

Palkka- ja palkkioselvitys **2024**

Kuntarahoitus

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on suomenkielinen käännös Kuntarahoitus Oyj:n (jäljempänä "Kuntarahoitus") vuoden 2024 Pilari III -raportin palkitsemista koskevista tiedoista. Vakavaraisuussääntelyn 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 2024 hallituksen jäsenille on maksettu vuoden 2024 varsinaiseen yhtiökokoukseen asti palkkiot vuoden 2023 varsinaisen yhtiökokouksen tekemän päätöksen mukaisesti, ja 17.5.2024 pidetyn varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen palkkioiden maksu on perustunut vuoden 2024 varsinaisen yhtiökokouksen päätökseen.

Vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous vahvisti hallitukselle seuraavat palkkiot:

- Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio 42 000 €
- Varapuheenjohtajan vuosipalkkio 27 500 €
- Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtajan vuosipalkkio 29 500 €
- Jäsenen vuosipalkkio 24 000 €
- Kokouspalkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista on puheenjohtajille 950 € kokousta kohden ja jäsenille 600 € kokousta kohden. Kokouspalkkiot maksetaan myös valvovien viranomaisten edellyttämistä tapaamisista.

Vuoden 2024 varsinainen yhtiökokous päätti nostaa hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkiota 3 000 eurolla, varapuheenjohtajan ja riski- ja tarkastusvaliokunnan puheenjohtajan vuosipalkkiota 1 500 eurolla ja hallituksen jäsenen vuosipalkkioita 1 000 eurolla.

Yhtiökokous vahvisti seuraavat palkkiot:

- Hallituksen puheenjohtajan vuosipalkkio 45 000 €
- Varapuheenjohtajan vuosipalkkio 29 000 €
- Tarkastus- ja riskivaliokunnan puheenjohtajan vuosipalkkio 31 000 €
- Jäsenen vuosipalkkio 25 000 €
- Kokouspalkkio hallituksen ja valiokuntien kokouksista on puheenjohtajille 950 € kokousta kohden ja jäsenille 600 € kokousta kohden. Kokouspalkkiot maksetaan myös valvovien viranomaisten edellyttämistä tapaamisista.

Matkakulut ja päivärahat maksetaan hallituksen jäsenille yhtiön matkustusohjeen mukaisesti.

Hallitukselle maksetut palkkiot (1000 €)	2024	2023
Kari Laukkanen, puheenjohtaja	65	63
Maaria Eriksson, varapuheenjohtaja	43	42
Markku Koponen	47	45
Vivi Marttila, hallituksen jäsen yhtiökokoukseen 28.3.2023 saakka	-	9
Tuomo Mäkinen	38	36
Minna Smedsten, hallituksen jäsen yhtiökokoukseen 17.5.2024 saakka	14	36
Denis Strandell	37	34
Elina Stråhlman, hallituksen jäsen yhtiökokouksesta 17.5.2024 alkaen	23	-
Leena Vainiomäki	49	46
Arto Vuojolainen, hallituksen jäsen yhtiökokouksesta 28.3.2023 alkaen	38	27
Yhteensä	354	339

Lisätietoa palkkioiden määristä esitetään jäljempänä. 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 2024 lopussa hallitukseen kuuluivat Kari Laukkanen (puheenjohtaja), Maaria Eriksson, Markku Koponen, Tuomo Mäkinen, Denis Strandell, Elina Stråhlman, Leena Vainiomäki ja Arto Vuojolainen. Vuonna 2024 hallitus kokoontui 13 kertaa. Hallitus on perustanut tarkastus-, riski- ja palkitsemisvaliokunnat, joiden palkitsemiseen liittyvät tehtävät on kuvattu osiossa ”Päätöksenteko ja siihen liittyvät osapuolet”. Tarkastusvaliokunta kokoontui yhdeksän kertaa, riskivaliokunta kahdeksan kertaa ja palkitsemisvaliokunta neljä kertaa vuonna 2024. Lisäksi Kuntarahoituksella on yhtiökokouksen perustama omistajien nimitysvaliokunta, 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. määräaikaaisuuden) vuoksi ole muuta päätetty.

Hallitus päättää kaikista muuttuvia palkkioita koskevista periaatteista. Hallituksen päätösvaltaan kuuluvia asioita ovat esimerkiksi palkitsemispolitiikkaa ja sitä 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 voi milloin tahansa päättää palkitsemispolitiikan muutoksista tai palkitsemisjärjestelmän lopettamisesta.

Hallitus päättää toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkoista ja muista palkkioista sekä työsuhteen ehdoista.

Lisäksi hallitus vahvistaa toimitusjohtajan esityksestä toimitusjohtajalle suoraan raportoivien henkilöiden palkat ja palkkiot (pois lukien sisäisen tarkastuksen johtaja, jonka kiinteästä palkasta päättää tarkastusvaliokunta). Riskienhallinta ja compliance -toiminnon johtaja, joka on yhtiön sisäisen valvonnan kannalta keskeinen henkilö, on myös johtoryhmän jäsen ja hallitus valvoo johtoryhmän jäsenten palkitsemista. Hallitus myös seuraa yhtiön riskiasemaan olennaisesti vaikuttavien henkilöiden (mukaan lukien sisäiset kontrollitoiminnot, kuten compliance) palkitsemista. Yhtiön kolmanteen puolustuslinjaan kuuluvan sisäisen tarkastuksen johtaja ja henkilöstö ei ole muuttuvan palkitsemisen piirissä.

Palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on valmistella kaikki palkitsemiseen liittyvät asiat hallituksen käsittelyä ja päätöksentekoa varten sekä avustaa hallitusta. Valiokunnan tehtäviin kuuluu muun muassa:

- valvoa palkitsemisprosessia HR:n ja sisäisten kontrollitoimintojen avustamana
- valmistella palkitsemiseen liittyvät hallituksen päätökset
- valmistella yhtiökohtaisten tavoitteiden asettaminen ja niiden toteutumisen arviointi ja
- valmistella ja valvoa toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen, johtoryhmän jäsenten (mukaan lukien itsenäiset kontrollitoiminnot) ja toimitusjohtajalle suoraan raportoivien henkilöiden sekä muiden nimettyjen työntekijöiden palkitsemista

Vuoden 2024 lopussa palkitsemisvaliokunnan jäsenet olivat Kari Laukkanen (puheenjohtaja), Maaria Eriksson ja Leena Vainiomäki.

Muut sidosryhmät

Hallituksen riskivaliokunta seuraa tavoitteiden asettamista ja muuttuvaa 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. Vuodesta 2024 alkaen sisäisen tarkastuksen työntekijät eivät ole muuttuvan palkitsemisen piirissä. Muutos vahvistaa sisäisen tarkastuksen riippumattomuutta.

Palkitsemisjärjestelmän rakenne

Yleistä

Kuntarahoituksen toimivan johdon ja henkilöstön palkkiot muodostuvat kiinteästä palkasta (rahapalkka ja luontoisedut) ja muuttuvasta palkkiosta. Autoetu voi olla osa kunkin tietyssä tehtävässä toimivan 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.

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 2024 toimitusjohtajalle ja niille johtoryhmän jäsenille, jotka ovat olleet 1.1.2024 oikeutettuja eläkevakuutukseen, on maksettu eläkevakuutukseen yhteensä 62 112,26 euroa (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.

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

Muuttuva palkitseminen

Kuntarahoituksen liiketoimintamalli ja strategia ovat tärkeimmät tekijät yhtiön taloudellisen menestyksen kannalta. Palkitseminen perustuu aina suoritukseen, joka tukee Kuntarahoituksen liiketoimintamallia, strategiaa ja vuosisuunnittelua. 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.

Palkitsemisjärjestelmässä 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 minimitaso alle jäänyt tulos ei oikeuta lainkaan palkkioon. Tavoite- ja maksimipalkkiot vaihtelevat eri palkitsemisryhmissä. 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. Yhtiökokoukselle ei ole esitetty rajan nostamista.

Palkitsemisjärjestelmään liittyvät tavoitteet ja niiden painoarvot asetetaan kullekin kalenterivuodelle (ansaintavuosi). Palkitsemisjärjestelmä perustuu kaikissa palkitsemisryhmissä sekä yhtiökohtaisen että henkilökohtaisen suorituksen arviointiin. Tavoitteet asetetaan niin, että ne tukevat yhtiön strategiaa ja operatiivisia tavoitteita sekä tehokasta riskienhallintaa, eivätkä ne saa kannustaa hyväksytyn riskinottohalukkuuden ja riskinkantokyvyn ylittävään riskinottoon. Palkitsemisjärjestelmässä yhtiökohtaisten 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 vastuualueisiin. Myös muulla henkilöstöllä palkitseminen perustuu yhtiökohtaisiin

tavoitteisiin, joiden lisäksi asetetaan henkilökohtaiset tavoitteet. Erinomainen suoriutuminen henkilökohtaisissa tavoitteissa voidaan palkita erillispalkkiolla, ja heikko suoriutuminen henkilökohtaisissa tavoitteissa voi puolestaan laskea yhtiötasoisten palkitsemistavoitteiden toteumaa.

Yhtiökohtaisen suorituksen arvioinnin hyväksyy hallitus ja henkilökohtaisen suorituksen arvioinnin tekee kunkin henkilön esihenkilö. Tärkeimmissä kontrollitoiminnoissa työskentelevien henkilöiden palkitseminen ei ole sidoksissa heidän valvomiinsa liiketoimintoihin vaan ainoastaan koko yhtiön, oman yksikön ja kyseessä olevan henkilön omaan suoriutumiseen. Näiden henkilöiden yhtiötason tavoite muodostuu yhtiön tulostavoitteesta ja vastuullisuustavoitteesta. Hallitus hyväksyy toimitusjohtajan ja toimitusjohtajalle raportoivien 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 suorituskriteerien valinnassa, mutta jolla on olennainen vaikutus tavoitteiden toteutumiseen. Toimitusjohtajalla ja hallituksella on oikeus milloin tahansa päättää muuttuvien

palkkioiden maksamatta jättämisestä tai alentamisesta osiossa ”Jälkikäteen tehtävät riskioikaisut (ex post)” kuvatur mukaisesti.

Yhtiökohtaisiin tavoitteisiin perustuvien muuttuvien palkkioiden maksu tapahtuu kerran vuodessa, kun hallitus on hyväksynyt ansaintavuotta koskevan tilinpäätöksen. Palkkionsaaja ei saa käyttää rahoitusvälineitä muuttuviin palkkioihin liittyvältä henkilökohtaiselta riskiltä suojautumiseen. Kaikki muuttuvat palkkiot maksetaan rahana, eikä Kuntarahoituksella ole oikeutta palkkioiden takaisinperintään, koska Suomen työlainsäädäntö ei mahdollista rahana maksettujen palkkioiden takaisinperintää. Takaisinperintä on kuitenkin mahdollista tuomioistuimen kautta, mikäli on näyttöä siitä, että henkilö ei ole ollut lain mukaan oikeutettu kyseiseen muuttuvaan palkkioon. Erillispalkkiot koskien erinomaista suoriutumista henkilökohtaisissa tavoitteissa voidaan maksaa vuoden aikana olevien arviointijaksojen päätteeksi.

Kuntarahoitus ei myönnä minkäänlaista taattua muuttuvaa palkkiota.

Kuntarahoituksen yhtiöjärjestyksen mukaisten yhtiön omistusta koskevien rajoitteiden vuoksi minkäänlaisia osakeomistusvaatimuksia ei voida asettaa yksittäisille työntekijöille, koko henkilöstölle taikka johdolle.

Muuttuvien palkkioiden viivästäminen ja muut sääntelyn asettamat vaatimukset

Vakavaraisuusasetuksen (CRR) 450 artiklan 1 kohdan alakohdan (k) mukaan Kuntarahoitus soveltaa vakavaraisuusdirektiivin (ja sen perusteella säädetyn luottolaitostoiminnasta annetun lain 8 luvun 1 pykälän mukaista poikkeusta, jonka mukaan muuttuvien palkkioiden viivästäminen ja muun instrumentin käyttö muuttuvien palkkioiden maksamisessa eivät koske niitä henkilöitä, joiden muuttuva vuosipalkkio on enintään 50 000 euroa ja korkeintaan kolmasosa henkilön kiinteästä vuosipalkasta. Vuonna 2024 poikkeuksesta hyötyi 174 (178) henkilöä, joiden kiinteä kokonaispalkka oli 14 647 823,98 euroa (12 854 652,40 euroa) ja muuttuva palkkio 1 862 745,33 euroa (1 705 703,32 euroa).

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 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 määrätyistä 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 16,0 %:n. Niillä, joiden palkkioita viivästetään, muuttuvaan palkkioon liittyy 12 kuukauden odotusaika palkkiopäätöksestä palkkion maksuun.

Eroraha

Kuntarahoituksen toimitusjohtajalla, johtoryhmän jäsenillä ja tietyillä avainasemissa työskentelevillä henkilöillä on oikeus saada johtajasopimuksessaan määrätty eroraha, mikäli yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan tai johtoryhmän jäsenen heistä riippumattomista syistä. Yhtiön hallitus hyväksyy näiden sopimusten ehdot. Irtisanomisaikana maksettua kiinteää palkkaa ei katsota erorahaksi.

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. Liiketoiminnassa 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. Tämän vuoksi yhtiön riskiprofiili on poikkeuksellisen matala, ja muihin luottolaitoksiin verrattuna yhtiön yksittäisten työntekijöiden riskinottomahdollisuudet ovat rajalliset.

Kuntarahoituksen liiketoimintamalli suojaa jo itsessään yhtiötä liialliselta riskinotolta. On käytännössä mahdotonta ylittää hyväksyttyä 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 palkitsemisjärjestelmän muuttamisesta, lopettamisesta tai muuttuvien palkkioiden maksamatta jättämisestä. Kun muuttuva palkkio on laskettu, toimitusjohtaja tai hallitus päättää, voidaanko palkkio vahvistaa työntekijän ansaitsemaksi ja tälle maksettavaksi. Riippuen henkilön tehtävästä 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 koko yhtiön tai yksittäisen henkilön 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 viitekehyksen (RAF) indikaattoreihin, joiden vastainen toiminta voi johtaa

muuttuvan palkkion maksamatta jättämiseen. Riskiperusteisessa lähestymistavassa huomioidaan myös yksittäisten henkilöiden toimet. Mahdollisten viivästettyjen maksujen osalta riskinmäärittäminen 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;
- Seuraavien yksiköiden johtajat: Asiakassuhteet, Rahoituspalvelut, Varainhankinta ja vastuullisuus, Treasury- ja tasehallinta, Pääomamarkkinapalvelut, Riskienhallinta ja analytiikka, Compliance ja operatiiviset riskit, Lakiasiat, Laskenta ja viranomaisraportointi, Liiketoimintajärjestelmien kehitys sekä ICT-palvelut ja tuotanto.
- Riskienhallinnan ja compliancen johtoryhmän jäsenet;
- Pääomamarkkinoiden ja vastuullisuuden johtoryhmän jäsenet;
- Luottoryhmän jäsenet; ja
- Treasury- ja tasehallinta - yksikössä Senior Manager-, Manager- ja Senior Analyst-nimikkeillä toimivat henkilöt.

Muuttuvat palkkiot vuonna 2024

Vuonna 2024 maksetut muuttuvat palkkiot perustuivat hallituksen hyväksymään palkitsemisjärjestelmään ja sen mukaisesti asetettuihin tavoitteisiin ansaintavuodelle 2023. Yhtiökohtaiset ja siten koko henkilökunnan palkitsemiseen vaikuttavat tavoitteet vuodelle 2023 kohdistuivat yhtiön liikevoittoon, asiakkaiden tyytyväisyyteen, varainhankinnan onnistumiseen sekä ulkoisen palveluntarjoajan (Sustainalytics) tekemään yhtiön ESG-riskiluokitukseen. Taloudelliset tavoitteet olivat linjassa yhtiön riskinottohalukkuuden kanssa ja perustuivat yhtiön taloudellisiin ennusteisiin, joissa huomioitiin asetetut limiitit ja toiminnan rajaukset. Lisäksi vuonna 2024 maksettiin palkkioita, joiden maksamista oli viivästetty aiemmilta vuosilta.

Vuonna 2024 toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten osalta tavoitepalkkio oli 2,5 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä ja maksimipalkkio 5 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä. Tästä poiketen riskienhallinnasta ja compliancesta vastaavan johtoryhmän jäsenen tavoitepalkkio oli 2 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä ja maksimipalkkio 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 2024 palkitsemisjärjestelmän mukaista maksimipalkkiota ei maksettu kenellekään palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluvista henkilöistä. Yhtiössä ei työskennellyt vuonna 2024

henkilöitä, joiden palkkiot olisivat tilikauden aikana ylittäneet miljoona euroa.

Vuonna 2024 maksettujen muuttuvien palkkioiden määrä vastasi toimitusjohtajalla 3,2 kuukauden palkkaa (3,2), toimitusjohtajan sijaisella 2,4 kuukauden palkkaa (1,7) ja muulla johtoryhmällä 3,4 kuukauden palkkaa (2,0) vastaavaa summaa. Maksettujen muuttuvien palkkioiden summa suhteessa kiinteään vuosipalkkaan vuonna 2024 oli toimitusjohtajalla 25% (25,7%), toimitusjohtajan sijaisella 18,9% (13,0 %) ja muilla johtoryhmän jäsenillä 26,9% (16,4 %).

Tarkemmat tiedot vuonna 2024 maksetuista palkkioista esitetään jäljempänä.

Palkitsemispolitiikkaa koskevat muutokset

Vuoden 2024 lopussa hallitus kävi palkitsemisvaliokunnan tuella läpi palkitsemispolitiikkaa ja hyväksyi siihen tehtävät muutokset. Muutokset palkitsemispolitiikkaan olivat luonteeltaan teknisiä. Lisäksi palkitsemisjärjestelmän piiristä poistettiin Kuntarahoituksen tytäryhtiö (Rahoituksen neuvontapalvelut Inspira Oy, nykyiseltä nimeltään Kuntarahoituksen digitaaliset palvelut Oy), jossa ei ole vuonna 2024 toteutetun yhtiön neuvonantopalvelujen lopettamisen jälkeen enää työntekijöitä eikä siten tarvetta kuulumiselle palkitsemisjärjestelmään.

Seuraavissa taulukoissa esitetään määrällisiä tietoja palkitsemisesta Kuntarahoituksessa. Valvontatehtäväänsä hoitavalla ylimmällä hallintoelimellä tarkoitetaan Kuntarahoituksen hallitusta, johtotehtäväänsä 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
			Valvontatehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Johtotehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Muu toimiva johto	Muut nimetyt henkilöt
1	Kiinteät palkkiot	Nimettyjen henkilöiden lukumäärä	9	1	7	20
2		Kiinteät palkkiot yhteensä	354	364	1480	2 283
3		Josta: käteisperusteinen	354	364	1480	2 283
4		(Ei sovelleta EU:ssa)				
EU-4a		Josta: osakkeet tai vastaavat omistusosuudet	-	-	-	-
5		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)				





Kuntarahoitus Oyj • Palkka- ja palkkioselvitys 2024

			a	b	c	d
			Valvontatehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Johtotehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Muu toimiva johto	Muut nimetyt henkilöt
9	Muuttuvat palkkiot	Nimettyjen henkilöiden lukumäärä	9	1	7	20
10		Muuttuvat palkkiot yhteensä	-	85	333	419
11		Josta: käteisperusteinen	-	42	255	419
12		Josta: lykättty	-	17	31	-
EU-13a		Josta: osakkeet tai vastaavat omistusosuudet	-	-	-	-
EU-14a		Josta: lykättty	-	-	-	-
EU-13b		Josta: osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit	-	-	-	-
EU-14b		Josta: lykättty	-	-	-	-
EU-14x		Josta: muut instrumentit	-	42	78	-
EU-14y		Josta: lykättty	-	42	78	-
15		Josta: muut osat	-	-	-	-
16		Josta: lykättty	-	-	-	-
17	Palkitsemisen kokonaismäärä (2 + 10)		354	448	1813	2702

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
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	0
5 Edellisten kausien erorahat, jotka on maksettu kuluvalle tilikaudella – Kokonaismäärä	-	-	-	-
Tilikauden aikana myönnetty erorahat				
6 Tilikauden aikana myönnetty erorahat – Nimettyjen henkilöiden lukumäärä	0	0	0	0
7 Tilikauden aikana myönnetty erorahat – Kokonaismäärä	-	-	-	-
8 Josta: maksettu tilikauden aikana	-	-	-	-
9 Josta: lykätty	-	-	-	-
10 Josta: tilikauden aikana maksetut erorahat, joita ei oteta huomioon palkkiokatossa	-	-	-	-
11 Josta: suurin yksittäiselle henkilölle myönnetty eroraha	-	-	-	-

Lomake EU REM3 – Lykätty palkkiot

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Lykätty 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 tilikauden aikana 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 oikaisuksista 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 pidetään 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	54	17	37	-	-	-	17	-
9	Osakkeet tai vastaavat omistusosuudet	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Muut instrumentit	97	42	55	-	-	-	48	43



		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Lykätty ja pidätetyt palkkiot		Edellisiltä tuloskausalta myönnettyjen lykätyjen palkkioiden kokonaismäärä	Josta: tilikauden aikana syntyvän oikeuden määrä	Josta: tulevien tilikausien aikana syntyvän oikeuden määrä	Sellaisiin lykätyihin palkkioihin tilikauden aikana 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
12	Muut osat	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Muu toimiva johto								
14	Käteisperusteinen	126	31	95	-	-	-	32	-
15	Osakkeet tai vastaavat omistusosuudet	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Osakesidonnaiset instrumentit tai vastaavat muut kuin käteisinstrumentit	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Muut instrumentit	205	78	127	-	-	-	125	79
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	482	168	314	-	-	-	223	122

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						
	Valvontatehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Johtotehtäväänsä hoitava ylin hallintoelin	Ylin hallintoelin yhteensä	Investointi-pankki-toiminta	Vähittäis-pankki-toiminta	Omaisuu-den-hoito	Laitoksen tukitoiminnot	Riippumatto-mat sisäiset tarkastus-toiminnot	Kaikki muut	Yhteensä
1 Nimettyjen henkilöiden kokonaislukumäärä										37
2 Josta: ylimmän hallintoelimen jäsenet	9	1	10							
3 Josta: muu toimiva johto				-	-	-	4	1	2	
4 Josta: muut nimetyt henkilöt				-	-	-	5	4	11	
5 Nimettyjen henkilöiden palkkojen ja palkkioiden kokonaismäärä	354	448	802	-	-	-	1873	757	1884	
6 Josta: muuttuvat palkkiot	-	85	85	-	-	-	337	101	313	
7 Josta: kiinteät palkkiot	354	364	717	-	-	-	1537	656	1570	

Kuntarahoitus Oyj

Jaakonkatu 3 A, PL 744

00101 Helsinki

Puh. 09 6803 5666

www.kuntarahoitus.fi

info@kuntarahoitus.fi

Kuntarahoitus