

# Maakuntien tilakeskuksen riskienhallinta, yhteiskuntavastuu ja palkitsemissjärjestelmä

4.4.2023

Maakuntien tilakeskus Oy:n  
vuoden 2023 yhtiökokouksen taustamateriaali

# Sisältö

- **Maakuntien tilakeskuksen riskienhallinta – DIA 3**

- Riskien hallinta yleisesti
- Sisäinen valvonta ja riskienhallinta Maakuntien tilakeskus Oy:n käynnistämävaiheessa
- Sidonnaisuudet, esteellisyydet ja vieraanvaraisuus
- Tilintarkastus
- Sisäinen tarkastus

- **Maakuntien tilakeskuksen yhteiskuntavastuu – DIA 9**

- Yhteiskuntavastuu huomioitu strategiassa
- Keinot strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi
- Maakuntien tilakeskuksen tapa toimia yhteiskuntavastuullisesti

- **Maakuntien tilakeskuksen palkitsemisjärjestelmä – DIA 13**

- Maakuntien tilakeskuksen palkitsemisjärjestelmä yleisesti
- Hallituksen palkkiot
- Toimitusjohtajan palkkaus ja palkitseminen
- Muun johdon ja henkilöstön palkkaus ja palkitseminen
- Kannustinjärjestelmä 2023 yleisesti
- Johdon ja henkilöstön kannustinjärjestelmä 2023

# Maakuntien tilakeskuksen riskienhallinta

4.4.2023

Maakuntien tilakeskus Oy:n  
vuoden 2023 yhtiökokouksen taustamateriaali



Maakuntien tilakeskus

# Riskien hallinta yleisesti

- Riskienhallinta on yksi sisäisen valvonnan ydinkokonaisuus.
- Sen avulla pyritään varmistamaan, että yhtiön liiketoimintaan vaikuttavat riskit tunnistetaan, niitä arvioidaan ja seurataan.
- Toimiva riskienhallinta edellyttää riskienhallinnan periaatteiden määrittämistä.
- Lainsäädäntö edellyttää, että yhtiön toimintakertomus sisältää arvion merkittävimmistä riskeistä ja epävarmuustekijöistä.
- Lisäksi yhtiön säännöllisessä raportoinnissa on kuvattava liiketoimintaan liittyviä merkittäviä lähiajan riskejä ja epävarmuustekijöitä.

## Huomioitavat dokumentit

- osakeyhtiölaki
- kirjanpitolaki

## OyL 6 luku 2 § ja KPL 3 luku 1 a §

- Hallitus huolehtii yhtiön hallinnosta ja sen toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä (*yleistoimivalta*). Hallitus vastaa siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty.
- Toimintakertomuksessa on kuvattava kirjanpitovelvollisen... 3) merkittävimpiä riskejä ja epävarmuustekijöitä.

# Sisäinen valvonta ja riskienhallinta Maakuntien tilakeskus Oy:n käynnistysvaiheessa

## Huomioitavat dokumentit

- hallituksen työjärjestys
- käynnistysvaiheen riskienhallintasuunnitelma

## Hallituksen työjärjestys kohta 2 sekä strategia

- Hallitus ohjaa ja valvoo yhtiön toimivaa johtoa, hyväksyy yhtiön strategiset tavoitteet ja riskienhallinnan periaatteet sekä varmistaa johtamisjärjestelmän toiminnan. Hallitus huolehtii siitä, että yhtiö vahvistaa toiminnassaan noudatettavat arvot.
- Hallitus päättää riskienhallintajärjestelmästä ja -periaatteista sekä sisäisen valvonnan järjestämisestä ja toimintaperiaatteista
- Yhtiön arvolupaukset ovat osa 18.1.2022 hyväksyttyä strategiaa.

- **Yhtiön riskienhallinnan lähtökohta:** valmisteluvaiheen ja toiminnan käynnistämiseen liittyvä riskienhallinta ja riskienhallinnan suunnittelu
- Toimitusjohtajan tilannekatsauksessa hallitukselle on säännöllisesti ollut riskienhallintaosio.
- Senaatti-konsernin Compliance-toiminto oli osoitettuna yhtiön käyttöön valmisteluvaiheen ajaksi.
  - Senaatin lakiasiaainjohtaja toiminut mm. hallituksen sihteerinä.
- Juridista tukea varten yhtiö on hyödyntänyt ostopalveluita (mm. KPMG, Maakunnan laki).

# Sidonnaisuudet, esteellisyydet ja vieraanvaraisuus

- Sidonnaisuuksien ilmoittamista ohjaa Maakuntien tilakeskuksen henkilöstökäsikirja. Lisäksi yhtiön toimintaan on sovellettu Senaatti-konsernin konserniohjeita esteellisyyden ja vieraanvaraisuuden osalta.
  - Dokumentit ovat olleet varsin geneerisiä ja siten sovellettavissa jatkossakin, mikäli näin halutaan.
- Lähipiirirekisteriliiketoimet "liputetaan". Varsinaista lähipiirirekisteriä ei ole pidetty toiminnan pienimuotoisuuden vuoksi.
  - Mikäli toiminnan laajuus jatkossa kasvaa, kannattaa lähipiirirekisterin perustamista harkita.
  - Mahdolliset lähipiiriliiketoimet raportoidaan tilinpäätöksen yhteydessä.
- Hallitusjäseniä ja toimitusjohtajaa ovat koskeneet PEP-säännökset ja PEP-ilmoitusvelvollisuus 31.12.2022 asti (+ 1 vuosi).

## Huomioitavat dokumentit

- henkilöstökäsikirja
- Senaatti-konsernin ohjeet
  - Sivutoimet, esteellisyys ja johdon lähipiiri Senaatti-kiinteistöissä
  - Vieraanvaraisuuden ja muiden etujen vastaanottaminen ja antaminen Senaatti-kiinteistöissä

## Henkilöstökäsikirja, kohta 11

- Ottaen huomioon Maakuntien tilakeskuksen tehtävä julkisen palvelun tuottajana tulee kaikkiin sivutoimiin olla etukäteen saatu kirjallinen lupa, riippumatta sivutoimen vaatimasta ajasta tai siitä maksettavasta korvauksesta. Kuitenkaan lupaa ei tarvita työntekijän henkilökohtaiseen asumiseen liittyvään sivutoimeen (asunto-osakeyhtiön hallitus).

# Tilintarkastus

## Huomioitavat dokumentit

- osakeyhtiölaki
- tilintarkastuslaki

## OYL 6 luku 2 § ja 3 luku 1 §

- Hallitus vastaa siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty.
- Tilikaudelta on laadittava tilinpäätös, joka sisältää:
  1. tilinpäätöspäivän taloudellista asemaa kuvaavan taseen;
  2. tuloksen muodostumista kuvaavan tuloslaskelman;
  3. varojen hankintaa ja niiden käyttöä selvittävän rahoituslaskelman, jos kirjanpitovelvollinen on suuryritys tai yleisen edun kannalta merkittävä yhteisö; sekä
  4. taseen, tuloslaskelman ja rahoituslaskelman liitteenä olevat tiedot (*liitetiedot*).
- Yleinen lähtökohta: Tilintarkastaja on osakkeenomistajien "edun" valvoja

- Yhtiön tilinpäätös laaditaan normaalein osakeyhtiölain kriteerein kalenterivuositain.
- Yhtiöllä ei lain mukaan olisi välttämätöntä olla KHT-tilintarkastajaa, mutta noudatettaessa listayhtiöiden hallinnointikoodimallia, on tällainen ollut lähtökohtana.
- Yhtiön kaikista tilinpäätöksistä on tähän saakka annettu ns. puhdas tilintarkastuskertomus.
- Yhtiön tilintarkastajana on toiminut PwC Oy (vastuullinen tilintarkastaja Olli-Pekka Salonen).
  - Senaatti-konsernissa oli sama tilintarkastaja kaikilla organisaation osilla.

# Sisäinen tarkastus

- Hallituksen tehtävänä on huolehtia, että organisaatiossa sisäinen valvonta järjestetty.
  - Yhtiö hyödynsi valmisteluvaiheessa Senaatti-konsernin sisäistä tarkastusta konsernin yhteisenä palveluna.
- Sisäinen tarkastus toimii suoraan hallituksen ohjauksessa. Sisäisen tarkastuksen hallinnollisesta ohjaamisesta vastaa operatiivinen johto (toimitusjohtaja).
- Lainsäädäntö ei edellytä Maakuntien tilakeskus Oy:ssä sisäistä tarkastusta tai tarkastajaa. Velvoite on vain pörssiyrityksillä. Noudatettaessa listayhtiöiden hallinnointikoodimallia, tulee sisäinen tarkastus olla järjestettynä.
- Yhtiölle on valmisteltu vuosittain tarkastussuunnitelma, jonka hallitus on hyväksynyt.
- Tarkastuksia on ollut viime vuosina noin 1 kpl/vuosi.
  - Viimeisin ns. Exit-tarkastus ja projektiriskienhallinta
- Mikäli sisäinen tarkastus ulkoistetaan, tulee yhtiöllä on nimetty tarkastusvastuullinen omassa organisaatiossa.

## Huomioitavat dokumentit

- hallituksen työjärjestys
- listayhtiöiden mallikoodi

## Hallituksen työjärjestys kohta 2

- Hallitus päättää riskienhallintajärjestelmästä ja -periaatteista sekä sisäisen valvonnan järjestämisestä ja toimintaperiaatteista.
- Yleinen lähtökohta: Sisäinen tarkastus on hallituksen asettama toimija ja hallituksen "edun" valvoja.



# Maakuntien tilakeskuksen yhteiskuntavastuu

4.4.2023

Maakuntien tilakeskus Oy:n  
vuoden 2023 yhtiökokouksen taustamateriaali

# Yhteiskuntavastuu huomioitu strategiassa

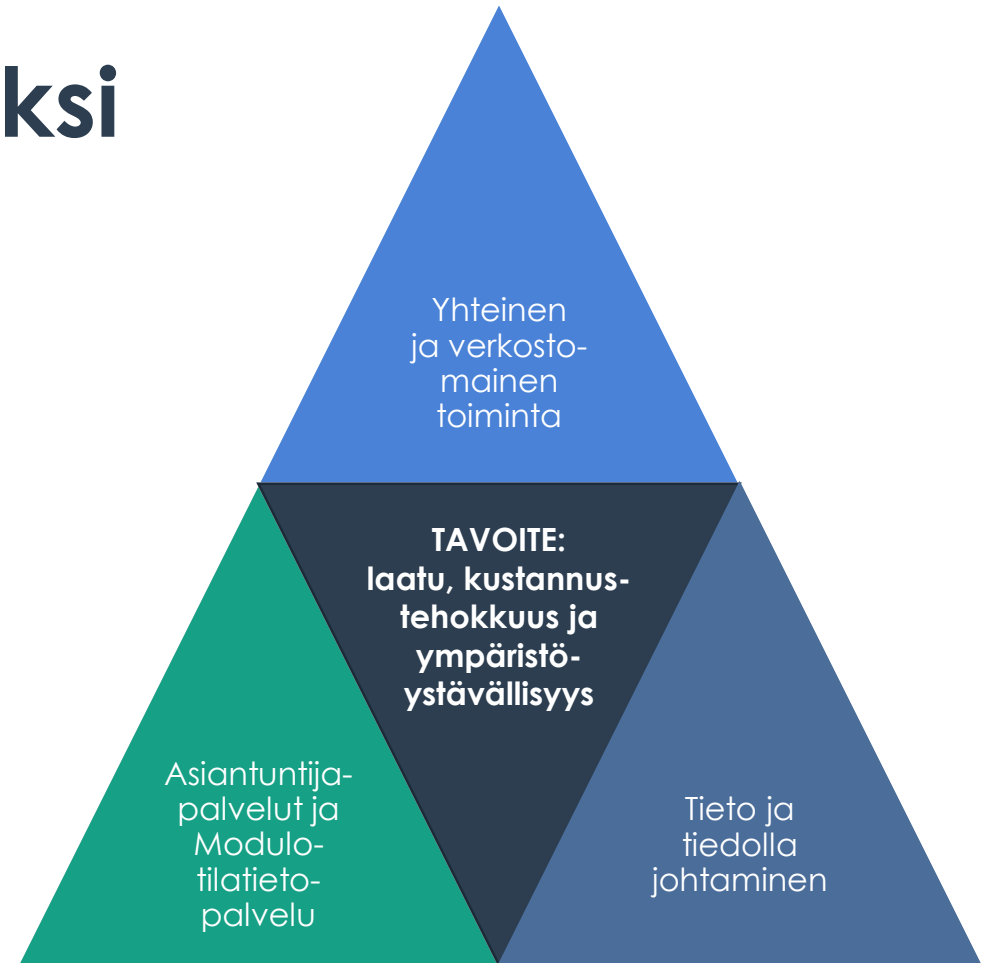
- Maakuntien tilakeskuksen strategia huomioi yhtiön aseman yhteiskunnassa
  - Kehittämme **yhteistyössä hyvinvointialueiden ja valtion kanssa** toimitilajohtamisen ratkaisuja, jotka mahdollistavat alueille **terveet, turvalliset ja tarkoituksenmukaiset tilat sekä palveluverkot**.
  - Lisäämme hyvinvointialueiden kustannustehokkuutta. Tavoittelemme yhteistyössä valtakunnallisesti 300 miljoonan euron vuotuisia **kustannussäästöjä** toimitilakustannuksiin vuoteen 2030 mennessä.
    - Yhtiön toiminta edesauttaa hyvinvointialueiden toimintaan saatavia kustannussäästöjä.
  - Edistämme ympäristöystävällisyyttä, jolla Suomi saavuttaa ilmastopolitiikan mukaisen **hiilineutraaliuden** vuoteen 2035 mennessä.
    - Yhtiön toiminta edesauttaa hyvinvointialueiden ympäristötavoitteiden saavuttamista.

## VISIO

Valtakunnallisen yhteistyömme tuloksena asiakkaamme palvelevat ihmisiä kestävästi ja kustannustehokkaasti terveissä, turvallisissa ja tarkoituksenmukaisissa tiloissa.

# Keinot strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi

- Tarjoamme hyvinvointialueille kiinteistö- ja toimitila-johdamisen asiantuntijapalveluita sekä Modulo-**tilatietopalvelun** toimitilajohtamisen arjen työkaluna.
- Kokoamme, käsittelemme, analysoimme ja esitämme toimitilajohtamisessa tarvittavaa **tietoa** paikallisen ja valtakunnallisen tilannekuvan rakentamiseksi ja tiedolla johtamisen mahdollistamiseksi.
- Edistämme ja johdamme hyvinvointialueiden kiinteistö- ja toimitilajohtamisen **yhteistä ja verkostomaista toimintaa**.



# Maakuntien tilakeskuksen tapa toimia yhteiskuntavastuullisesti

- Kaikkea tekemistämme ohjaavat **kestävä hyvinvointi ja vaikuttavuus**.
  - Tavoittelemme yhteistyössä valtakunnallisesti 300 miljoonan euron vuotuisia **kustannussäästöjä** toimitilakustannuksiin vuoteen 2030 mennessä.
  - Edistämme ympäristöystävällisyyttä, jolla Suomi saavuttaa ilmastopolitiikan mukaisen **hiilineutraaliuden** vuoteen 2035 mennessä.
- Ymmärrämme omistaja-asiakkaidemme tarpeet ja saavutamme tavoitteet yhdessä.
- Luomme edellytykset omistaja-asiakkaidemme menestykselle yli olemassa olevien toiminnallisten ja maantieteellisten rakenteiden.
- Luomme yhteistä osaamista kehittävää, ketterää ja tavoitteellista työskentelyä. Onnistumme ja epäonnistumme tiiminä.

# Maakuntien tilakeskuksen palkitsemisjärjestelmä

4.4.2023

Maakuntien tilakeskus Oy:n  
vuoden 2023 yhtiökokouksen taustamateriaali



Maakuntien tilakeskus



# Maakuntien tilakeskuksen palkitsemisjärjestelmä yleisesti

- Maakuntien tilakeskus Oy:n palkitsemisjärjestelmä on jaettu kolmeen osioon:
  - Maakuntien tilakeskus Oy:n hallituksen palkitseminen
  - toimitusjohtajan palkkaus ja palkitseminen
  - muu johdon ja henkilöstön palkitseminen
- Palkitsemisista ja palkkioista päätetään vuosittain yhtiökokouksessa (hallituksen palkitseminen) tai yhtiön hallituksessa (toimitusjohtajan ja muun henkilöstön palkitseminen).

# Hallituksen palkkiot

- Maakuntien tilakeskus Oy:n hallituksen palkkioista ja palkkioperusteista päättää yhtiökokous vuosittain.
- Palkkiotasoa on määritelty valtiovarainministeriön linjausten mukaisesti.
  - Palkkiotasoa on pysynyt samana yhtiön käynnistysvaiheesta alkaen (2017)
  - Palkkiotasossa on huomioitu yhtiön toiminnan rakentaminen ja valmistelutyön vaativuus.
- Seuraava tarkastelupiste on vuoden 2023 varsinainen yhtiökokous.

## Maakuntien tilakeskus Oy:n hallituspalkkiot vuonna 2022

- puheenjohtaja 2 400 euroa/kk + 600 euroa/kokous
- varapuheenjohtaja 1 300 euroa/kk + 600 euroa/kokous
- jäsen 1 000 euroa/kk + 600 euroa/kokous
- sihteeri 600 euroa/kokous

## Huomioitavat dokumentit

- yhtiöjärjestys
- yhtiökokouspöytäkirja 25.4.2022

## Yhtiöjärjestys 10 §

- Varsinaisessa yhtiökokouksessa on päätettävä: kohta 6. hallituksen jäsenten ja tilintarkastajan palkkioista ja matkakustannusten korvauserusteista

## Hallinnointikoodisuositus 22

- Yhtiökokous päättää hallitus- ja valiokuntatyöskentelystä maksettavista palkkioista ja niiden määräytymisperusteista.

# Toimitusjohtajan palkkaus ja palkitseminen

## Huomioitavat dokumentit

- yhtiöjärjestys
- toimitusjohtajasopimus

## Yhtiöjärjestys 5 §

- Toimitusjohtajalle suoritettavan palkan ja palkkion suuruuden päättää yhtiön hallitus.

## Hallinnointikoodisuositus 20

- Toimitusjohtajan toimitusuhteen ehdot on määriteltävä kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa, joka on hyväksyttävä hallituksessa. Toimitusjohtajasopimuksessa määritellään myös toimitusuhteen taloudelliset etuudet, mukaan lukien erokorvaus ja muut mahdolliset korvaukset.

- Toimitusjohtajan tehtävän hoitaminen ei juridisessa mielessä muodosta työsuhdetta yhtiöön. Maakuntien tilakeskuksen käynnistysvaiheen erityisjärjestelyinä toimitusjohtajan tehtävää hoitavalla Jukka Latvalalla on kuitenkin työsuhde yhtiöön. Työsuhteessa hänelle on osoitettu talousjohtajan tehtävävastuualue sekä toimitusjohtajan tehtävien hoito.
- Toimitusjohtajan kanssa sovitaan vuosittain **kannustinpalkkiosta**. Hallitus hyväksyy toimitusjohtajan henkilökohtaiset vuosittaiset tavoitteet.
  - Kannustinpalkkion enimmäismäärä on yhden kuukauden palkkaa vastaava erä, kuten muullakin työsuhteisella henkilökunnalla.
- **Toimitusjohtajan palkka** on vuoden 2023 alussa 12 507,23 euroa kuukaudessa.
  - Palkkaan sisältyvät kaikki luontaisedut (mahdolliset puhelin- ja autoedut) eli nämä eivät kasvata palkkasummaa. Toimitusjohtajalla ei ole käytössä muita eläke- tai kannustinjärjestelmiä.
  - Toimitusjohtaja on työsuhteessa, ja siten henkilöstön yleiskorotukset koskevat myös häntä.
    - Yleiskorotuksissa on noudatettu soveltaen KVTESin yleiskorotuksia.
- **Toimitusjohtajan matka- ja edustuskulut** hyväksyy hallituksen puheenjohtaja vuosittaisen yhteenvedon perusteella.



# Muun johdon ja henkilöstön palkkaus ja palkitseminen

## Huomioitavat dokumentit

- hallituksen työjärjestys
- henkilöstökäsikirja

## Hallituksen työjärjestys kohta 2 (Henkilöstö)

- nimittää toimitusjohtajan välittömässä alaisuudessa olevat henkilöt toimitus-johtajan ehdotuksesta ja päättää heidän rekrytoinneistaan, toimi- ja työehdoistaan ja kannustusjärjestelmistään.
- nimittää johtoryhmän jäsenet sekä käsittelee johtoryhmän jäsenten peruspalkkalistan ja päättää toimitusjohtajan välittömien alaistensa meriittikorotuksista vähintään kerran vuodessa.
- tehdä esitykset yhtiökokoukselle johdon ja henkilöstön palkkiojärjestelmistä.

- Toimitusjohtajan suorien alaisten rekrytoinneista, työehdoista ja kannustinjärjestelmistä päättää hallitus.
- Käytössä on ollut hallituksen koko henkilökunnalle vahvistama **kannustinpalkkiojärjestelmä**, jossa vuosittaiseen henkilökohtaiseen tulokorttiin perustuva maksimipalkkio on yhden kuukauden palkkaa vastaava palkkio.
  - Toimitusjohtajalla on hallituksen päättämä vastaavan tyyppinen palkkiojärjestelmä.
  - Yhteenlasketut kannustinpalkkiot vuodelta 2022 olivat 106.377,44 eur
- Yhtiöllä ei ole laadittu erillistä palkitsemispolitiikkaa toiminnan pienimuotoisuuden vuoksi.
- Mikäli yhtiössä otettaisiin käyttöön palkkiojärjestelmiä (eli muita kuin tavanomaisia tulos- tai suorituspalkkiojärjestelmiä), nämä hyväksyisi yhtiökokous.
  - Käytännössä palkkiojärjestelmien (osake, optio, eläke jne.) käyttö ei ole yhtiössä mahdollista in-house-luonteen vuoksi.

# Kannustinjärjestelmä 2023 yleisesti

## Tavoitteet

- vahvistaa strategian toteutumista ja yhteisten tavoitteiden saavuttamista
- vahvistaa yhteisöllistä onnistumista
- lisätä asiakaslähtöisyyttä ja rakentaa myönteistä asiakaskokemusta

## Kannustinjärjestelmän yleiset periaatteet

- Kannustinjärjestelmän piiriin kuuluu koko oma henkilöstö (aloitukset kuuden kuukauden välein).
- Palkkion suuruus on maksimissaan yhden kuukauden palkkaa vastaava summa.
- Mittareissa ja niiden toteutumisessa painotetaan yhteistä tekemistä (yhteiset 75 % / henkilökohtaiset 25 %)
  - henkilökohtainen tuloskortti
  - maaliskuussa maksuun; työsuhteen oltava voimassa maksatushetkellä



# Johdon ja henkilöstön kannustinjärjestelmä 2023

## Kaikille yhteiset mittarit (yht. 75 %)

- 1. Tilannekuva yhtiön hallitukselle ja valtakunnallisen päätöksenteon tueksi 2/2023**
  - On: 100 %; ei ole: 0 %
  - Painoarvo 10 %-yksikköä
- 2. Kaikkien hyvinvointialueiden kanssa on käynnistetty yhteisen mallin mukainen säästöohjelma sopimalla vähintään yhdestä sen mukaisesta palvelusta (esim. kiinteistö- ja toimitilastrategia, vuokrajärjestelmä, palveluverkkosuunnittelun tuki).**
  - Lineaarinen: 100 %: 23 kpl ; 75 %: 20 kpl, 50 %: 17 kpl, 25 %: 14 kpl, 0 %: 11 kpl
  - Painoarvo 20 %-yksikköä
- 3. Modulo-käyttöönottoprojektit on päätetty ohjausryhmien päätöksillä viimeistään 30.9.2023**
  - Lineaarinen: 100 %: 23 kpl, 75 %: 20 kpl, 50 %: 17 kpl, 25 %: 14 kpl, 0 %: 11 kpl
  - Painoarvo 20 %-yksikköä
- 4. Valtakunnallinen tilannekuvaraportti hyvinvointialueiden toimitiloista on julkaistu 31.10.2023**
  - On: 100 %; Ei ole: 0 %
  - Painoarvo 10 %-yksikköä
- 4. Yhtiön asiakasuskollisuus (NPS) (asteikolla -100 - +100)**
  - Lineaarinen: 100 % +30, 75 % +20, 50 % 10, 25 % 0, 0 % -10
  - Painoarvo 15 %-yks

## Henkilökohtaiset mittarit (25 %)

- **Sovitaan kehityskeskustelussa**
  - Painoarvo: 25 %-yksikköä
- **Esimiehillä henkilöstötyytyväisyys PeoplePower-indeksi**
  - Lineaarinen: 100 %: 76,5; 75 %: 74; 50 %: 71,5; 25 %: 69,0; 0 %: 66,5
  - Painoarvo: 10 %-yksikköä



**Kiitos!**  
**Seuraathan meitä**  
**myös somessa.**

