

**KUNTARAOITUS**

**Palkka- ja palkkioselvitys**

**2016**

2.3.2017

## 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](http://www.cgfinland.fi).

## 2 HALLITUKSEN PALKKIOT

Kuntarahoituksen yhtiöjärjestyksen mukaan varsinainen yhtiökokous päättää hallitukselle maksettavista palkkioista.

Hallituksen jäsenille maksetaan yhtiökokouksen 22.3.2016 tekemän päätöksen mukaisesti toimikaudelta 2016 – 2017 (vuoden 2016 varsinaisesta yhtiökokouksesta seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättämiseen) 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.

| Hallitukselle maksetut palkkiot 2016                        |                         |
|---|-------------------------|
| Hallituksen jäsen   | Palkkiot 2016 (1 000 €) |
| Eva Liljebloom, hallituksen puheenjohtaja 22.3.2016 asti    | 24                      |
| Helena Walldén, hallituksen puheenjohtaja 22.3.2016 lähtien | 22,2                    |
| Tapani Hellstén, hallituksen varapuheenjohtaja              | 22,5                    |
| Fredrik Forssell  | 26,5                    |
| Teppo Koivisto  | 26                      |
| Sirpa Louhevirta  | 24,5                    |
| Vivi Marttila, hallituksen jäsen 22.3.2016 lähtien          | 12,5                    |
| Tuula Saxholm   | 25,7                    |
| Asta Tolonen, hallituksen jäsen 22.3.2016 asti              | 12                      |
| Juha Yli-Rajala   | 25,5                    |
| <b>Yhteensä</b>   | <b>221,4</b>            |

Vuonna 2016 hallituksella oli yhteensä 13 kokousta, joista kaksi oli sähköposti- tai puhelinkokouksia. Tarkastusvaliokunta kokoontui 5 kertaa, riskivaliokunta 6 kertaa ja palkitsemisvaliokunta 6 kertaa vuonna 2016.

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 saavutetaan riittävä vertailukelpoisuus markkinatietoihin. Markkinavertailujen tekemisessä on käytetty apuna seuraavia ulkopuolisia tahoja: Hay Group Oy, Alexander Incentives Oy.

Sekä toimivan johdon että henkilöstön eläkeikä ja eläke määräytyvät työntekijän eläkelain mukaan. Johtoryhmän jäsenillä on yhtiön ottama maksuperusteinen ryhmäeläkevakuutus. Vakuutuksesta voidaan maksaa eläkettä 63 vuotta täyttäneelle. Vuonna 2016 toimitusjohtajalle ja johtoryhmän jäsenille on maksettu eläkevakuutukseen yhteensä 126 640 euroa.

Toimitusjohtajan irtisanomisaika on yhtiön puolelta kuusi kuukautta. Toimitusjohtajan työsuhte-etuudet (auto-, asunto-, 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 vastaavat keskeiset henkilöt (talousjohtaja, riskienhallintajohtaja ja compliance-toiminnasta vastaava johtaja), joiden palkitseminen edellyttää voimassa olevan sääntelyn mukaisesti hallituksen valvontaa.

Hallitus päättää palkitsemisvaliokunnan valmistelemana palkitsemiseen liittyvät asiat. Näitä ovat esimerkiksi palkitsemisjärjestelmää ja sen ehtoja koskevat muutokset, yhtiökohtaisten tavoitteiden toteutumisen arviointi ja siitä seuraava palkitseminen, toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten 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 2016 lopussa hallituksen puheenjohtaja Helena Walldén, Teppo Koivisto, ja Juha Yli-Rajala.

Hallituksen riskivaliokunta seuraa myös tavoitteiden asettamista ja palkitsemista, jotta palkitseminen on linjassa yhtiön riskinottohalukkuuden kanssa. Riskienhallinnasta ja compliancesta vastaavat johtajat antavat myös hallitukselle ja sen valiokunnille lausunnot siitä, että 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 2017 lähtien sisäinen tarkastus arvioi laajemmin sääntelyn edellyttämällä tavalla palkitsemisjärjestelmää ja sitä koskevaa dokumentaatiota ja prosesseja.

Kuntarahoituksen hallitus ja palkitsemisvaliokunta seuraa myös Kuntarahoituksen tytäryhtiön Rahoituksen neuvontapalvelut Inspira Oy:n ("Inspira") palkitsemista. Inspiran palkitsemisjärjestelmästä ja maksettavista palkkioista päättää Inspiran hallitus. Inspira ei ole viranomaisvalvonnassa eikä se ole liikkeeseenlaskenut säännellyillä markkinoilla rahoitusvälineitä. Tämän vuoksi tämä selvitys ei sisällä selvitystä Inspiran maksamista palkioista ja palkkioista, vaan ainoastaan Kuntarahoitusta koskevat tiedot.

### 3.3 Muuttuvia palkkioita koskevat periaatteet vuonna 2016

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.

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

Vuonna 2015 yhtiökohtaiset ja koko henkilökunnan palkitsemiseen vaikuttavat tavoitteet, joista maksettiin palkkioita vuonna 2016, kohdistuivat yhtiön liikevoittoon, vähimmäisomavaraisuusasteeseen (leverage ratio) ja esimiesten osalta muun henkilöstön tyytyväisyyteen. Asetut taloudelliset tavoitteet olivat yhtenevät yhtiön riskinottohalukkuuden kanssa ja perustuivat yhtiön taloudellisiin ennusteisiin huomioiden asetetut limiitit ja toiminnan rajaukset.

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 mukaisiin viivästämistä koskeviin vaatimuksiin liittyen Kuntarahoitusta 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. Muuttuvista palkkioista puolet on kytketty Kuntarahoitusta ydinpääoman (CET1) kehitykseen (sääntelyn mukainen palkitsemisessä käytettävä muu rahoitusväline). Muuttuvan palkkion arvoa voidaan ehtojen mukaisesti 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 2016

Vuonna 2016 maksetut muuttuvat palkkiot ovat perustuneet hallituksen hyväksymään Kuntarahoitusta palkitsemisjärjestelmään ja sen mukaisesti asetettuihin tavoitteisiin ansaintavuodelle 2015. Lisäksi vuonna 2016 on maksettu palkkioita, jotka oli viivästetty aiemmilta vuosilta maksettavaksi vuonna 2016.

Vuodelta 2015 ansaittujen muuttuvien palkkioiden osalta toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkitsemisjärjestelmän mukainen tavoitepalkkiotasotaso oli kolmen kuukauden palkkaa vastaava määrä. Maksimipalkkio oli kuuden kuukauden palkkaa vastaava määrä. Muissa henkilöstöryhmissä tavoitepalkkiotasot vaihtelivat puolentoista kuukauden ja kahden ja puolen kuukauden palkkaa vastaavan määrän välillä ja maksimipalkkiotasot kahden kuukauden ja neljän kuukauden palkkaa vastaavan määrän välillä. Maksimipalkkio voi tulla kyseeseen vain erittäin poikkeuksellisesta suorituksesta. Vuonna 2016 palkitsemisjärjestelmän mukainen maksimipalkkio on maksettu viidelle henkilölle kaikista palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluvista henkilöistä. Maksimipalkkiota ei ole maksettu johtoon kuuluville henkilöille. Yhtiössä ei ollut vuonna 2016 ollut palkkionsaajia, joiden palkkiot olisivat tilikauden aikana ylittäneet miljoona euroa.

Seuraavassa taulukossa on tarkempia tietoja palkitsemisestä vuonna 2016 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 ja liiketoiminnan kehityksestä vastaavat osastonjohtajat). Tähän ryhmään kuuluvat henkilöt ovat olleet samoja myös edellisenä vuonna.

|   | 2016  |
|---|-------|
| Ryhmään kuuluvien henkilöiden lukumäärä   | 14    |
| Ryhmään kuuluvien kiinteät palkat vuonna 2016   | 2 481 |
| Ryhmän vuonna 2016 ansaituksi hyväksytyt muuttuvat palkkiot edelliseltä ansaintavuodelta 2015   | 809   |
| Vuonna 2016 ansaituksi hyväksytyistä muuttuvista palkkioista tuleville vuosille viivästettyjen muuttuvien palkkioiden määrä (1 000 €) | 244   |
| Aiemmilta vuosilta viivästettyjen palkkioiden määrä, jotka maksettu vuonna 2016 (1 000 €)   | 436   |

|  |       |
|--|-------|
| Vuonna 2016 maksettujen muuttuvien palkkioiden yhteismäärä (sisältäen aiemmilta vuosilta viivästetyt palkkiot) (1 000 €) | 1 002 |
|--|-------|

Kaikki edellä olevissa taulukoissa olevat tiedot on esitetty ilman sivukuluja.

| Toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten palkat ja palkkiot (1 000€)  | 2016  |
|---|-------|
| Toimitusjohtajalle maksettu kiinteä palkka vuonna 2016  | 339   |
| Toimitusjohtajalle maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä vuonna 2016 (sisältää aiemmilta vuosilta viivästettyjen palkkioiden maksun)           | 150   |
| Johtoryhmän muille jäsenille maksetut kiinteät palkat vuonna 2016   | 1 016 |
| Johtoryhmän muille jäsenille vuonna 2016 maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä (sisältää aiemmilta vuosilta viivästettyjen palkkioiden maksun) | 414   |

### 3.5 Palkitsemista koskevat päätetyt muutokset

Hallitus hyväksyi vuoden 2016 lopussa yhtiölle uuden palkitsemista koskevan politiikan (Remuneration Policy) ja päivitti muuttuvia palkkioita koskevat ehdot (Terms and Conditions for the Variable Remuneration). Hyväksytyt politiikat ja ohjeet perustuvat vuoden 2017 alusta voimaan tulevaan Euroopan pankkivalvontaviranomaisen (EBA) ohjeistukseen moitteettomista palkitsemisjärjestelmistä. Yhtiön uudistetun palkitsemisjärjestelmän laatimisessa on huomioitu suhteellisuusperiaate, jonka mukaisesti viranomaisohjeistuksen sovellettavuutta yhtiöön on arvioitu. EBA:n ohjeistuksen mukaisesti Kuntarahoitusta noudattaa vuodesta 2017 lähtien päätettävien palkkioiden osalta viiden vuoden viivästysaika ja 12 kuukauden odotusaikaa, mikäli palkkion määrä on 50.000 euroa tai suurempi. Odotusaikaa koskee näissä palkkioissa aina puolta kulloinkin maksettavasta erästä. Viivästysajan ja odotusajan pidennys vuoteen 2016 verrattuna (ks. kohta 3.3) johtuu siitä, että EBA:n ohjeen mukaan pidempiä viivästys- ja odotusajoja on sovellettava merkittäviin luottolaitoksiin. Finanssivalvonta on määritellyt Kuntarahoitusta merkittäväksi luottolaitokseksi.

EBA:n ohjeistuksen implementoinnin lisäksi hallitus päätti vuonna 2016 muutamista muutoksista yhtiön palkitsemisjärjestelmään. Näitä muutoksia olivat mm. hallituksen linjaus siitä, että tavoitepalkkio on kaikissa palkitsemisryhmissä 50 % maksimipalkkiosta ja minimipalkkio 0. Tämän vuoksi muutamissa palkitsemisryhmissä tavoitepalkkioiden tasot laskevat puolen kuukauden palkkaa vastaten ja kaikissa palkitsemisryhmissä minimipalkkio on 0 aiemman yhden kuukauden palkkion sijaan. Lisäksi hallitus päätti toimitusjohtajan ja johtoryhmän osalta lisätä henkilökohtaisten vastuualueiden mukaisten tavoitteiden painoarvoa järjestelmässä. Nämä muutokset koskevat vuodelta 2017 ansaittavia palkkioita.