



OP Ryhmän ylimmän johdon palkitseminen 2025

Sisällys

1	Johdanto ja palkitsemisen periaatteet.....	2
2	OP Osuuskunnan hallintoneuvoston ja hallituksen palkitseminen vuonna 2025	2
2.1	OP Osuuskunnan hallintoneuvosto.....	2
2.2	OP Osuuskunnan hallitus.....	3
3	Pääjohtajan ja johtokunnan palkitsemista koskevat tiedot vuonna 2025	4
3.1	OP Osuuskunnan toimitusjohtaja (OP Ryhmän pääjohtaja).....	4
3.2	OP Osuuskunnan johtokunta	6

1 JOHDANTO JA PALKITSEMISEN PERIAATTEET

Tämä julkaisu kuvaa vuonna 2025 voimassa olevat tiedot seuraavien OP Ryhmän ylimmän johdon toimijoiden palkitsemisesta:

- OP Osuuskunnan hallintoneuvosto
- OP Osuuskunnan hallitus
- OP Osuuskunnan toimitusjohtajana toimivan OP Ryhmän pääjohtaja
- OP Osuuskunnan johtokunta

Julkaisussa kuvataan voimassa olevat palkitsemisen periaatteet sekä tietoa ylimmän johdon palkitsemisesta.

OP Ryhmän toimielinten palkitsemispolitiikassa ja toimielinten palkitsemisraportissa 2024 on kuvattu hallinnon ja ylimmän johdon palkitsemisen periaatteet, palkkapolitiikka, palkitsemisen päätöksenteko, muuttuvien palkitsemisjärjestelmien kuvaukset sekä hallinnolle ja ylimmälle johdolle maksetut palkat ja palkkiot vuodelta 2024.

OP Ryhmän toimielinten palkitsemispolitiikka ja toimielinten palkitsemisraportti ovat julkaistu [OP Ryhmän vuoden 2024 vuosikertomuksessa](#) (julkaisun sivut 644–658).

OP Ryhmän palkitseminen perustuu seuraavaksi kuvattuihin viiteen periaatteeseen. Periaatteet ovat pysyviä tavoitteita, jotka ohjaavat kaikkea palkitsemista OP Ryhmässä:

- Palkitseminen houkuttelee, kannustaa ja motivoi
- Palkitseminen on OP Ryhmän arvojen, päämäärän ja strategian mukaista sekä edesauttaa näiden toteutumista
- Erinomaisesta suorituksesta palkitaan
- Palkitseminen on kokonaisuudessaan kilpailukykyistä
- Palkitsemisjärjestelmät noudattavat sääntelyä, huomioivat vastuullisuuden ja kestävyysriskit eivätkä kannusta johdon päättämän riskinottohalun vastaiseen riskinottoon

Kaikkia OP Ryhmän työntekijöitä ja toimisuhteessa olevia henkilöitä koskevat edellä mainittujen palkitsemisen periaatteiden lisäksi yhtenäinen koko OP Ryhmän palkitsemista ohjaava palkkapolitiikka ja palkitsemisjärjestelmä. Tarkemmat kuvaukset palkitsemisen periaatteista, palkkapolitiikasta ja palkitsemisjärjestelmästä on kuvattu [OP Ryhmän palkitsemisen periaatteet ja palkkapolitiikka 2025](#) -asiakirjassa.

2 OP OSUUSKUNNAN HALLINTONEUVOSTON JA HALLITUKSEN PALKITSEMINEN VUONNA 2025

2.1 OP Osuuskunnan hallintoneuvosto

OP Osuuskunnan hallintoneuvoston palkkioista päättää osuuskunnan kokous, ja valmistelusta vastaa OP Ryhmän nimitystoimikunta. Hallintoneuvoston palkkiot koostuvat kokouspalkkioista ja kuukausipalkkioista.

Vuonna 2025 OP Osuuskunnan hallintoneuvoston jäsenten palkkiot muodostuvat seuraavasti:

Hallintoneuvoston puheenjohtaja:

- Kuukausipalkkio 7 700 euroa kuukaudessa (1.5.2025 alkaen, 1.1.-30.4.2025 5 700 euroa kuukaudessa)
- Kokouspalkkio 700 euroa / kokous / päivä (9.4.2025 alkaen, 1.1.-8.4.2025 685 euroa)

Hallintoneuvoston 1. varapuheenjohtaja:

- Kuukausipalkkio 3 850 euroa kuukaudessa (1.1.-30.4.2025 2 850 euroa kuukaudessa)
- Kokouspalkkio 700 euroa / kokous / päivä (9.4.2025 alkaen, 1.1.-8.4.2025 685 euroa)

Hallintoneuvoston 2. varapuheenjohtaja:

- Kuukausipalkkio 3 350 euroa kuukaudessa (1.1.-30.4.2025 2 850 euroa kuukaudessa)
- Kokouspalkkio 700 euroa / kokous / päivä (9.4.2025 alkaen, 1.1.-8.4.2025 685 euroa)

Hallintoneuvoston jäsenet:

- Kuukausipalkkio 500 euroa kuukaudessa (1.1.-30.4.2025 455 euroa kuukaudessa)
- Kokouspalkkio 700 euroa / kokous / päivä (9.4.2025 alkaen, 1.1.-8.4.2025 685 euroa)

Hallintoneuvoston palkkiot maksetaan rahana.

Hallintoneuvoston puheenjohtaja, varapuheenjohtajat ja jäsenet on vakuutettu Ilmarisessa työntekijän eläkelain mukaisella vapaaehtoisella eläkevakuutuksella (vain kuukausipalkkiot kerryttävät TyEL-eläkettä).

2.2**OP Osuuskunnan hallitus**

OP Osuuskunnan hallituksen palkkioista päättää OP Osuuskunnan hallintoneuvosto, ja valmistelusta vastaa hallintoneuvoston nimitystoimikunta. Hallituksen palkkiot koostuvat kokouspalkkioista ja kuukausipalkkioista.

Hallituksen puheenjohtajalle, varapuheenjohtajille ja jäsenille vahvistetut kuukausipalkkiot vuodelle 2025 ovat seuraavat:

- puheenjohtaja 12 550 euroa
- varapuheenjohtaja 8 000 euroa
- jäsenet 5 700 euroa.

Lisäksi valiokuntien puheenjohtajille maksetaan 2 300 euron kuukausipalkkiota. Kaikille hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkiota 685 euroa kokoukselta. Hallituksen palkkiot maksetaan rahana.

Pääjohtajalle ei makseta erillistä kuukausipalkkiota hallitusjäsenyydestä eikä kokouspalkkiota.

Hallituksen puheenjohtaja, varapuheenjohtajat ja jäsenet on vakuutettu Ilmarisessa työntekijän eläkelain mukaisella vapaaehtoisella eläkevakuutuksella (vain kuukausipalkkiot kerryttävät TyEL-eläkettä).

3 PÄÄJOHTAJAN JA JOHTOKUNNAN PALKITSEMISTA KOSKEVAT TIEDOT VUONNA 2025

3.1 OP Osuuskunnan toimitusjohtaja (OP Ryhmän pääjohtaja)

OP Osuuskunnan toimitusjohtajana toimivan OP Ryhmän pääjohtajan Timo Ritakallion toimitusuhteen ehdot on määritelty kirjallisessa johtajasopimuksessa, jonka OP Osuuskunnan hallintoneuvosto on hyväksynyt.

Pääjohtajan vuosittaisesta palkkaetujen tarkistuksesta ja palkitsemisesta päättää OP Osuuskunnan hallitus, ja valmistelusta vastaa hallituksen palkitsemisvaliokunta.

Pääjohtajan palkitseminen muodostuu kolmesta osasta:

- 1) kiinteä palkka
- 2) tulospalkkio ja
- 3) lisäeläke.

1. Kiinteä palkka

Kiinteä palkka on kokonaispalkka, joka sisältää rahapalkan ja luontoisedut, ja sen perustana on tehtävän vaativuus, vastuu ja suoriutuminen sekä markkinatilanne. Palkkaa voidaan tarkistaa vuosittain edellä kuvatun päätöksentekomenettelyn mukaisesti. Luontoisedut sisältävät matkapuhelinedun sekä mahdollisen auto- ja asuntoedun. Lisäksi pääjohtajalla on oikeus vastaaviin työnantajan tarjoamiin henkilöstöetuihin kuin muulla henkilöstöllä.

Pääjohtaja Timo Ritakallion kokonaispalkka vuonna 2025 on 76 500 euroa kuukaudessa (1.7.2025 alkaen, 1.1.–30.6.2025 74 500 euroa kuukaudessa).

2. Tulospalkkio

Tulospalkkion tavoitteena on ohjata, sitouttaa ja kannustaa pääjohtajaa OP Ryhmän strategian toteuttamiseen. Tulospalkkion mittarit ovat OP Ryhmän strategiaan sekä siitä johdettuihin liiketoimintojen vuositavoitteisiin tai henkilökohtaisiin tavoitteisiin sidottuja. Mittarit voivat olla määrällisiä ja/tai laadullisia, ja niiden minimi, tavoite ja maksimitasot päätetään vuosittain edellä kuvatun päätöksentekomenettelyn mukaisesti. Tulospalkkioon liittyy myös keskusyhteisökonsernin tulokseen perustuva tuloserroin kertoimella 0,5–1,25.

Tulospalkkion ansaintajakso on kalenterivuosi ja enimmäismäärä on pääjohtajalla 12 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä. Tulospalkkio ei kuitenkaan voi ylittää 12 kk kiinteää kokonaisansiota.

Palkkion maksamisen tulee olla perusteltavissa yhtiön liiketoiminnan menestyksellä, sisäisten ohjeiden ja ulkoisen sääntelyn noudattamisella sekä riskinoton että riskienhallinnan periaatteiden mukaisella toiminnalla.

Palkitsemisen ryhmätasoisena reunaehtona on, että palkkion maksuhetkellä OP Ryhmän LCR-tunnusluku (Liquidity Coverage Ratio) on yli 120 prosenttia ja CET1-vakavaraisuus on yli CET1 MDA + 2 prosenttiyksikköä (CET1 MDA = CET1-minimitaso, jonka alittuessa voitonjakoa rajoitetaan).

Työnantajayhtiön hallitus päättää ansaitun palkkion mahdollisesta alentamisesta, mikäli palkkion ansaintavuoden tilinpäätöksessä:

- OP Ryhmän LCR-tunnusluku on 100–120 prosenttia, tai
- OP Ryhmän CET1-vakavaraisuus on CET1 MDA – CET1 MDA + 2 prosenttia.

Ansaittua palkkiota ei makseta, mikäli palkkion ansaintavuoden tilinpäätöksessä:

- OP Ryhmän LCR-tunnusluku (Liquidity Coverage Ratio) on alle 100 prosenttia, tai
- OP Ryhmän CET1-vakavaraisuus on alle CET1 MDA.

Palkkioiden maksun edellytyksenä on myös se, että työnantajayhtiön tulos ennen veroja ei ole tappiollinen.

Lisäksi ansaittua palkkiota alennetaan ennen palkkion maksua tai palkkio voidaan jättää kokonaan maksamatta, mikäli ryhmässä tai tehtävässä noudatettavia sitovia sisäisiä ohjeita tai sääntelyn vaatimuksia ei ole huomioitu ja erikseen määriteltyjä laadullisia tai riskienhallinnallisia elementtejä on toteutunut. Ansaittua palkkiota voidaan alentaa, jättää maksamatta tai periä takaisin myös tilanteissa, joissa OP Ryhmä tai työnantajayhtiö on saanut sääntelyn tai lain rikkomisesta sanktion. Maksettu palkkio voidaan myös periä kokonaan tai osittain takaisin, jos pääjohtaja on syylistynyt väärinkäytöksiin, tahallisesti vaarantanut liiketoiminnan tulevaisuutta tai rikkonut lakia.

Tulospalkkion maksuun sovelletaan sääntelyn mukaista lykkäysmenettelyä sekä tulospalkkion maksamista puoliksi muuna kuin käteissuorituksena, mikäli pääjohtajan muuttuva palkkio yhden vuoden ansaintajaksolta ylittää 50 000 euroa tai muodostaa vähintään kolmasosan vuotuisista yhteenlasketuista palkkioista. Muuna kuin käteissuorituksena maksettavaan tulospalkkion osuuteen sisältyy vuoden odotusaika ennen ensimmäisen erän maksua.

Jos maksun viivästämisen euroraja ylittyy, 60 prosenttia palkkion käteisosuudesta maksetaan ansaintavuotta seuraavana vuotena ja 40 prosenttia käteisosuudesta lykätään viidelle seuraavalla vuodelle. Palkkion muuna kuin käteissuorituksena maksettavasta osuudesta (niin kutsuttu instrumenttiosuus) maksetaan 40 prosenttia toisena ansaintavuoden jälkeisenä vuonna ja 60 prosenttia maksettavasta instrumenttiosuudesta lykätään viidelle seuraavalle vuodelle.

Mikäli muuttuvan palkitsemisen määrä ylittää 8 kuukauden palkan ja on vähintään 200 000 euroa, maksetaan palkkion käteisosuudesta heti 40 prosenttia ja 60 prosenttia maksusta lykätään viidelle seuraavalle vuodelle. Viiteinstrumenttiin sidotun palkkion ensimmäinen erä maksetaan vuoden odotusajan jälkeen ja loppuosa viiden seuraavan vuoden aikana. Muuna kuin käteissuorituksena käytetään OP Osuuskunnan hallituksen päättämää viiteinstrumentin arvoa.

3. Lisäeläke

OP Ryhmän eläke-etuudet määräytyvät eläkelain ja OP Ryhmän omien lisäeläkejärjestelmien mukaisesti.

Pääjohtajan lisäeläke on etuusperusteinen ja eläkeikä on 65 vuotta. Etuusperusteisen lisäeläkkeen tavoite-eläke on enintään 60 prosenttia vuosiansiosta. Pääjohtaja kuuluu OP-Eläkesäätiön lisäeläketurvan piiriin. Säätiössä karttuneen eläkkeen voi ottaa maksuun myös ennen sääntöjen mukaista vanhuuseläkettä ns. vapaakirjaeläkkeenä, jos työsuhde OP Ryhmässä päättyy.

Toimisuhteen lakkaaminen

Pääjohtajan toimisuhteessa noudatettava irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Työsuhteen päättyessä johtajasopimuksessa erikseen määritellyissä tilanteissa maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi pääjohtajalle 12 kuukauden rahapalkkaa vastaava summa.

3.2 OP Osuuskunnan johtokunta

Vuonna 2025 OP Osuuskunnan johtokuntaan (myöh. Johtokunta) kuuluvat pääjohtajan lisäksi:

- Harri Nummela, Liiketoimintajohtaja, pankkitoiminnan henkilö- ja pk-yritysassiakkaat, pääjohtajan sijainen
- Vesa Aho, Liiketoimintajohtaja, Vakuutusasiakkaat
- Katja Keitaanniemi, Liiketoimintajohtaja, Pankkitoiminnan yritys- ja instituutioasiakkaat
- Hanna Porkka, Liiketoimintajohtaja, Varallisuudenhoito
- Kasimir Hirn, Teknologia- ja kehitysjohtaja
- Rami Kinnala, Lakiasiaintoimintajohtaja (Lakiasiat ja Compliance)
- Hannakaisa Länsisalmi, Henkilöstöjohtaja
- Markku Pehkonen, Riskienhallintajohtaja
- Mikko Timonen, Talous- ja rahoitusjohtaja

Pääjohtajan sijaisen toimitusuhteen ehdot on määritelty kirjallisessa johtajasopimuksessa, jonka OP Osuuskunnan hallintoneuvosto on hyväksynyt. Muiden johtokunnan jäsenten toimitusuhteen ehdoista päättää OP Osuuskunnan hallitus.

Johtokunnan jäsenten vuosittaisesta palkkaetujen tarkistuksesta ja palkitsemisesta päättää OP Osuuskunnan hallitus, ja valmistelusta vastaa hallituksen palkitsemisvaliokunta.

OP Osuuskunnan johtokunnan palkitseminen muodostuu kolmesta osasta:

- 1) kiinteä palkka
- 2) tulospalkkio ja
- 3) lisäeläke.

Johtokunnan jäsenten kiinteä palkitseminen muodostuu samoilla periaatteilla kuin pääjohtajan palkitseminen (luvun 3.1 mukaisesti). Johtokunnan jäsenten tulospalkkio muodostuu muutoin samoilla kriteereillä kuin pääjohtajan tulospalkkio, mutta palkkion enimmäismäärä on 10 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä (pl. riskienhallintajohtajalla 4 kuukauden).

OP Ryhmän eläke-etuudet määräytyvät eläkelain ja OP Ryhmän omien lisäeläkejärjestelmien mukaisesti.

Pääjohtajan sijaisen lisäeläke on etuusperusteinen ja eläkeikä on 63 vuotta. Pääjohtajan sijainen kuuluu OP-Eläkesäätiön toimintapiiriin sekä OP-Henkivakuutus Oy:n ryhmäeläkevakuutukseen. OP-Henkivakuutuksen ryhmäeläkevakuutuksessa huomioidaan OP-Eläkesäätiön kautta saatava lisäeläke eikä edun määrä ylitä 60 prosenttia vuosiansioista. Muun johtokunnan jäsenen eläkeikä vastaa TyEL:n alinta eläkeikää ja lisäeläke on maksuperusteinen. Maksuperusteisen lisäeläkkeen vakuutusmaksua kertyy 20 prosenttia kiinteästä vuosiansiosta.

Johtokunnan jäsenen toimitusuhteen noudatettava irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Työsuhteen päättyessä johtajasopimuksessa erikseen määritellyissä tilanteissa maksetaan

2025

johtokunnan jäsenelle irtisanomisajan palkan kuuden kuukauden rahapalkkaa vastaava summa.