

KUNTARAOITUS OYJ

Palkka- ja palkkioselvitys

2018

7.3.2019

1 TAUSTA JA TARKOITUS

Kuntarahoitus Oyj (jäljempänä ”Kuntarahoitus”) 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 palkka- ja palkkioselvitystä koskevat vaatimukset. Koodi on kokonaisuudessaan nähtävillä osoitteessa www.cgfinland.fi.

2 HALLITUKSEN PALKKIOT

Kuntarahoituksen yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallitukselle maksettavista palkkioista.

Hallituksen jäsenille maksetaan palkkio toimikaudelta, joka alkaa kunkin vuoden varsinaisesta yhtiökokouksesta ja päättyy seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen. Palkkio muodostuu vuosipalkkiosta ja kokouspalkkioista.

Vuonna 2018 hallituksen jäsenille on maksettu vuoden 2018 yhtiökokoukseen asti palkkiot vuoden 2017 yhtiökokouksen tekemän päätöksen mukaisesti ja vuoden 2018 varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen palkkioiden maksu on perustunut vuoden 2018 varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen.

Kaudella 2017 – 2018 (vuoden 2017 varsinaiset yhtiökokouksesta vuoden 2018 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen palkkiot ovat seuraavat:

- Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio 30 000 euroa
- Varapuheenjohtajan vuosipalkkio 18 000 euroa
- Jäsenen vuosipalkkio 15 000 euroa.
- Kokouspalkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista on puheenjohtajille 800 euroa kokousta kohden ja jäsenille 500 euroa kokousta kohden.

Kaudella 2018 – 2019 (vuoden 2018 varsinaisesta yhtiökokouksesta vuoden 2019 varsinaisen yhtiökokouksen päättymiseen palkkiot ovat seuraavat:

- Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio 35 000 euroa
- Varapuheenjohtajan vuosipalkkio 23 000 euroa
- Jäsenen vuosipalkkio 20 000 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. Kokouspalkkiot maksetaan myös valvovien viranomaisten edellyttämistä tapaamisista. Hallituspalkkiot maksetaan vuosineljänneksittäin.

Hallitukselle maksetut palkkiot 2018	
Hallituksen jäsen	Palkkiot 2018 (1 000 €)
Helena Walldén, hallituksen puheenjohtaja	53
Tuula Saxholm, hallituksen varapuheenjohtaja 28.3.2018 alkaen (tätä ennen hallituksen jäsen)	32 9
Tapani Hellstén, hallituksen varapuheenjohtaja ja jäsen 28.3.2018 saakka	
Fredrik Forssell	33
Minna Helppi	29
Teppo Koivisto, 28.3.2018 saakka	9
Markku Koponen, 28.3.2018 alkaen	28
Jari Koskinen	29
Kari Laukkanen, 28.3.2018 alkaen	27
Vivi Marttila	31
Yhteensä	278

Vuonna 2018 hallituksella oli yhteensä 15 kokousta, joista neljä oli sähköposti- tai puhelinkokouksia. Tarkastusvaliokunta kokoontui yhdeksän kertaa, riskivaliokunta kahdeksan kertaa ja palkitsemisvaliokunta kuusi kertaa vuonna 2018.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimisuhteessa yhtiöön eivätkä kuulu yhtiön palkitsemisjärjestelmän piiriin. Omistajien nimitysvaliokunta on yhtiökokouksen perustama toimielin, jonka jäsenille ei makseta palkkioita.

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. Mahdolliset asunto- ja autoedut ovat osa kunkin henkilön kiinteää kokonaispalkkaa. Kuntarahoituksessa ei ole käytössä tavanomaisesta poikkeavia luontoisetuja. Kiinteä kokonaispalkka muodostaa niin toimivan johdon kuin muunkin henkilöstön osalta suurimman osan henkilön vuosittaisesta kokonaisansiosta.

Kuntarahoitus seuraa hallituksen vahvistaman strategian mukaisesti palkkojen ja palkitsemisen osalta rahoitusalan ja toimintaympäristön kehitystä. Kaikkien tehtävien osalta on tehty vaativuusarviointi, jotta saatutetaan riittävä vertailukelpoisuus markkinatietoihin. Markkinavertailujen tekemisessä on vuonna 2018 käytetty apuna Korn Ferry Hay Group Oy:n tutkimustietoa perustuen tehtävien vaativuusarviointiin ja siihen pohjautuvaan tehtävien luokitteluun. Yhtiön voimassa olevan palkitsemisjärjestelmän kehittämisessä on käytetty tukena Alexander Incentives Oy:tä vuonna 2017, minkä jälkeen yhtiö on kehittänyt järjestelmää itsenäisesti. Ulkoisen tuen avulla on pyritty erityisesti varmistamaan järjestelmän suhde markkinakäytäntöihin finanssialalla.

Sekä toimivan johdon että henkilöstön eläkeikä ja eläke määräytyvät työntekijän eläkelain mukaan. Osalla johtoryhmän jäsenistä (aloitus ennen 21.12.2017) on yhtiön ottama maksuperusteinen ryhmäeläkevakuutus. Vakuutuksesta voidaan maksaa eläkettä 63 vuotta täyttäneelle. Vuonna 2018 toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille on maksettu eläkevakuutukseen yhteensä 84 865,15 euroa.

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

Kuntarahoituksen liiketoiminta on erittäin rajattu eikä sisällä runsasta määrää eri tuotteita tai palvelua, yhtiöllä on yksinkertainen organisaatorakenne ja oikeudellinen muoto. Nämä huomioiden yhtiö on voinut palkitsemista koskeissa periaatteissa noudattaa vaatimuksia sääntelyn sisältämä suhteellisuusperiaate huomioiden.

3.2 Hallituksen ja palkitsemisvaliokunnan rooli

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkat ja muut palkkiot sekä työsuhteen ehdot. Lisäksi hallitus vahvistaa toimitusjohtajan esityksestä toimitusjohtajalle suoraan raportoivien henkilöiden palkat ja palkkiot. Johtoryhmässä on jäsenenä myös sisäisistä valvontatoiminnoista vastaava keskeinen henkilö (riskienhallinnasta ja compliance-toiminnasta vastaava johtaja), jonka palkitseminen edellyttää voimassa olevan sääntelyn mukaisesti hallituksen valvontaa.

Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelemansa palkitsemiseen liittyvät asiat. Näitä ovat esimerkiksi palkitsemisjärjestelmää ja sen ehtoja koskevat muutokset, yhtiökohtaisten tavoitteiden asettaminen ja toteutumisen arviointi sekä siitä seuraava palkitseminen, toimitusjohtajan ja toimitusjohtajalle raportoivien henkilöiden (ml. johtoryhmän jäsenet) muuttuvat palkkiot ja mahdollisten kiinteiden palkkioiden muutokset. Hallitus seuraa palkitsemisvaliokunnan avustamana koko henkilökunnan palkitsemista. Lisäksi hallitus arvioi vuosittain palkitsemisjärjestelmän sekä päättää sääntelyn mukaisesti viivästettyjen palkkioiden maksusta. Palkitsemisvaliokuntaan kuuluvat vuoden 2018 lopussa hallituksen puheenjohtaja Helena Walldén, Markku Koponen, Tuula Saxholm ja Jari Koskinen.

Hallituksen riskivaliokunta seuraa myös tavoitteiden asettamista ja palkitsemista, jotta palkitseminen on linjassa yhtiön riskinottohalukkuuden kanssa. Riskienhallinnasta ja compliancesta vastaava johtaja antaa myös hallitukselle ja sen valiokunnille lausunnon siitä, ovatko asetut tavoitteet ja palkitseminen yhteneväinen yhtiön riskinottohalukkuuden ja sääntelyn kanssa.

Hallituksella on aina viime kädessä oikeus päättää palkitsemisjärjestelmän muuttamisesta, päättämisestä tai muuttuvien palkkioiden maksamatta jättämisestä. Maksettavien palkkioiden osalta otetaan huomioon kaikki tiedossa olevat tekijät, jotka voisivat estää maksamisen (esim. vakavaraisuus- tai maksuvalmiusvaatimukset tai muut riskiperusteiseen arviointiin vaikuttavat tekijät). 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. Lisäksi vuodesta sisäinen tarkastus arvioi säännöllisesti laajemmin sääntelyn edellyttämällä tavalla palkitsemisjärjestelmää ja sitä koskevaa dokumentaatiota ja prosesseja.

Kuntarahoituksen hallitus ja palkitsemisvaliokunta seuraavat myös Kuntarahoituksen tytäryhtiön Rahoituksen neuvontapalvelut Inspira Oy:n ("Inspira") palkitsemista. Inspirassa palkitsemiseen liittyvistä tavoitteista ja niiden perusteella maksettavista muuttuvista palkkioista päättää Inspiran hallitus. Inspira ei ole viranomaisvalvonnassa eikä se ole liikkeeseenlaskenut rahoitusvälineitä säännellyillä markkinoilla ja siten tämän selvityksen tiedot palkkioiden määrästä eivät sisällä Inspiran tietoja

3.3 Muuttuvia palkkioita koskevat periaatteet vuonna 2018

Muuttuvan palkkion tarkoituksena on edistää haastavien tavoitteiden saavuttamista, varmistaa ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ja pysyminen yhtiössä, 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. Palkitsemisjärjestelmän piirissä on siten koko yhtiön henkilökunta, ellei työsuhteen luonteen vuoksi (esim. määräaikaisuus) ole muuta päätetty. Saman palkitsemisjärjestelmän sisällä palkitsemisen maksimi- ja tavoitetasot vaihtelevat tehtävän mukaan.

Palkitsemisjärjestelmään liittyvät tavoitteet asetetaan kullekin kalenterivuodelle (ansaintavuosi). Palkitsemisjärjestelmä perustuu kaikissa palkitsemisryhmissä sekä yhtiökohtaisen että osasto- ja/tai henkilökohtaisen suorituksen arviointiin. Osasto- ja henkilökohtaiset tavoitteet asetetaan niin, että ne tukevat yhtiön strategiaa ja operatiivisia 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, ja lisäksi toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä on hallituksen asettamat henkilökohtaiset tavoitteet, jotka liittyvät kunkin henkilön vastuualueisiin. Muulla henkilöstöllä tavoitteet ovat yhtiö- ja osastokohtaisia. Lisäksi asetetaan henkilökohtaiset tavoitteet, joiden suorituksen perusteella osastotavoitteen toteumaa voidaan suoritukseen perustuen nostaa tai laskea.

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. Toimitusjohtaja hyväksyy henkilökunnan palkitsemisen määrän ja hallitus hyväksyy toimitusjohtajan ja toimitusjohtajalle raportoivien henkilöiden palkitsemisen.

Vuonna 2017 yhtiökohtaiset ja koko henkilökunnan palkitsemiseen vaikuttavat tavoitteet, joista maksettiin palkkioita vuonna 2018, kohdistuivat yhtiön liikevoittoon, asiakastytytyväisyyteen ja esimiesten osalta muun kuin esimiestehtävissä toimivan henkilöstön työtyytyväisyyteen. Asetetut taloudelliset tavoitteet olivat yhtenevät yhtiön riskinottohalukkuuden kanssa ja perustuivat yhtiön taloudellisiin ennusteisiin huomioiden asetetut limiitit ja toiminnan rajaukset. Tulostavoitteelle, kuten kaikille tavoitteille, on asetettu maksimi, jonka ylittävältä tasolta muuttuva palkkio ei voi nousta yli maksimipalkkion ja vastaavasti minitavoite, jonka alle jäänyt tulos ei oikeuta lainkaan palkkioon.

Luottolaitoksia koskevan sääntelyn mukaisesti, mikäli henkilön palkkio ansaintavuodelta on 50.000 euroa tai enemmän, maksetaan 60 % palkkiosta ansaintavuotta seuraavana vuonna, ja 40 % palkkiosta viivästetään maksettavaksi tasasuuruusina erinä maksuvuotta seuraavina kolmena vuotena ja toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten osalta seuraavina viitenä vuonna. Sääntelyn mukaisiin viivästämistä koskeviin vaatimuksiin liittyen Kuntarahoitus pitää luetteloa niistä henkilöistä, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus yhtiön riskiasemaan. Edellä sanottua 50.000 euron rajaa 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. Hallitus voi aina päättää muuttuvien palkkioiden maksamatta jättämisestä perustuen riskiarviointiin, jos palkkioiden maksaminen vaarantaisi yhtiön vakavaraisuuden, lik-

viditeetin tai olisi muuten yhtiön riskiaseman kannalta vastoin terveitä liiketoimintaperiaatteita. Myös henkilön oma toiminta otetaan huomioon muuttuvien palkkioiden (sisältäen viivästetyt erät) riskiperusteisessa arvioinnissa.

Muuttuvista palkkioista niiden osalta, joilla palkkioita viivästetään, puolet on kytketty Kuntarahoituksen ydinpääoman (CET1) kehitykseen (sääntelyn mukainen palkitsemisessa käytettävä muu rahoitusväline). Muuttuvan palkkion arvoa voidaan ehtojen mukaisesti alentaa tilapäisesti, jos yhtiön ydinpääoman määrä laskee alle 13,25%:n. Edelleen, niillä joiden palkkioita viivästetään, puoleen muuttuvasta palkkiosta liittyy 12 kuukauden odotusaika maksulle palkkiosta päättämisen jälkeen. Muuttuvien palkkioiden maksu tapahtuu kerran vuodessa ansaintavuotta koskevan tilinpäätöksen vahvistamisen jälkeen. Palkkionsaaja ei saa käyttää rahoitusvälineitä muuttuviin palkkioihin liittyvältä henkilökohtaiselta riskiltä suojautumiseen.

3.4 Palkat ja palkkiot vuonna 2018

Vuonna 2018 maksetut muuttuvat palkkiot ovat perustuneet hallituksen hyväksymään Kuntarahoituksen palkitsemisjärjestelmään ja sen mukaisesti asetettuihin tavoitteisiin ansaintavuodelle 2017. Lisäksi vuonna 2018 on maksettu palkkioita, jotka oli viivästetty aiemmilta vuosilta maksettavaksi vuonna 2018. Alla olevassa taulukossa on eritelty palkkiot koko henkilöstön ja erityisesti asiakasrahoituksen osalta. Asiakasrahoitus on Kuntarahoituksen ainoa liiketoiminta-alue ja sitä koskevat luvut on eritelty taulukossa omassa sarakkeessaan. Kaikki luvut on esitetty ilman työnantajan sivukuluja.

Maksetut palkat ja palkkiot 2018 (1 000 €)	Koko henkilöstö Toimiva johto	(ml.)	Asiakasrahoitus
Ryhmään kuuluvien henkilöiden lukumäärä		119	25
Ryhmän kuuluvien kiinteät palkat vuonna 2018		9 475	2 018
Ryhmän vuonna 2018 ansaituksi hyväksytyt muuttuvat palkkiot edelliseltä ansaintavuodelta 2017		1 039	198
Vuonna 2018 maksettujen muuttuvien palkkioiden yhteismäärä (sisältäen aiemmilta vuosilta lykätty)		1 402	273

Vuodelta 2017 ansaitujen ja siten vuonna 2018 maksettujen muuttuvien palkkioiden tavoite- ja maksimitaso vaihtelevat eri palkitsemisryhmissä. Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten osalta tavoitepalkkio on kahden ja puolen (2,5) kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä ja maksimipalkkio on viiden (5) kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä. Muissa palkitsemisryhmissä tavoitepalkkiot ovat 1 – 2 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä ja maksimipalkkio 2 - 4 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä. Maksimipalkkion suhde kiinteään vuosipalkkaan nähden, jossa huomioitu lomarahana, on toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille 39 % ja muissa palkitsemisryhmissä tämä vaihtelee 16 ja 32 prosentin välillä.

Maksimipalkkio voi tulla kyseeseen vain erittäin poikkeuksellisesta suorituksesta. Vuonna 2018 palkitsemisjärjestelmän mukaista maksimipalkkiota ei ole maksettu kenellekään palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluvista henkilöistä. Yhtiössä ei ollut vuonna 2018 ollut palkkionsaajia, joiden palkkiot olisivat tilikauden aikana ylittäneet miljoona euroa.

Seuraavissa taulukoissa on tarkempia tietoja palkitsemisesta vuonna 2018 koskien henkilöitä, joiden toiminnalla on sääntelyssä kuvatulla tavalla olennainen vaikutus yhtiön riskiprofiiliin: toimitusjohtaja ja muut johtoryhmän jäsenet, asiakasrahoituksen työntekijät joilla on merkittävä vaikutus yhtiön riskiprofiiliin sekä

muissa toiminnoissa (Pääomamarkkinat, Riskienhallinta, Talous, Business information solutions, HR, Laki-asiat ja yhtiöhallinto) työskentelevät työntekijät, joiden toiminnalla on merkittävä vaikutus yhtiön riskiprofiiliin). Pääsääntöisesti näissä toiminnoissa on kyse esimiestehtävistä.

Ryhmään kuuluvat ne henkilöt, jotka ovat olleet määritelmän täyttävissä tehtävissä ansaintavuoden 2017 muuttuvien palkkioiden maksuhetkellä 10.4.2018. Työsuhteen voimassaolo muuttuvan palkkion maksuhetkellä ilman irtisanoutumista on ehto muuttuvan palkkion maksamiselle. Kaikki luvut on esitetty ilman työnantajan sivukuluja. Kaikki muuttuvat palkkiot on maksettu rahana, koska yhtiöllä ei ole käytössä osake- tai osakesidonnaista instrumenttia muuttuvien palkkioiden maksamiseen. Johdon osalta luvut sisältävät palkat ja muuttuvat palkkiot 1.3.2018 nimitettyjen johtoryhmän jäsenten osalta.

Johtoryhmän jäsenten palkat ja palkkiot (1 000 €)	2018
Toimitusjohtajalle maksettu kiinteä palkka	336
Toimitusjohtajan sijaiselle maksettu kiinteä palkka	186
Toimitusjohtaja maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä (sisältää aiemmilta vuosilta lykättyjen palkkioiden maksun)	101
Toimitusjohtajan sijaiselle maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä (sisältää aiemmilta vuosilta lykättyjen palkkioiden maksun)	87
Johtoryhmän muille jäsenille maksetut kiinteät palkat	946
Johtoryhmän muille jäsenille maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä (sisältää aiemmilta vuosilta lykättyjen palkkioiden maksun)	364

Toimivan johdon jäsenet ja ne henkilöt, joiden toiminnalla on merkittävä vaikutus yhtiön riskiprofiiliin (1000 €)	2018
Ryhmään kuuluvien henkilöiden lukumäärä	32
Ryhmän kuuluvien kiinteät palkat vuonna 2018	3 856
Ryhmän vuonna 2018 ansaituksi hyväksytyt muuttuvat palkkiot edelliseltä ansaintavuodelta 2017	562
Vuonna 2018 ansaituksi hyväksytyistä muuttuvista palkkioista tuleville vuosille lykättyjen muuttuvien palkkioiden määrä	60
Vuonna 2018 ansaituksi hyväksytyistä muuttuvista palkkioista 12 kk:n odotusajan jälkeen maksettavaksi lykätty määrä	26
Aiemmilta vuosilta lykättyjen palkkioiden määrä, jotka maksettu 2018	320
Vuonna 2018 maksettujen muuttuvien palkkioiden yhteismäärä (sisältäen aiemmilta vuosilta lykätyt)	821
Tuleville vuosille lykättyjen muuttuvien palkkioiden yhteismäärä (sisältäen tilikaudella päätetyt lykkäykset)	275
Riskiperusteisen arvioinnin vuoksi alennettujen lykättyjen palkkioiden määrä	0
Korkein yksittäiselle henkilölle vuonna 2018 edelliseltä ansaintavuodelta 2017 ansaituksi hyväksytty muuttuva palkkio	86

Vuonna 2018 yhtiö ei myöntänyt erärahoja minkään tehtävän osalta. Sopimukseen perustuvien maksettujen erarahojen määrä oli 159 tuhatta euroa (1 kpl), mikä perustui 2017 tapahtuneeseen myöntämiseen ja on siten raportoitu myös vuotta 2017 koskeneessa palkka- ja palkkioselvityksessä. Yhtiö ei myöntänyt eikä maksanut vuonna 2018 aloitusrahoja minkään tehtävän osalta.

3.5 Palkitsemista koskevat päätetyt muutokset

Yhtiön hallitus on päivittänyt vuoden 2018 lopussa yhtiön palkitsemista koskevaa politiikkaa (Remuneration Policy) vastaamaan entistä täsmällisemmin Euroopan pankkivalvontaviranomaisen (EBA) ohjeistusta moitteettomista palkitsemisjärjestelmistä. Nämä muutokset vaikuttavat järjestelmään vuonna 2019. Muutokset ovat olleet pääosin teknisiä järjestelmän hallinnointiin liittyviä eivätkä siten vaikuta tässä raportissa kuvattuun kokonaisuuteen Kuntarahoituksen palkitsemisen periaatteista.