava lisäys: ”Mikäli henkilön muuttuva palkkio ylittää kolmasosan henkilön kokonaispalkkiosta (sisältäen kiinteän ja muuttuvan palkkion), muuttuvan palkkion maksamista viivästetään vähintään neljä vuotiseksi”. Lisäys tuli voimaan tulokaudelle 2021.

Toinen muutospäätös tehtiin vuoden 2021 lopulla. Muutokset koskivat yhtiön riskiasemaan merkittävästi vaikuttavia henkilöitä ja Euroopan pankkiviranomaisen päivittämää ohjeistusta liittyen sukupuolineutraaleihin palkitsemiskäytäntöihin. Lisäksi Inspiran palkkaluokat muutettiin vastaamaan emoyhtiön palkkaluokkia.

Näillä muutoksilla ei ollut olennaista vaikutusta yhtiön kokonaispalkkiotasoon.

Seuraavissa taulukoissa esitetään määrällisiä tietoja palkitsemisestä Kuntarahoituksessa. Valvontatehtävänsä hoitavalla ylimmällä hallintoelimellä tarkoitetaan Kuntarahoituksen hallitusta, johtotehtävänsä hoitavalla ylimmällä hallintoelimellä toimitusjohtajaa ja muulla toimivalla johdolla tarkoitetaan muita johtoryhmän jäseniä.

Lomake EU REM1 – Tilikauden osalta myönnetyt palkat ja palkkiot

		a	b	c	d
31.12.2021 (1 000 €)		Valvontatehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Johtotehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Muu toimiva johto	Muut nimetyt henkilöt
1	Nimettyjen henkilöiden lukumäärä	11	1	7	19
2	Kiinteät palkkiot yhteensä	313	351	1312	2 334
3	Josta: käteisperusteinen	313	351	1312	2 334
4	(Ei sovelleta EU:ssa)				
EU-4a	Josta: osakkeet tai vastaavat omistusosuudet	-	-	-	-
5	Kiinteät palkkiot Josta: osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit	-	-	-	-
EU-5x	Josta: muut instrumentit	-	-	-	-
6	(Ei sovelleta EU:ssa)				
7	Josta: muut osat	-	-	-	-
8	(Ei sovelleta EU:ssa)				



31.12.2021 (1 000 €)		a	b	c	d
		Valvontatehtävänsä hoitava ylin hallintoelin	Johtotehtävänsä hoitava ylin hallintoelin	Muu toimiva johto	Muut nimetyt henkilöt
9	Nimettyjen henkilöiden lukumäärä	11	1	5	21
10	Muuttuvat palkkiot yhteensä	-	96	291	458
11	Josta: käteisperusteinen	-	48	146	458
12	Josta: lykätty	-	19	58	-
EU-13a	Josta: osakkeet tai vastaavat omistusosuudet	-	-	-	-
EU-14a	Josta: lykätty	-	-	-	-
EU-13b	Muuttuvat palkkiot Josta: osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit	-	-	-	-
EU-14b	Josta: lykätty	-	-	-	-
EU-14x	Josta: muut instrumentit	-	48	146	-
EU-14y	Josta: lykätty	-	48	146	-
15	Josta: muut osat	-	-	-	-
16	Josta: lykätty	-	-	-	-
17	Palkitsemisen kokonaisuus (2 + 10)	313	447	1604	2 792



Lomake EU REM2 – Erityiskorvaukset henkilöstön jäsenille, joiden ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin (nimetyt henkilöt)

	a	b	c	d
	Valvontatehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Johtotehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Muu toimiva johto	Muut nimetyt henkilöt
31.12.2021 (1 000 €)				
Taatut muuttuvat palkkiot				
1 Taatut muuttuvat palkkiot – Nimettyjen henkilöiden lukumäärä	0	0	0	0
2 Taatut muuttuvat palkkiot – Kokonaismäärä	-	-	-	-
3 Josta: tilikauden aikana maksetut taatut muuttuvat palkkiot, joita ei oteta huomioon palkkiokatossa	-	-	-	-
Edellisten tilikausien erorahat, jotka on maksettu kuluvalle tilikaudella				
4 Edellisten kausien erorahat, jotka on maksettu kuluvalle tilikaudella – Nimettyjen henkilöiden lukumäärä	0	0	0	2
5 Edellisten kausien erorahat, jotka on maksettu kuluvalle tilikaudella – Kokonaismäärä	-	-	-	150
Tilikauden aikana myönnetty erorahat				
6 Tilikauden aikana myönnetty erorahat – Nimettyjen henkilöiden lukumäärä	0	0	1	1
7 Tilikauden aikana myönnetty erorahat – Kokonaismäärä	-	-	50	69
8 Josta: maksettu tilikauden aikana	-	-	50	-
9 Josta: lykäty	-	-	-	-
10 Josta: tilikauden aikana maksetut erorahat, joita ei oteta huomioon palkkiokatossa	-	-	-	-
11 Josta: suurin yksittäiselle henkilölle myönnetty eroraha	-	-	50	69

Lomake EU REM3 – Lykätyt palkkiot

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
31.12.2021 (1 000 €)								
LYKÄTYT JA PIDÄTETYT PALKKIOT	Edellisiltä tuloskausilta myönnettyjen lykätyjen palkkioiden kokonaismäärä	Josta: tilikauden aikana syntyvän oikeuden määrä	Josta: tulevien tilikausien aikana syntyvän oikeuden määrä	Sellaisiin lykätyihin palkkioihin tilikaudenaikana tehdyn tulosperusteisen oikaisun määrä, joihin syntyy oikeus tilikauden aikana	Sellaisiin lykätyihin palkkioihin tilikauden aikana tehdyn tulosperusteisen oikaisun määrä, joihin syntyy oikeus tulevien tulosvuosien aikana	Jälkikäteen tehtävistä implisiittisistä oikaisuista johtuvien oikaisujen kokonaismäärä tilikaudella (ts. instrumenttien hintojen muutoksista johtuvat lykätyjen palkkioiden arvomuutokset)	Ennen tilikautta myönnettyjen tilikaudella maksettujen lykätyjen palkkioiden kokonaismäärä	Sellaisten edellisen tulosjakson osalta myönnettyjen lykätyjen palkkioiden kokonaismäärä, joihin on syntynyt oikeus mutta jotka pidätetään tietyksi ajaksi
1 Valvontatehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin								
2 Käteisperusteinen	-	-	-	-	-	-	-	-
3 Osakkeet tai vastaavat omistusosuudet	-	-	-	-	-	-	-	-
4 Osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit	-	-	-	-	-	-	-	-
5 Muut instrumentit	-	-	-	-	-	-	-	-
6 Muut osat	-	-	-	-	-	-	-	-
7 Johtotehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin								
8 Käteisperusteinen	52	19	33	-	-	-	14	0
9 Osakkeet tai vastaavat omistusosuudet	-	-	-	-	-	-	-	-
10 Osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit	-	-	-	-	-	-	-	-
11 Muut instrumentit	95	48	47	-	-	-	36	43
12 Muut osat	-	-	-	-	-	-	-	-





	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
31.12.2021 (1 000 €)								
LYKÄTYT JA PIDÄTETYT PALKKIOT	Edellisiltä tuloskausiilta myönnettyjen palkkioiden kokonaismäärä	Josta: tilikauden aikana syntyvän oikeuden määrä	Josta: tulevien tilikausien aikana syntyvän oikeuden määrä	Sellaisiin lykätyihin palkkioihin tilikaudenaikana tehdyn tulosperusteisen oikaisun määrä, joihin syntyy oikeus tilikauden aikana	Sellaisiin lykätyihin palkkioihin tilikauden aikana tehdyn tulosperusteisen oikaisun määrä, joihin syntyy oikeus tulevien tulosvuosien aikana	Jälkikäteen tehtävistä implisiittisistä oikaisuista johtuvien oikaisujen kokonaismäärä tilikaudella (ts. instrumenttien hintojen muutoksista johtuvat lykätyjen palkkioiden arvomuutokset)	Ennen tilikautta myönnettyjen tilikaudella maksettujen lykätyjen palkkioiden kokonaismäärä	Sellaisten edellisen tulosjakson osalta myönnettyjen lykätyjen palkkioiden kokonaismäärä, joihin on syntynyt oikeus mutta jotka pidätetään tietyksi ajaksi
13 Muu toimiva johto								
14 Käteisperusteinen	72	58	14	-	-	-	8	0
15 Osakkeet tai vastaavat omistusosuudet	-	-	-	-	-	-	-	-
16 Osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit	-	-	-	-	-	-	-	-
17 Muut instrumentit	168	146	22	-	-	-	21	95
18 Muut osat	-	-	-	-	-	-	-	-
19 Muut nimetyt henkilöt								
20 Käteisperusteinen	-	-	-	-	-	-	-	-
21 Osakkeet tai vastaavat omistusosuudet	-	-	-	-	-	-	-	-
22 Osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit	-	-	-	-	-	-	-	-
23 Muut instrumentit	-	-	-	-	-	-	-	-
24 Muut osat	-	-	-	-	-	-	-	-
25 Kokonaismäärä	388	271	117	-	-	-	79	138

Lomake EU REM4 – Palkat ja palkkiot, joiden määrä on vähintään 1 miljoona euroa vuodessa

Kuntarahoitus-konsernilla ei ole palkkioita, joiden määrä on vähintään 1 miljoonaa euroa vuodessa.

Lomake EU REM5 – Tiedot niiden henkilöstön jäsenten, joiden ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin (nimetyt henkilöt), palkoista ja palkkioista

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Ylimmän hallintoelimen palkkiot			Liiketoiminta-alueet						
31.12.2021 (1000 €)	Valvontatehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Johtotehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Ylin hallintoelin yhteensä	Investointipankkitoiminta	Vähittäispankkitoiminta	Omaisuudenhoito	Laitoksen tukitoiminnot	Riippumattomat sisäiset tarkastustoiminnot	Kaikki muut	Yhteensä
1 Nimettyjen henkilöiden kokonaislukumäärä										38
2 Josta: ylimmän hallintoelimen jäsenet	11	1	12							
3 Josta: muu toimiva johto				-	-	-	4	1	2	
4 Josta: muut nimetyt henkilöt				-	-	-	5	4	10	
5 Nimettyjen henkilöiden palkkojen ja palkkioiden kokonaismäärä	313	447	760	-	-	-	1648	803	1945	
6 Josta: muuttuvat palkkiot	-	96	96	-	-	-	288	126	336	
7 Josta: kiinteät palkkiot	313	351	664	-	-	-	1360	677	1609	

Kuntarahoitus Oyj
Jaakonkatu 3 A, PL 744
00101 Helsinki
Puh. 09 6803 5666
www.kuntarahoitus.fi
info@kuntarahoitus.fi