OP Gruppens principer för ersättningar och lönepolicy

1 SYFTE, BAKGRUND OCH FÖRFARANDET VID GODKÄNNANDE 2

2 OP GRUPPENS PRINCIPER FÖR ERSÄTTNINGAR 3

2.1 ERSÄTTNINGARNA LOCKAR, SPORRAR OCH MOTIVERAR 3
2.2 ERSÄTTNINGARNA FÖLJER OP GRUPPENS VÄRDEN, MÅL OCH STRATEGI SAMT FRÄMJAR GENOMFÖRINGEN AV DEM 3
2.3 ERSÄTTNING FÖR UTMÄRKTA PRESTATIONER 3
2.4 ERSÄTTNINGARNA ÄR I SIN HELHET KONKURRENSKRAFTIGA 3
2.5 ERSÄTTNINGSSYSTEMEN IAKTTAR BESTÄMMELSERNA, BEAKTAR ANSVARSASPEKTER OCH HÅLLBARHETSRISKER SAMT UPPMUNTRAR INTE TILL ONÖDIG RISKTAGNING 4
2.6 ERSÄTTNINGEN ÄR ENKEL, TRANSPARENT OCH FÖRSTÅELIG 4

3 OP GRUPPENS LÖNEPOLICY 5

3.1 LÖN 5
3.2 AVGÅNGSVEDERLAG OCH STÖDPAKET 6
3.3 PERSONALFÖRMÅNER 6
3.4 RÖRLIGA ERSÄTTNINGAR 6
3.4.1 Resultatlön 7
3.4.2 Snabbersättning 7
3.4.3 Kvarhållandebonus 7
3.4.4 Garanterad rörlig ersättning i början av anställningsförhållande 8
3.4.5 Personalfonden 8
3.5 BEAKTANDE AV HÅLLBARHETSRISKER I RÖRLIGA ERSÄTTNINGAR 8
3.6 GRANSKNING AV KVALITATIVA ELEMENT SOM EN DEL AV ERSÄTTNINGARNA 8
3.7 PERSONER SOM ARBETAR INOM KONTROLLFUNKTIONER 8
3.8 TILLÄGGSPENSION 9
3.9 ERSÄTTNINGAR I ANNAN FORM ÄN PENGAR 9
3.10 BETALNING AV RÖRLIG ERSÄTTNING 9
3.10.1 Villkor för utbetalningen av resultatlön 9
3.10.2 Återkallelse av beslut om resultatlön och återindrivning av betald resultatlön 10
3.11 TILLÄGGSVILLKOR FÖR PERSONER SOM ARBETAR I RISKPOSITIONER 10

1 SYFTE, BAKGRUND OCH FÖRFARANDET VID GODKÄNNANDE

Ersättningsanvisningarna tillämpas på alla personer som står i anställnings- eller tjänsteförhållande till OP Gruppen, och beslut om dem fattas årligen av OP Andelslags styrelse på förslag av styrelses val- och ersättningsutskott. Principerna för ersättningar fastställs av OP Andelslags förvaltningsråd. Ersättningsanvisningarna som godkänts av OP Andelslags styrelse, inklusive principerna för ersättning, ersättningspolicyn och villkoren i resultatlönesystemet, är sådana bindande anvisningar som avses i 17 § i lagen om en sammanslutning av inlåningsbanker, och de ska delges styrelserna för företagen i sammanslutningen. Anvisningarna ska iakttas i företagen och läggas fram för godkännande i styrelserna för övriga företag.

OP Andelslags styrelse och styrelses valberedning och ersättningsutskott styr och övervakar ersättningarna i OP Gruppen. Varje företag som hör till OP Gruppen ansvarar själv för sin del för att dess ersättningspraxis är lagenlig och förenlig med regleringen.

I dokumentationen har beaktats följande lagar och myndighetsföreskrifter:

- Kreditinstitutslagen 233/2021
- CRD IV 2013/36/EU och CRD V 2019/878
- CRR 575/2013
- EBA:s allmänna riktlinjer för ersättningspraxis EBA/GL/2021/04
- EBA:s riktlinjer om ersättningspraxis för bankproduktförsäljare EBA/GL/2016/06
- RTS för risktagare EBA/RTS/2020/05
- Finansministeriets förordning om de utredningar som ska fogas till ansökan om verksamhetstillstånd för fondbolag och förvaringsinstitut, om ersättningssystem, fondprospekt och sådana finansiella instrument som avses i 13 kap. i lagen om placeringsfonder samt om omfattningen av den information som ska tillhandahållas fondföretag 257/2019
- Lag om placeringsfonder 175/2016
- Lag om investeringstjänster 747/2012
- Lag om förvaltare av alternativa investeringsfonder 162/2014
- MiFID II-direktivet 2014/65/EU
- AIFM-direktivet 2011/61/EU
- UCITS-direktivet 2014/91/EU
- Direktivet om tillsyn av värdepappersföretag 2019/2034
- ESMA:riktlinjer UCITS 2016/575, AIFMD 2013/232 och MiFID 2013/606
- Förordningen om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn
- Försäkringsbolagslag 521/2008
- Direktivet 2016/97 och lagen om försäkringsdistribution 234/2018
- Kommissionens delegerade förordning om upptagande och utövande av försäkringsverksamhet 2015/35
- EIOPA:s riktlinjer för försäkrings- och återförsäkringssektorn EIOPA-BoS-20/040

2 OP GRUPPENS PRINCIPER FÖR ERSÄTTNINGAR

OP Gruppens ersättningar baserar sig på de sex principer som beskrivs nedan. Principerna är bestående mål, som styr alla ersättningar i OP Gruppen.

2.1 Ersättningarna lockar, sporrar och motiverar

För OP Gruppens och dess kunders fortlöpande och långsiktiga framgång är det mycket viktigt att sporra och motivera kunniga och kompetenta anställda. Konkurrenskraften hos ersättningssystemets struktur och nivå i relation till de marknadslöner inom branscher som är relevanta för OP Gruppen gör det möjligt att locka nya experter till OP Gruppen samt sporra och motivera den nuvarande personalen. Principen är att utmärkta prestationer belönas och att det här syns i utvecklingen av den fasta lönen samt i beloppet av de rörliga ersättningarna.

2.2 Ersättningarna följer OP Gruppens värden, mål och strategi samt främjar genomföringen av dem

Ett bra och fungerande ersättningssystem belönar vid rätt tidpunkt för sådant som har gjorts rätt och främjar uppnåendet av mål som är väsentliga för OP Gruppen. Kriterierna för bedömningen av prestationer som utgör grund för ersättningarna och mätarna för de rörliga ersättningarna är i linje med OP Gruppens grunduppgift, värden och mål. I de olika ersättningselementen måste man beakta att principerna i enlighet med OP Gruppens plan för jämställdhet och likabehandling realiseras. Centrala aspekter är bl.a. att lönejämlikheten mellan olika åldersgrupper och kön realiseras enligt arbetets svårighetsgrad. Ersättningarna bildar en helhet, som består av fasta och rörliga ersättningar samt förmåner som erbjuds av arbetsgivaren. De anställda får också ersättningar i annan form än pengar, t.ex. i form av utbildningsmöjligheter.

2.3 Ersättning för utmärkta prestationer

Vid prestationsbedömningen beaktas utöver de kvantitativa mätarna också kvaliteten. Det här innebär att prestationsbedömningen inte enbart baserar sig på hur de uppställda målen har nåtts, utan också på om personen i sin verksamhet har handlat i enlighet med OP Gruppens värden och kultur, gällande bestämmelser och interna anvisningar samt riskhanteringsprinciper. Prestationsbedömningen kan fungera bl.a. som:

- grund för löneförhöjningar,
- koefficient för rörliga ersättningar,
- grund för upptagning i ersättningssystemen samt
- grund för ersättningar i annan form än pengar (bl.a. för att identifiera talanger eller i interna rekryteringar).

Med ersättningarna kan man beakta dem som presterat utmärkt. Grundlönen utgör ersättning för en normal prestation och de rörliga ersättningarna kan styras till dem som presterat bäst. Också andra än de personliga prestationerna påverkar ersättningarna, till exempel via de företagsvisa mätarna och mätarna på gruppnivå för rörliga ersättningar.

2.4 Ersättningarna är i sin helhet konkurrenskraftiga

Ersättningarnas konkurrenskraft bedöms på basis av de totala ersättningarna. I dem ingår bland annat penninglönen, förmånerna och de rörliga ersättningarna. Konkurrenskraften hos de fasta ersättningarna granskas i relation till olika tjänsteleverantörers lönestatistik samt OP Gruppens lönetabell, som uppdateras årligen och som bildas utgående från den privata sektorns lönedata (penninglön + skattepliktiga förmåner) i Finland. Utöver OP Gruppens lönetabell kan man i marknadsjämförelser som gäller ersättningar också använda andra jämförelsedata som kan preciseras t.ex. branschvis eller enligt yrkesgrupp.

Vi är aktiva i ersättningsfrågor och ser till att ersättningarna som helhet, dvs. grundlönen, förmånerna och de rörliga ersättningarna, är konkurrenskraftiga. Vi utvecklar ersättningarna på lång sikt för att säkerställa en resultatrik verksamhet, god arbetsmotivation, bra kundupplevelse och kunnig personal. Som stöd för beslutsfattandet använder vi lönestatistik och annat jämförelsematerial.

2.5 Ersättningssystemen iakttar bestämmelserna, beaktar ansvarsaspekter och hållbarhetsrisker samt uppmuntrar inte till onödig risktagning

Ersättningarna i OP Gruppen iakttar vid respektive tidpunkt gällande bestämmelser, uppmuntrar till ansvarsfullhet och uppfyller myndigheternas krav.

Förutom med villkoren för ersättningarna tryggas iakttagandet av regleringen genom att affärsrörelsen, compliance och riskhanteringen samarbetar. Internrevisionen bedömer ersättningssystemet årligen. Ersättningssystemen konstrueras så att de uppmuntrar personerna att handla i enlighet med OP Gruppens Principer för god affärssed. Vid regelefterlevnaden gällande ersättningarna ska bl.a. följande aspekter beaktas (mer detaljerade instruktioner finns i resultatlönesystemet och dess bilagor):

- Fastställandet och uppföljningen av ersättningssystemen samt godkännandet och utbetalningen av ersättningar ska ske oberoende av person.
- Ersättningarna till personer som arbetar inom kontrollfunktioner får inte vara beroende av den affärsenhets resultat som de övervakar.
- Ersättningssystemet får inte leda till handlingar som står i konflikt med kundens intresse.
- Målen för ersättningssystemet ska harmonisera med riskhanteringsprinciperna och främja en sund riskhantering.
- Ersättningssystemet ska vara samstämmigt med beaktandet av hållbarhetsriskerna.

Användningen av det centraliserade systemstödet är bindande i hela OP Gruppen. Endast via det gemensamma systemstödet kan vi se till att ersättningssystemen inte innehåller drag som ökar okontrollerad risktagning eller leder till att stabiliteten i företaget eller rent av på marknaden äventyras. Ersättningarna får till inga delar leda till situationer som kunde äventyra den allmänna tillförlitligheten hos ersättningssystemen eller rent av hela företagets anseende.

2.6 Ersättningen är enkel, transparent och förståelig

För att ersättningarna ska motivera och sporra de anställda måste de anställda förstå för vad man får ersättning och hur man kan påverka ersättningarna. Man kan bidra till att öka transparensen och begripligheten bl.a. genom att öka öppenheten, kommunikationen och utbildningen.

Enkelheten och begripligheten kan också förbättras också genom att säkerställa följande:

- Ersättningsprinciperna, villkoren för ersättningssystemen och ersättningsprocesserna har beskrivits och finns tillgängliga för de anställda.
- Ersättningsprinciperna, villkoren för ersättningssystemen och ersättningsprocesserna tas upp vid introduktioner för nya anställda och regelbundet också annars med hela personalen.
- Ersättningarna är förutsägbara och personen vet varför hen belönas.
- Bedömningen av den personliga prestationen är objektiv, och grunderna för den allmänna bedömningen är offentliga och enhetliga.

3 OP GRUPPENS LÖNEPOLICY

Lönepolicyn beskriver syftet för helheten och olika delar av de totala ersättningarna, i vilken riktning man vill utveckla dem och hur en person själv kan påverka utvecklingen.

Med de totala ersättningarna stöder och uppmuntrar vi personalen i

- att verkställa OP Gruppens kort- och långsiktiga affärsrörelsemål och strategi,
- att verkställa den förändring i verksamheten som pågår i OP Gruppen,
- att agera i enlighet med våra värden och vår kultur,
- att skapa en oslagbar kundupplevelse,
- att öka yrkeskunskapen och kompetensen mångsidigt,
- att arbeta självständigt, ha goda kommunikationsfärdigheter och gott omdöme,
- att realisera den oklanderliga riskpolicyn samt
- att handla i enlighet med bestämmelser och anvisningar.

De totala ersättningarna i OP Gruppen består av olika ersättningsformer.

Ersättningar i pengar innehåller bl.a. följande element:
- Lön
- Personalförmåner
- Rörliga ersättningar
- Tilläggspension (endast för en del av personalgrupperna)

Ersättningarna innehåller också andra element än sådana som fastställs i pengar, bl.a.
- Respekt och respons på arbetet
- Ett intressant arbete som erbjuder utmaningar samt möjlighet till karriärutveckling
- Möjlighet att påverka det egna arbetet
- Utbildning och kompetensutveckling

Öppenhet i avlöningen och ersättningarna samt samarbete med personalen och dess representanter är viktigt för en lyckad avlönings- och ersättningspraxis. Öppenheten och samarbetet verkställs genom att upprätthålla uppdaterade anvisningar o.d. materialet, genom samtal mellan chefer och anställda samt genom samtal med personalrepresentanter om avlöningens och ersättningarnas innehåll, struktur och nivå.

3.1 Lön

Lönen fastställs på basis av uppgiftens svårighet samt den personliga kompetensen, erfarenheten och prestationen. Olika personalgrupper följer svårighetsklassificeringen i respektive kollektivavtal. På basis av klassificeringen fastställs svårighetskategorierna och lönerna för uppgifterna i respektive kollektivavtal.

Dessutom tillämpas i OP Gruppen en egen OP-svårighetsklassificering. På basis av OP-svårighetsklassificeringen bildas OP Gruppens lönetabell, som fastställs årligen av OP Andelslags styrelse. Lönetabellen grundar sig på Korn Ferry Hay Groups årliga löneundersökning i den privata sektorn, och den används för att jämföra lönerna på marknaden.

Löneutvecklingen påverkas av budgeten för löneförhöjningar samt av hur väl personen har presterat och handlat i enlighet med värdena. Löneförhöjningarna verkställs i regel en gång per år i samband med lönesamtalen enligt bestämmelserna i kollektivavtalen. OP Andelslags styrelse fastställer årligen principer på gruppnivå för löneförhöjningar som inte omfattas av kollektivavtalen. OP Andelslags styrelse och andelsbankernas styrelser bestämmer företagsvis hur förhöjningarna ska verkställas.

3.2 Avgångsvederlag och stödpaket

Användningen av avgångsvederlag och dess storlek fastställs i direktörs-/uppdragsavtalet, och det ska inte användas för att premiera misslyckanden eller försummelser. Grunden för användningen av avgångsvederlag är att ersätta inkomstbortfall som beror på att arbetsgivaren säger upp en anställning. Ett avgångsvederlag räknas inte som en del av rörliga ersättningar.

Användningen av stödpaket och dess storlek fastställs årligen av OP Andelslags styrelse. Användningen av stödpaket baserar sig på att en anställning upphör i enlighet med ett sådant samarbetsförfarande som avses i 8 kapitlet i lagen om samarbete inom företag, och ett stödpaket räknas inte som en del av rörliga ersättningar.

3.3 Personalförmåner

OP Andelslags styrelse och andelsbankernas styrelser bestämmer årligen företagsvis om förmånerna som erbjuds personalen.

Att erbjuda konkurrenskraftiga personalförmåner är en viktig del av de totala ersättningarna. Sådana förmåner kan vara till exempel:

- Rabatter på OP Gruppens produkter och tjänster
- Försäkringen Omfattande Hälsoskydd
- Motions- och kulturförmån
- Bilförmån (endast för vissa personalgrupper)

3.4 Rörliga ersättningar

De rörliga ersättningarna baserar sig på en bedömning av personens/teamets, affärsenhetens eller företagets prestationer. Ersättningssystemen konstrueras så att de inte uppmuntrar personer att agera mot OP Gruppens Principer för god affärssed eller Verksamhetsprinciperna i anslutning till hållbarhetsrisker i OP Gruppen och så att ersättningarna inte leder till verksamhet som står i konflikt med kundens intresse (Hantering av intressekonflikter och förhindrande av korruption).

Riskpolicyn och kvalitativa element beaktas på förhand vid uppställningen av mål och på efterhand vid prestationsbedömningen och utbetalningen av ersättningar. Utöver granskningen av ekonomiska risker ska man i prestationsbedömningarna också fästa uppmärksamhet vid hållbarhetsrisken, anseenderisken samt vid att verksamheten följer OP Gruppens värden och kultur.

De rörliga ersättningarna består av resultatlön, snabbersättning, kvarhållandebonus, garanterad rörlig ersättning och personalfonden. Helheten av rörliga ersättningar i OP Gruppen motsvarar högst personens lön under 1–12 månader beroende på uppgiftens svårighetsgrad samt marknadspraxis. Vid granskningen av de totala ersättningarna har balansen mellan lönen och de rörliga ersättningarna säkerställts genom att en maximal nivå för de rörliga ersättningarna på förhand har fastställts för personerna i enlighet med uppgiftens svårighet samt med beaktande av företagets affärsrörelse och risker.

Ersättningarna till personer som hör till riskpositioner betalas ut på det sätt som krävs enligt bestämmelser. Personer som arbetar inom kontrollfunktioner omfattas av de rörliga ersättningssystemen, men deras ersättningar får inte vara beroende av den enhets resultat som de övervakar.

3.4.1 Resultatlön

Avsikten med resultatlönesystemet är att styra och stötta personalen i att nå målen enligt OP Gruppens strategi och årsplan samt att belöna personalen då krävande och realistiska mål uppnås och överträffas. Målen härleds ur målen enligt OP Gruppens årsplan eller de strategiska målen, och de godkänns enligt företagets gällande beslutsförfarande. På styrkortet ska det finnas både kvantitativa och kvalitativa mål.

3.4.2 Snabbersättning

Snabbersättningar används för att spontant belöna individer eller grupper. Grunden till ersättningen kan vara t.ex. en innovation som gett arbetsgivaren ekonomisk nytta eller en exceptionellt god arbetsprestation. Om snabbersättningar används för säljtävlingar, måste man säkerställa att bestämmelserna iakttas och att snabbersättningar inte används i tävlingar som gäller försäljning av en produkt.

En snabbersättning får dock inte ersätta löneförhöjningar, resultatlöner eller tilläggsersättningar som fastställts i kollektivavtalet. Användningen snabbersättningar måste alltid motiveras och grunderna för och beviljandet av sådana bör vara öppna. Ett krav för utbetalning av snabbersättningar är att företagets kumulativa resultat från årets början är vinstbringande och att personens verksamhet följer anvisningarna och bestämmelserna.

3.4.3 Kvarhållandebonus

Kvarhållandebonus kan användas för att behålla nyckelpersoner som är av betydelse för OP Gruppen, till exempel för omstrukturering, avveckling, företagsförvärv, förändring i bestämmande inflytande eller för att säkerställa att ett stort projekt slutförs. Om kvarhållandebonus ska upprättas ett separat avtal, där man fastställer bland annat följande: vad som eftersträvas med kvarhållandebonus, nödvändiga mätare för kvarhållande och resultat, bonusbeloppet samt den tidpunkt då behovet av kvarhållande börjar och slutar samt vilken händelse som definierar att behovet upphör. En person kan samtidigt ha endast en kvarhållandebonus. En kvarhållandebonus påverkar inte personens rätt att höra till andra ersättningssystem i företaget. Totalbeloppet av rörliga ersättningar, kvarhållandebonus medräknat, får inte överskrida ett belopp som motsvarar personens lön för 12 månader.

Kvarhållandebonus ska basera sig på andra mätare än mätarna för resultatlönesystemet. Kvarhållandebonus får inte användas för att kompensera för ett svagt styrkortsresultat eller en situation där företagets finansiella ställning inte ger möjlighet att betala resultatlön.

3.4.4 Garanterad rörlig ersättning i början av anställningsförhållande

En garanterad rörlig ersättning (t.ex. ett undertecknandearvode) kan betalas endast då en ny person anställs från ett företag som inte hör till OP Gruppen. En garanterad rörlig ersättning betalas endast av särskilt vägande skäl och under förutsättning att ersättningen endast omfattar det första året av en persons anställningsförhållande. En garanterad rörlig ersättning påverkar inte personens rätt att höra till andra ersättningssystem i företaget. Totalbeloppet av rörliga ersättningar, den garanterade ersättningen medräknat, får inte överskrida ett belopp som motsvarar 12 månaders lön.

3.4.5 Personalfonden

Syftet med personalfondens vinstpremie är att stödja verkställandet av OP Gruppens strategi och resultat på lång sikt samt att motivera personalen att uppnå målen på gruppnivå. Personalfondens mål har fastställts på gruppnivå och är gemensamma för alla. Målen fastställs årligen av OP Andelslags styrelse.

3.5 Beaktande av hållbarhetsrisker i rörliga ersättningar

Med hållbarhetsrisk avses en miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad (ESG) händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, kan ha en negativ inverkan företagets verksamhet eller på en placerings värde. Hållbarhetsrisker beaktas i resultatlönesystemets måluppställning eller vid granskningen av kvalitativa element, om en väsentlig del av en persons arbetsuppgifter är att beakta hållbarhetsrisker.

3.6 Granskning av kvalitativa element som en del av ersättningarna

Vid granskningen av kvalitativa element ska chefen bedöma hur riskhanteringselementen för personens del har realiserats samt huruvida verksamheten har varit förenlig med anvisningar (bl.a. Hantering av intressekonflikter och förhindrande av korruption och Principerna för god affärssed) och reglering. Vid granskningen beaktas också hållbarhetsrisker för de personer och roller för vilka beaktandet av hållbarhetsrisker är en väsentlig del av arbetsuppgiften. Granskningen utförs som en del av prestationsbedömningen, och den resultatlön som bildas på basis av personens styrkort skärs med koefficienten 0–1 beroende på mängden förseelser och hur kritiska de är. Användningen av en koefficient för nedskärning av resultatlönen ska alltid motiveras.

3.7 Personer som arbetar inom kontrollfunktioner

Metoderna för fastställande av rörliga ersättningar till personer i Centralinstitutskoncernens kontrollfunktioner (riskhanteringen, compliance och internrevisionen) samt till personer som utövar kontrollfunktioner i andelsbankerna får inte äventyra personalens objektivitet och oberoende. Ersättningarna till personer som utövar dessa funktioner får inte vara beroende av resultatet för de organisationer som de övervakar. I andelsbankerna anses kontrolluppgifter vara de där personen ansvarar för bankens riskerhanteringen, compliance eller internrevisionen.

Om ett företag som grundkrav för ersättning har fastställt en mätare som baserar sig på resultatet eller en resultatkoefficient, får den inte påverka ersättningarna till personer i Centralinstitutskoncernens kontrollfunktioner eller andelsbankernas kontrolluppgifter.

3.8 Tilläggspension

Tilläggspensionssystem användas endast vid ersättningar till OP Andelslags direktionsledamöter. De tilläggspensionssystem med tidigarelagd pensionsålder och löfte om en viss pensionsnivå som beviljats vissa personalgrupper (främst personer med OP-bakgrund som anställts före 7/1991 och som hör till OP-Eläkesäätiös verksamhetskrets samt personer med Pohjola-bakgrund som anställts före 2005 och som omfattas av en gruppensionsförsäkring) har stängts, och nya anställda beviljas inte längre tilläggspensionssystem som kompletterar det lagstadgade pensionsskyddet.

3.9 Ersättningar i annan form än pengar

OP Gruppen erbjuder mångsidiga och utmanande arbetsuppgifter samt möjligheter till karriärvägar. Respekt och respons påverkar arbetsmotivationen och utvecklingen i arbetet. Utbildning och kompetensutveckling är ett centralt element i ersättningarna i OP Gruppen. Det här omfattar arbetsgivarens arrangemang som möjliggör utbildning på arbetstid.

I många uppgifter har personerna möjlighet att påverka sitt eget arbete. Till exempel flexibelt arbete gör det möjligt att kombinera arbetet och privatlivet på ett nytt sätt. Flexibelt arbete innebär bl.a. tidsmässig flexibilitet, flexibilitet då det gäller var man arbetar, möjlighet att påverka det egna arbetet och dess innehåll samt tekniska verktyg med vilka arbetet utförs och med vilka man håller kontakt med andra.

3.10 Betalning av rörlig ersättning

En resultatlön betalas i regel ut i pengar genast efter den ifrågavarande intjäningsperiodens slut. En personalfondsandel betalas senast fyra månader efter fondens värdebestämningsdag. En snabbersättning betalas vid lönebetalningen den månad som följer efter månaden då ersättningen godkänts. Kvarhållandebonus och en garanterad rörlig ersättning betalas när de villkor som slagits fast i separata avtal om dessa ersättningar har uppfyllts. På grund av reglering eller myndighetsbestämmelser är avvikelser från de ovan nämnda utbetalningstiderna dock möjliga.

3.10.1 Villkor för utbetalningen av resultatlön

Resultatlönen ska kunna motiveras med framgången i företagets affärsrörelse och den kvalitativa bedömningen på personalnivå. Ersättningssystemen ska också inkludera de centrala riskmätarna och målnivåerna, som står i linje med OP Gruppens risktagning och riskhantering.

OP Andelslags styrelse fattar beslut om eventuell nedskärning av resultatlönen, om

- OP Gruppens LCR-nyckeltal (Liquidity Coverage Ratio) i bokslutet för det år som föregår utbetalningen av resultatlönen är mindre än 110 % eller
- OP Gruppens CET1-kapitaltäckning i bokslutet för det år som föregår utbetalningen av resultatlönen är mindre än CET1 MDA (minimum distribution amount) + 2 %.

I de företag som hör till OP Gruppen är en förutsättning för utbetalning av resultatlöner dessutom resultatet av företagets kundrörelse eller resultat enligt följande:

- om resultatet av företagets kundrörelse eller resultat visar förlust, skärs resultatlönen, den garanterade rörliga ersättningen eller kvarhållandebonus med 50 % och
- om resultatet av kundrörelsen eller resultat har visat förlust också kalenderåret före intjäningsperioden, betalas ingen resultatlön, garanterad rörlig ersättning eller kvarhållandebonus.

Då beslut fattas om resultatlönens belopp och utbetalningen av den krävs särskild prövning vid betydande förändringar i omvärlden. Utbetalningen av resultatlöner ska basera sig på en helhetsbedömning av hur personen och den ifrågavarande affärsenheten har presterat, och bedömningen ska också beakta de kvalitativa målen.

OP Andelslags styrelse har rätt att ändra ersättningarna eller skjuta upp betalningen till en tidpunkt som är bättre för företaget eller OP Gruppen i situationer där förändringar i omständigheterna som inte beror på OP vid tillämpningen av ersättningssystemet skulle leda till ett slutresultat som är skadligt eller orimligt för företaget eller gruppen.

3.10.2 Återkallelse av beslut om resultatlön och återindrivning av betald resultatlön

Om det i efterskott visar sig att en resultatlön har betalats till en person i strid med villkoren för resultatlönesystemet, har styrelsen för OP Andelslag, andelsbanken eller ett företag som hör till OP Gruppen rätt att besluta att en rörlig ersättning inte ska betalas ut alls eller endast delvis eller att en betald ersättning ska återindrivas, om utbetalningen av ersättningen strider mot gällande bestämmelser eller OP Gruppens interna anvisningar.

3.11 Tilläggsvillkor för personer som arbetar i riskpositioner

Med en riskposition avses uppgifter som väsentligt inverkar på företagets riskprofil i enlighet med definitionerna av bank-, investerings- och försäkringslagstiftning samt regulatoriska riktlinjer. En person anses höra till en riskposition om hen i minst 3 månader under kalenderåret har arbetat i en uppgift som klassificeras som en riskposition.

För rörliga ersättningar till personer i riskpositioner ska det finnas kvantitativa och kvalitativa mål samt i mån av möjlighet absoluta och relativa mål. Målen får inte uppmuntra till för stor risktagning eller handlingar som står i konflikt med kundens intresse. Innan ersättningarna fastställs och uppskjutna ersättningar betalas ut, ska företagets styrelse bedöma förutsättningarna för utbetalning av ersättning och fastställa ersättningen för betalning. Om resultatet av företagets kundrörelse visar förlust i det bokslut som föregår året för utbetalningen av en uppskjuten ersättning, ska företagets styrelse bedöma förutsättningarna för utbetalning av den uppskjutna ersättningsposten i pengar och i annat än pengar.

Före utbetalningen av en uppskjuten ersättning ska personens arbetsprestation eller resultat bedömas på nytt och ersättningen vid behov korrigeras, så att den motsvarar de nya risker som har identifierats och som har realiserats efter det att ersättningen har beviljats. För bedömningen ska ett utlåtande begäras från riskhanteringen som stöd för styrelsens beslut.

Om de rörliga ersättningarna till en person i en riskposition för intjäningsåret överskrider 50 000 € eller utgör minst en tredjedel (i OP-Fondbolaget Ab och OP Säilytys Oy minst en fjärdedel) av den årliga

sammanräknade inkomsten, ska 60 % av ersättningen betalas ut året efter intjäningsåret och återstoden (40 %) av ersättningen under de följande fyra (för direktionsledamöter fem) åren i fyra (för direktionsledamöter fem) lika stora poster med minst ett år mellan utbetalningarna.

Om de rörliga ersättningarna till en person i en riskposition för intjäningsåret är speciellt stor, så att den överskrider lönen för 8 månader och är minst 200 000 €, ska 40 % av ersättningen betalas ut året efter intjäningsåret och återstoden (60 %) av ersättningen under de följande fyra (för direktionsledamöter fem) åren i fyra (för direktionsledamöter fem) lika stora poster med minst ett år mellan utbetalningarna.

Hälften av de totala rörliga ersättningarna (av andelen som betalas ut direkt och av respektive uppskjutna ersättningspost) ska betalas i annat än pengar, varvid väntetiden gäller. Med väntetid avses den period efter uppskovsperioden som fastställts i ersättningssystemet, under vilken personen ännu inte kan disponera över ersättningar som ska betalas till hen i annan form än pengar. Väntetiden är 12 månader. Väntetiden tillämpas på alla ersättningar som i enlighet med uppskovsförfarandet betalas i annan form än i pengar. OP Andelslags styrelse fattar beslut om det betalningsinstrument som ska användas för att betala ersättningen.

En person behåller rätten till de intjänade uppskjutna posterna även om anställnings- eller tjänsteförhållandet till ett företag i OP Gruppen skulle upphöra före utbetalningen av ersättningen. Villkoren för utbetalningen av resultatlön och återkallelse av beslut om resultatlön och återindrivning av betald resultatlön gäller dock för utbetalning av ersättning.

Personen ska ge ett skriftligt samtycke till att inte utnyttja finansiella instrument eller försäkringar för att skydda sig mot risker som ansluter sig till ersättningssystemet. Skyddsförbudet ska undertecknas när personen börjar arbeta i en riskposition. Skyddsförbudet gäller alla rörliga ersättningar som intjänats i riskpositionen.

En beskrivning av de kategorier av personal vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på institutens riskprofil:

Kategorier	Kreditinstituten	Värdepappersföretagen	Försäkringsbolagen
1	Alla medlemmar av ledningsorganet och den verkställande ledningen	Personer i ledande befattning	Medlemmar av förvaltnings-, ledings- och tillsynsorganet
2	Anställda med ledningsansvar för institutets kontrollfunktioner eller väsentliga affärsenheter.	Anställda som har en väsentlig inverkan på värdepappersföretagets riskprofil eller de tillgångar som det förvaltar	**Andra** medlemmar av ledningsorganet **som effektivt driva företaget**
3	Anställda som hade rätt till betydande ersättning under det föregående räkenskapsåret, förutsatt att följande villkor är uppfyllda: • Den anställdes ersättning är lika med eller är högre än 500 000 EUR och lika med eller är högre än den genomsnittliga ersättningen till de medlemmar av institutets ledningsorgan och verkställande ledning som avses i kategori 1 • Den anställde bedriver sin yrkesutövning inom en väsentlig affärsenhet och yrkesutövningen är av ett slag som har en betydande inverkan på den berörda affärsenhetens riskprofil	Personal som utövar kontrollfunktioner	Nyckelfunktionshållare
4		Alla anställda vars totala ersättning åtminstone är i nivå med den lägsta ersättningen för personer i ledande befattning eller risktagare, vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på riskprofilen för värdepappersföretaget eller för de tillgångar som det förvaltar,	Kategorier av personal vars professionella aktiviteter har ett material påverkan på företagens riskprofil