

# **Palkka- ja palkkioselvitys**

## 2020

**Kuntarahoitus**

## 1 Tausta ja tarkoitus

Kuntarahoitus Oyj (jäljempänä "Kuntarahoitus" tai "yhtiö") 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.

## 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 2020 hallituksen jäsenille on maksettu vuoden 2020 yhtiökokoukseen asti palkkiot vuoden 2019 yhtiökokouksen tekemän päätöksen mukaisesti, ja vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen palkkioiden maksu on perustunut vuoden 2020 varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen.

Kaudella 2019–2020 palkkiot ovat olleet 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

Kaudella 2020–2021 palkkiot ovat olleet seuraavat:

- Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio 35 000 euroa
- Varapuheenjohtajan vuosipalkkio 23 000 euroa
- Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtajan vuosipalkkio 25 000 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.

## Hallitukselle maksetut palkkiot 2020

HALLITUKSEN JÄSEN	Palkkiot 2020 (1 000 €)
Helena Walldén, hallituksen puheenjohtaja	56
Tuula Saxholm, hallituksen varapuheenjohtaja	36
Maaria Eriksson	32
Raija-Leena Hankonen 21.2.2020 asti	6
Minna Helppi, 25.3.2020 yhtiökokoukseen asti	9
Markku Koponen	46
Jari Koskinen, 25.3.2020 yhtiökokoukseen asti	9
Kari Laukkanen	45
Vivi Marttila	34
Denis Strandell, valittu uutena jäsenenä 25.3.2020 yhtiökokouksessa	25
Kimmo Viertola, valittu uutena jäsenenä 25.3.2020 yhtiökokouksessa	24
	<b>318</b>

Vuonna 2020 hallituksella oli yhteensä 17 kokousta, joista yksi oli sähköpostikokous. Tarkastusvaliokunta kokoontui 11 kertaa, riskivaliokunta yhdeksän kertaa ja palkitsemisvaliokunta kahdeksan kertaa vuonna 2020.

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 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 palkoissa ja palkitsemisessä rahoitusalan ja toimintaympäristön kehitystä. Kaikissa tehtävissä on tehty vaatavuusarviointi, jotta saavutetaan riittävä vertailukelpoisuus markkinatietoihin. Markkinavertailujen tekemisessä on vuonna 2020 käytetty apuna Korn Ferry Hay Group Oy:n tutkimustietoa, joka perustuu tehtävien vaatavuusarviointiin ja siihen pohjautuvaan tehtävien luokitteluun. Lisäksi on hankittu markkinavertailutietoa johdon palkitsemisessä Evli Alexander Incentives Oy:n johtoa koskevan palkkatutkimuksen kautta. 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 tehtävässä ennen vuotta 2018) on yhtiön ottama maksuperusteinen ryhmäeläkevakuutus. Vakuutuksesta voidaan maksaa eläkettä 63 vuotta täyttäneelle. Vuonna 2020 toimitusjohtajalle ja niille johtoryhmän jäsenille, jotka ovat olleet 1.1.2020 oikeutettuja eläkevakuutukseen, on maksettu eläkevakuutukseen yhteensä 57 372,23 euroa.

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

Kuntarahoituksen liiketoiminta on erittäin rajattu eikä sisällä runsasta määrää eri tuotteita tai palveluja. Yhtiöllä on yksinkertainen organisaatorakenne ja oikeudellinen muoto. Nämä huomioiden yhtiö on voinut palkitsemista koskevilla periaatteilla noudattaa vaatimuksia sääntelyn sisältämää suhteellisuusperiaatetta huomioiden.

### 3.2 Hallituksen ja palkitsemisvaliokunnan rooli

Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelemana 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 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 kuuluivat vuoden 2020 lopussa hallituksen puheenjohtaja Helena Walldén, Tuula Saxholm, Markku Koponen ja Kimmo Viertola.

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 vastaava johtaja, jolle myös compliance-toiminnasta vastaava raportoi), jonka palkitseminen edellyttää voimassa olevan sääntelyn mukaisesti hallituksen valvontaa. Hallitus päättää erikseen palkitsemisvaliokunnan esityksestä sisäisen tarkastuksen johtajan sekä sisäisen tarkastuksen henkilöstön palkitsemisesta ja seuraa yhtiön riskiasemaan vaikuttavien henkilöiden (mukaan lukien sisäiset kontrollifunktiot, kuten compliance) palkitsemista.

Hallituksen riskivaliokunta seuraa myös tavoitteiden asettamista ja palkitsemista, jotta palkitseminen on linjassa yhtiön riskinottohalukkuuden kanssa. Riskienhallinnasta vastaava johtaja sekä compliance-toiminnasta vastaava antavat myös hallitukselle ja sen valiokunnille lausunnon siitä, ovatko asetut tavoitteet ja palkitseminen yhteneväisiä yhtiön riskinottohalukkuuden ja sääntelyn kanssa.

Hallituksella on aina viime kädessä oikeus päättää palkitsemisjärjestelmän muuttamisesta, päättamisestä tai muuttuvien palkkioiden maksamatta jättämisestä. Maksettavissa palkkioissa otetaan huomioon kaikki tiedossa olevat tekijät, jotka voisivat estää maksamisen (esim. vaka-varaisuus- tai maksuvalmiusvaatimukset tai muut riskiperusteiseen arviointiin vaikuttavat tekijät). Hallitus voi päättää myös aina yksittäisen henkilön tapauksessa ansaitun tai viivästetyn palkkion maksamatta jättämisestä riskiperusteiseen arviointiin pohjautuen.

Sisäinen tarkastus antaa vuosittain palkitsemisvaliokunnalle ja hallitukselle lausunnon siitä, onko hallituksen päättämää palkitsemisjärjestelmää noudatettu. Lisäksi 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 2020

Muuttuvan palkkion tarkoituksena on edistää strategian toteuttamista, haastavien tavoitteiden saavuttamista, varmistaa ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus ja pysyminen yhtiössä sekä lisätä työn tehokkuutta.

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 henkilöiden tavoitteet sekä palkitsemisen maksimi- ja tavoitetasot vaihtelevat tehtävän mukaan.

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

Yhtiökohtaisen suorituksen arvioinnin hyväksyy hallitus, toiminto- tai osastokohtaisen suoritusarvioinnin hyväksyy johtoryhmä ja henkilökohtaisen suoritusarvioinnin tekee kunkin työntekijän esihenkilö. Riskienvalvontatehtävissä olevien henkilöiden palkitseminen ei perustu valvotun toiminnon tulokseen, mutta riskienvalvontatehtävissä toimivien tavoitteissa on yhtiötason tavoitteena koko yhtiön tulostavoite. Toimitusjohtaja hyväksyy henkilökunnan palkitsemisen määrän, ja hallitus hyväksyy toimitusjohtajan ja toimitusjohtajalle raportoitavien sekä sisäisen tarkastuksen henkilöiden palkitsemisen.

Vuonna 2019 yhtiökohtaiset ja siten koko henkilökunnan palkitsemiseen vaikuttavat tavoitteet, joista maksettiin palkkioita vuonna 2020, kohdistuivat yhtiön liikevoittoon, tiettyihin strategiaan, toiminnan tehokkuutta edistäviin projekteihin, asiakastyytyväisyyteen ja esihenkilöillä muun kuin esihenkilötehtävissä toimivan henkilöstön työtyytyväisyyteen. Asetetut taloudelliset tavoitteet olivat yhtenevät yhtiön riskinottohalukkuuden kanssa, ja perustuivat yhtiön taloudellisiin ennusteisiin, joissa huomioidaan asetetut limiitit ja toiminnan rajaukset. Tulostavoitteelle, kuten kaikille tavoitteille, on asetettu maksimi, jonka ylittävältä tasolta muuttuva palkkio ei voi nousta yli maksimipalkkion, ja vastaavasti minimimitavoite, 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 seuraavana kolmena vuotena ja toimitusjohtajalla ja johtoryhmän jäsenillä seuraavina viitenä vuonna. Sääntelyn mukaisesti 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. Lisäksi, mikäli palkkio ylittää 135 000 euroa, palkkiosta maksetaan 40 % ansaintavuotta seuraavana vuonna ja viivästetään 60 %.

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, likviditeetin tai olisi muuten yhtiön riskiaseman kannalta vastoin terveitä liiketoimintaperiaatteita. Myös henkilön oma toiminta otetaan huomioon muuttuvien palkkioiden riskiperusteisessa arvioinnissa.

Muuttuvista palkkioista niiden osalta, joilla palkkioita viivästetään, puolet 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 15,96 %: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 2020

Vuonna 2020 maksetut muuttuvat palkkiot ovat perustuneet hallituksen hyväksymään Kuntarahoituksen palkitsemisjärjestelmään ja sen mukaisesti asetettuihin tavoitteisiin ansaintavuodelle 2019. Lisäksi vuonna 2020 on maksettu palkkioita, jotka oli viivästetty aiemmilta vuosilta maksettavaksi vuonna 2020. Alla olevassa taulukossa on eritelty koko henkilöstön ja erityisesti asiakasrahoituksen palkkiot. 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 2020 (1 000 €)	Koko henkilöstö (ml. toimiva johto)	Asiakasrahoitus
Ryhmään kuuluvien henkilöiden lukumäärä	154	25
Ryhmään kuuluvien kiinteät palkat vuonna 2020	12 518	2 111
Ryhmän vuonna 2020 ansaituksi hyväksytyt muuttuvat palkkiot edelliseltä ansaintavuodelta 2019	1 507	271
Vuonna 2020 maksettujen muuttuvien palkkioiden yhteismäärä (sisältäen aiemmilta vuosilta lykätty)	1 490	271

Vuodelta 2019 ansaittuvien ja siten vuonna 2020 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 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 39,7 %, ja muissa palkitsemisryhmissä tämä vaihtelee 15,7 ja 31,7 % välillä.

Maksimipalkkio voi tulla kyseeseen vain erittäin poikkeuksellisesta suorituksesta. Vuonna 2020 palkitsemisjärjestelmän mukaista maksimipalkkiota ei ole maksettu kenellekään palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluvista henkilöistä. Yhtiössä ei ollut vuonna 2020 ollut palkkionsaajia, joiden palkkiot olisivat tilikauden aikana ylittäneet miljoona euroa.

Seuraavissa taulukoissa on tarkempia tietoja palkitsemisesta vuonna 2020 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 ja hallinto, Lakiasiat ja yhtiöhallinto) työskentelevät työntekijät, joiden toiminnalla on merkittävä vaikutus yhtiön riskiprofiiliin). Pääsääntöisesti näissä toiminnoissa on kyse esihenkilötehtävistä.

Ryhmään kuuluvat palkkioissa ne henkilöt, jotka ovat olleet määrätelmän täyttävissä tehtävissä ansaintavuoden 2019 muuttuvien palkkioiden maksuhetkellä 10.4.2020. Jotta palkkio voidaan maksaa, tulee henkilön olla sen maksuhetkellä työsuhteessa yhtiöön eikä henkilö ole saanut irtisanoutua yhtiön palveluksesta tai yhtiö irtisanoa henkilöä. Poikkeuksen tästä muodostaa eläkkeelle jääminen. 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.

**JOHTORYHMÄN JÄSENTEN PALKAT JA PALKKIOT  
(1 000 €)****2020**

Toimitusjohtajalle maksettu kiinteä palkka	347
Toimitusjohtajan sijaiselle maksettu kiinteä palkka	196
Toimitusjohtajalle maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä (sisältää aiemmilta vuosilta lykättyjen palkkioiden maksun)	65
Toimitusjohtajan sijaiselle maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä (sisältää aiemmilta vuosilta lykättyjen palkkioiden maksun)	55
Johtoryhmän muille jäsenille maksetut kiinteät palkat	963
Johtoryhmän muille jäsenille maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä (sisältää aiemmilta vuosilta lykättyjen palkkioiden maksun)	159

**TOIMIVAN JOHDON JÄSENET JA NE HENKILÖT, JOIDEN TOIMINNALLA ON MERKITTÄVÄ  
VAIKUTUS YHTIÖN RISKIPROFIILIIN  
(1 000 €)****2020**

Ryhmään kuuluvien henkilöiden lukumäärä	35
Ryhmään kuuluvien kiinteät palkat vuonna 2020	4 583
Ryhmän vuonna 2020 ansaituksi hyväksytyt muuttuvat palkkiot edelliseltä ansaintavuodelta 2019	853
Vuonna 2020 ansaituksi hyväksytyistä muuttuvista palkkioista tuleville vuosille lykättyjen muuttuvien palkkioiden määrä	94
Vuonna 2020 ansaituksi hyväksytyistä muuttuvista palkkioista 12 kk:n odotusajan jälkeen maksettavaksi lykätty määrä	40
Aiemmilta vuosilta lykättyjen palkkioiden määrä, jotka maksettu 2020	52
Vuonna 2020 maksettujen muuttuvien palkkioiden yhteismäärä (sisältäen aiemmilta vuosilta lykätyt)	811
Tuleville vuosille lykättyjen muuttuvien palkkioiden yhteismäärä (sisältäen tilikaudella päätetyt lykkäykset)	203
Riskiperusteisen arvioinnin vuoksi alennettujen lykättyjen palkkioiden määrä	0
Korkein yksittäiselle henkilölle vuonna 2020 edelliseltä ansaintavuodelta 2019 ansaituksi hyväksytty muuttuva palkkio	83

Vuonna 2020 maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä vastasi toimitusjohtajalla 2,4 kk:n palkkaa, toimitusjohtajan sijaisella 3,7 kk:n palkkaa ja muulla johtoryhmällä 2,1 kk:n palkkaa vastaavaa summaa. Toimitusjohtajalle vuonna 2020 maksettujen muuttuvien palkkioiden summa suhteessa vuosipalkkaan oli 18,7 %, toimitusjohtajan sijaisella 28,1 % ja muilla johtoryhmän jäsenillä 16,5 %.

Vuonna 2020 yhtiö myönsi erorahoja risk taker -ryhmään kuuluvassa kahdessa tehtävässä. Näiden sopimukseen perustuvien, vuonna 2021 maksettavien erorahojen määrä oli yhteensä 150 000 euroa (2 kpl). Yhtiö ei myöntänyt eikä maksanut vuonna 2020 aloitusrahoja missään tehtävässä.

**3.5 Palkitsemista koskevat päätetyt muutokset**

Yhtiön hallitus on päivittänyt vuonna 2020 yhtiön palkitsemista koskevaa politiikkaa (*Remuneration Policy*) vastaamaan entistä täsmällisemmin Euroopan pankkivalvontaviranomaisen (EBA) ohjeistusta moitteettomista palkitsemisjärjestelmistä. Kontrollifunktioiden palkitsemista on muutettu siten, että kontrollifunktioiden vetäjien palkitsemisen maksimitasoja on pienennetty. Muut vuonna 2020 päätetyt muutokset ovat teknisiä/olemassa olevia periaatteita täsmentäviä muutoksia, jotka vaikuttavat palkkioiden arviontiin/maksuun vuonna 2021.

**Kuntarahoitus Oyj**

Jaakonkatu 3 A, PL 744

00101 Helsinki

Puh. 09 6803 5666

[www.kuntarahoitus.fi](http://www.kuntarahoitus.fi)

[etunimi.sukunimi@kuntarahoitus.fi](mailto:etunimi.sukunimi@kuntarahoitus.fi)