

Palkka- ja palkkioselvitys 2019

Kuntarahoitus

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.

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 2019 hallituksen jäsenille on maksettu vuoden 2019 yhtiökokoukseen asti palkkiot vuoden 2018 yhtiökokouksen tekemän päätöksen mukaisesti ja vuoden 2019 varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen palkkioiden maksu on perustunut vuoden 2019 varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen.

Kaudella 2018 – 2019 ja kaudella 2019 – 2020 palkkiot ovat olleet samat:

- 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.

Hallitukselle maksetut palkkiot 2019

Hallituksen jäsen	Palkkiot 2019 (1 000 €)
Helena Walldén, hallituksen puheenjohtaja	52
Tuula Saxholm, hallituksen varapuheenjohtaja	33
Maaria Eriksson valittu uutena jäsenenä 28.3.2019 yhtiökokouksessa	23
Fredrik Forssell 28.3.2019 yhtiökokoukseen asti	9
Raija-Leena Hankonen, valittu uutena jäsenenä 28.3.2019 yhtiökokouksessa	23
Minna Helppi	32
Markku Koponen	39
Jari Koskinen	30
Kari Laukkanen	39
Vivi Marttila	32
Yhteensä	311

Vuonna 2019 hallituksella oli yhteensä 14 kokousta, joista kaksi oli sähköpostikokouksia. Tarkastusvaliokunta kokoontui 10 kertaa, riskivaliokunta yhdeksän kertaa ja palkitsemisvaliokunta kuusi kertaa vuonna 2019.

Hallituksen jäsenet eivät ole työ- tai toimitushteessa 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 kokonaisansiesta.

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 vuonna 2019 käytetty apuna Korn Ferry Hay Group Oy:n tutkimustietoa perustuen tehtävien vaativuusarviointiin ja siihen pohjautuvaan tehtävien luokitteluun. Lisäksi on hankittu markkinavertailutietoa johdon palkitsemisen osalta Alexander Incentives Oy:n johtoa koskevan palkkatutkimuksen kautta. Yhtiön voimassa olevan palkitsemisjärjestelmän kehittämisessä on käytetty tukena Alexander Incentives Oy:tä vuonna 2016, 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 vuotta 2018) on yhtiön ottama maksu- ja eläkevarustein ryhmäeläkevakuutus. Vakuutuksesta voidaan maksaa eläkettä 63 vuotta täyttäneelle. Vuonna 2019 toimitusjohtajalle ja niille johtoryhmän jäsenille, jotka ovat olleet 1.1.2019 oikeutettuja eläkevakuutukseen, on maksettu eläkevakuutukseen yhteensä 88 247,84 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 koskevissa 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 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 ja henkilöstön palkitsemisesta ja seuraa yhtiön riskiasemaan vaikuttavien henkilöiden (mukaan lukien sisäiset kontrollifunktiot, kuten compliance) palkitsemista.

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 2019 lopussa hallituksen puheenjohtaja Helena Walldén, Tuula Saxholm, Markku Koponen ja Jari Koskinen.

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, 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 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 2019

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 hyväksytyyn riskinottohaluuden ja riskinkantokyvyn ylittävään riskinottoon. Palkitsemisjärjestelmässä yhtiökohtaisten, toiminto- tai 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 toiminto- tai osastokohtaisia. Lisäksi asetetaan henkilökohtaiset tavoitteet, joiden suorituksen perusteella toiminto- tai osastotavoitteen toteutumaa voidaan suoritukseen perustuen nostaa tai laskea.

Yhtiökohtaisen suorituksen arvioinnin hyväksyy hallitus, toiminto- tai osastokohtaisen suoritusarvioinnin hyväksyy johtoryhmä ja henkilökohtaisen suoritusarvioinnin tekee kunkin työntekijän esimies. 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 raportoivien sekä sisäisen tarkastuksen henkilöiden palkitsemisen.

Vuonna 2018 yhtiökohtaiset ja siten koko henkilökunnan palkitsemiseen vaikuttavat tavoitteet, joista maksettiin palkkioita vuonna 2019, kohdistuivat yhtiön liikevoittoon, tiettyihin strategisiin, toiminnan tehokkuutta edistäviin projekteihin 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 vastavasti minimitavoite, 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, 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 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 2019

Vuonna 2019 maksetut muuttuvat palkkiot ovat perustuneet hallituksen hyväksymään Kuntarahoituksen palkitsemisjärjestelmään ja sen mukaisesti asetettuihin tavoitteisiin ansaintavuodelle 2018. Lisäksi vuonna 2019 on maksettu palkkioita, jotka oli viivästetty aiemmilta vuosilta maksettavaksi vuonna 2019. 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 sarakeessaan. Kaikki luvut on esitetty ilman työnantajan sivukuluja.

Maksetut palkat ja palkkiot 2019 (1000 €)	Koko henkilöstö (ml. toimiva johto)	Asiakasrahoitus
Ryhmään kuuluvien henkilöiden lukumäärä	156	24
Ryhmään kuuluvien kiinteät palkat vuonna 2019	11 576	2 110
Ryhmän vuonna 2019 ansaituksi hyväksytyt muuttuvat palkkiot edelliseltä ansaintavuodelta 2018	1 278	286
Vuonna 2019 maksettujen muuttuvien palkkioiden yhteismäärä (sisältäen aiemmilta vuosilta lykätyt)	1 383	306

Vuodelta 2018 ansaittujen ja siten vuonna 2019 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 39,7 % ja muissa palkitsemisryhmissä tämä vaihtelee 15,7 ja 31,7 prosentin välillä.

Maksimipalkkio voi tulla kyseeseen vain erittäin poikkeuksellisesta suorituksesta. Vuonna 2019 palkitsemisjärjestelmän mukaista maksimipalkkiota ei ole maksettu kenellekään palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluvista henkilöistä. Yhtiössä ei ollut vuonna 2019 ollut palkkionsaajia, joiden palkkiot olisivat tilikauden aikana ylittäneet miljoona euroa.

Seuraavissa taulukoissa on tarkempia tietoja palkitsemisesta vuonna 2019 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 esimiestehtävistä.

Ryhmään kuuluvat palkkioiden osalta ne henkilöt, jotka ovat olleet määritelmän täyttävissä tehtävissä ansaintavuoden 2018 muuttuvien palkkioiden maksuhetkellä 10.4.2019. Jotta palkkio voidaan maksaa, tulee henkilön olla sen maksuhetkellä työsuhteessa yhtiöön eikä henkilö ole saanut irtisanoutua yhtiön palveluksesta, ellei kyse ole erikseen määritellystä tilanteesta, kuten 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. Palkkiotiedoissa on johdon osalta raportoitu keväällä 2019 maksettujen palkkioiden lisäksi tämän ajankohdan jälkeen nimitettyjen johtoryhmän jäsenten osalta maksetut kiinteät palkat vuonna 2019.

Johtoryhmän jäsenten palkat ja palkkiot

(1 000 €)	2019
Toimitusjohtajalle maksettu kiinteä palkka	344
Toimitusjohtajan sijaiselle maksettu kiinteä palkka	192
Toimitusjohtajalle maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä (sisältää aiemmilta vuosilta lykättyjen palkkioiden maksun)	76
Toimitusjohtajan sijaiselle maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä (sisältää aiemmilta vuosilta lykättyjen palkkioiden maksun)	58
Johtoryhmän muille jäsenille maksetut kiinteät palkat	1136
Johtoryhmän muille jäsenille maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä (sisältää aiemmilta vuosilta lykättyjen palkkioiden maksun)	248

Toimivan johdon jäsenet ja ne henkilöt, joiden toiminnalla on merkittävä vaikutus yhtiön riskiprofiiliin

(1000 €)	2019
Ryhmään kuuluvien henkilöiden lukumäärä	38
Ryhmään kuuluvien kiinteät palkat vuonna 2019	4 989
Ryhmän vuonna 2019 ansaituksi hyväksytyt muuttuvat palkkiot edelliseltä ansaintavuodelta 2018	714
Vuonna 2019 ansaituksi hyväksytyistä muuttuvista palkkioista tuleville vuosille lykättyjen muuttuvien palkkioiden määrä	51
Vuonna 2019 ansaituksi hyväksytyistä muuttuvista palkkioista 12 kk:n odotusajan jälkeen maksettavaksi lykätty määrä	22
Aiemmilta vuosilta lykättyjen palkkioiden määrä, jotka maksettu 2019	124
Vuonna 2019 maksettujen muuttuvien palkkioiden yhteismäärä (sisältäen aiemmilta vuosilta lykätyt)	788
Tuleville vuosille lykättyjen muuttuvien palkkioiden yhteismäärä (sisältäen tilikaudella päätetyt lykkäykset)	201
Riskiperusteisen arvioinnin vuoksi alennettujen lykättyjen palkkioiden määrä	0
Korkein yksittäiselle henkilölle vuonna 2019 edelliseltä ansaintavuodelta 2018 ansaituksi hyväksytyt muuttuvat palkkiot	72

Vuonna 2019 yhtiö myönsi erorahoja risk taker -ryhmään (henkilöt, joiden toiminnalla on merkittävä vaikutus yhtiön riskiprofiiliin) kuuluvien kahden tehtävän osalta. Sopimukseen perustuvien maksettujen erorahojen määrä oli yhteensä 191 tuhatta euroa (2 kpl).

Yhtiö ei myöntänyt eikä maksanut vuonna 2019 aloitusrahoja minkään tehtävän osalta.

3.5 Palkitsemista koskevat päätetyt muutokset

Yhtiön hallitus on päivittänyt vuonna 2019 yhtiön palkitsemista koskevaa politiikkaa (Remuneration Policy) vastaamaan entistä täsmällisemmin Euroopan pankkivalvontaviranomaisen (EBA) ohjeistusta moitteettomista palkitsemisjärjestelmistä. Muutokset ovat teknisiä/olemassa olevia periaatteita täsmentäviä muutoksia, jotka vaikuttavat palkkioiden arviontiin/maksuun vuonna 2020. Tällainen periaatteita täsmentävä muutos on se, että mikäli palkkio ylittää 135 000 €, palkkiosta maksetaan 40% ansaintavuotta seuraavana vuonna ja viivästetään 60%. Muut vuonna 2019 päätetyt muutokset ovat olleet pääosin teknisiä järjestelmän hallinnointiin liittyviä eivätkä siten vaikuta tässä raportissa kuvattuun kokonaisuuteen Kuntarahoituksen palkitsemisen periaatteista.

Kuntarahoitus Oyj

Jaakonkatu 3 A, PL 744

00101 Helsinki

Puh. 09 6803 5666

www.kuntarahoitus.fi

etunimi.sukunimi@kuntarahoitus.fi