



OP Ryhmän palkitsemisen periaatteet ja palkkapolitiikka

Sisällys

1	OP RYHMÄN PALKITSEMISEN PERIAATTEET JA PALKKAPOLITIIKKA.....	2
2	OP Ryhmän palkitsemisen periaatteet.....	3
2.1	Palkitseminen houkuttelee, kannustaa ja motivoi.....	3
2.2	Palkitseminen on OP Ryhmän arvojen, päämäärän ja strategian mukaista sekä edesauttaa näiden toteutumista.....	4
2.3	Erinomaisesta suorituksesta palkitaan.....	4
2.4	Palkitseminen on kokonaisuudessaan kilpailukykyistä.....	4
2.5	Palkitsemisjärjestelmät noudattavat sääntelyä, huomioivat vastuullisuuden ja kestävyysriskit eivätkä kannusta tarpeettomaan riskinottoon.....	5
3	OP Ryhmän palkkapolitiikka.....	6
3.1	Palkka.....	6
3.2	Erokorvaus ja tukipaketti.....	7
3.3	Henkilöstöedut.....	7
3.4	Muuttuva palkitseminen.....	8
3.4.1	Tulospalkkio.....	8
3.4.2	Pikapalkkio.....	9
3.4.3	Sitouttamispalkkio.....	9
3.4.4	Taattu muuttuva palkkio työsuhteen alkaessa.....	9
3.4.5	Henkilöstörahasto.....	9
3.5	Kestävyysriskien huomioiminen muuttuvassa palkitsemisessä.....	10
3.6	Laadullinen arviointi osana palkitsemista.....	10
3.7	Valvontatoiminnoissa työskentelevät henkilöt.....	10
3.8	Lisäeläke.....	10
3.9	Muu kuin rahassa määriteltävä palkitseminen.....	10
3.10	Muuttuvan palkkion maksaminen.....	11
3.10.1	Palkkioiden maksamisen edellytykset ansaintajakson päätyttyä.....	11
3.10.2	Ansaitun palkkion maksamatta jättäminen ja maksetun palkkion takaisinperintä.....	11
3.11	OP Ryhmän riskiposition kuuluvien henkilöiden palkitseminen.....	12

1 OP RYHMÄN PALKITSEMISEN PERIAATTEET JA PALKKAPOLITIikka

Palkitsemisen periaatteita ja palkkapolitiikkaa ("Palkitsemisohje") sovelletaan kaikkiin OP Ryhmän työntekijöihin ja toimisuhteissa oleviin henkilöihin (jäljempänä yhteisesti "henkilö") pl. Pohjola Vakuutuksen kenttämiehet ja OP Kotien kiinteistönvälittäjät. Tämän Palkitsemisohjeen lisäksi OP Ryhmän palkitsemisen kokonaisuuteen kuuluvat

- OP Ryhmän henkilöstörahassto, jota koskevat Palkitsemisohjeesta erilliset säännöt
- Henkilöstöedut, joista päätetään yhtiökohtaisesti muissa yhtiöissä kuin keskusyhteisökonsernissa, jossa henkilöstöeduista päätetään yhteisesti konsernitasolla OP Osuuskunnan hallituksen toimesta.
- Pohjola Vakuutuksen kenttämiesten vakuutusalan työehtosopimukseen perustuva paikallisesti määräajaksi sovitettava palkitsemismalli ja työnantajan mahdollisesti määrittämä palkkiojärjestelmä, joiden periaatteet on määritelty erillisessä sopimuksessa eivätkä kuulu tämän Palkitsemisohjeen soveltamisalaan
- OP Kotien kiinteistönvälittäjien provisiopalkitseminen, jonka periaatteet on määritelty kussakin OP Kodissa eivätkä kuulu tämän Palkitsemisohjeen soveltamisalaan

Palkitsemisohje päätetään vuosittain OP Osuuskunnan hallituksessa. Palkitsemisen periaatteet vahvistetaan OP Osuuskunnan hallintoneuvostossa. Palkitsemisohjeessa on huomioitu voimassa oleva lainsäädäntö, muu sääntely sekä valvovien viranomaisten vaatimukset ja ohjeistukset. Palkitsemisohje on talletuspankkien yhteenliittymästä annetun lain (TYL) 17 §:n mukainen sitova ohje ja se annetaan yhteenliittymään kuuluvien yhteisöjen hallituksille tiedoksi ja yhteisössä noudatettaviksi sekä viedään muiden yhteisöjen hallituksiin hyväksyttäväksi.

OP Osuuskunnan hallitus ja sen palkitsemisvaliokunta ohjaa ja valvoo palkitsemista OP Ryhmässä. Jokainen OP Ryhmään kuuluva yhtiö vastaa itse omien palkitsemiskäytäntöjensä lainmukaisuudesta ja sääntelynmukaisuudesta omalta osaltaan.

Dokumentaatioissa on huomioitu seuraava lainsäädäntö ja viranomaisohjeet:

Luottolaitokset

- Laki talletuspankkien yhteenliittymästä 599/2010, 17 §
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 575/2013 (EU), artikla 450
- Euroopan komission delegoitu asetus 2021/923 (EU), riskipositiosta
- Luottolaitoslaki (610/2014) luku 8
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 575/2013 (EU) (CRR), artikla 450
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2013/36 (EU) (CRD IV) ja 2019/878 (EU) (CRD V)
- artikla 92 Palkitsemisjärjestelmät, artikla 94 Palkitsemisen muuttuvat osat, artikla 95 Palkitsemiskomitea EBA/GL/2021/04 Ohjeet direktiivin 2013/36 mukaisista moitteettomista palkitsemisjärjestelmistä
- EBA/GL/2021/05 Lopullinen raportti sisäisen hallinnon ja ohjauksen ohjeista
- EBA/GL/2016/06 Ohjeet vähittäispankkituotteiden ja -palvelujen myyntiin ja tarjontaan liittyvistä palkitsemisperiaatteista ja -käytännöistä
- EBA/GL/2020/06 Luotonantoa ja -valvontaa koskevat ohjeet
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus 2019/2088, kestävyyteen liittyvien tietojen antamisesta rahoituspalvelusektorilla 5 artikla "Tiedonantoasetus"

Sijoituspalvelu- ja sijoitusrahastoyhtiöt, yhteissijoitusyritykset ja vaihtoehtorahastojen hoitaminen

- Euroopan komission delegoitu asetus 2021/2154 (EU), riskipositiosta
- Euroopan komission delegoitu asetus 2021/2155 (EU), instrumenteista
- Euroopan komission delegoitu asetus 2017/565 (EU), artikla 27, artikla 34

- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2019/2033 sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusvaatimuksesta (IFR), artikla 51
- Sijoituspalvelulaki (747/2012) 6 b luku ja 6 c luku
- Sijoitusrahastolaki (213/2019), 4 luku
- Laki vaihtoehtorahastojen hoitajista (162/2014) 7 luku 7 §
- Valtionvarainministeriön asetus (229/2014) vaihtoehtorahastojen hoitajien palkitsemisjärjestelmistä
- Valtiovarainministeriön asetus 257/2019 3 luku 1–6 §
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2014/65 (EU), (MiFID II), artikkelit 16, 23 ja 24
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2019/2034 (EU), (IFD), 25 artikla, 26 artikla, 30 artikla, 31 artikla, 32 artikla, 33 artikla, 34 artikla, 39 artikla
- UCITS-direktiivi 2014/91/EU, 14a artikla, 14 b artikla, 69 artikla, 78 artikla
- AIFM-direktiivi 2011/61/EU, 6 artikla, 13 artikla, 22 artikla, Liite II
- Palkka- ja palkkiopolitiikat ja –käytännöt (MiFID) (ESMA/2013/606)
-
- ESMA35-43-3565 Ohjeet MIFID II:n palkitsemisvaatimuksista eräiltä osin
- EBA/GL/2021/13 Ohjeet direktiivin (EU) 2019/2034 mukaisista moitteettomista palkitsemisjärjestelmistä
- ESMA UCITS 2016/575 Yhteissijoitusyrityksiä koskevan direktiivin mukaiset moitteetonta palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevat ohjeet
- ESMA 2013/232 AIFM-direktiivin mukaista hyvää palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevat ohjeet
- ESMA/2016/579 AIFM-direktiivin mukaista moitteetonta palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevat ohjeet
- Fiva Määräykset ja ohjeet
 - 80/2020 Muutoksia määräyksiin ja ohjeisiin sijoitusrahastotoiminnan järjestämisestä ja menettelyta-voista sekä vaihtoehtorahastojen hoitajista (valvottavatiedote)
 - 7/2018 Sijoituspalvelujen toiminnan järjestäminen ja menettelytavat
 - 9/2017 Rahastoyhtiöiden ja vaihtoehtorahastojen hoitajien palkitseminen (valvottavatiedote)
 - 4/2014 Vaihtoehtorahastojen hoitajat
 - 3/2011 Sijoitusrahastotoiminnan järjestäminen ja menettelytavat

Vakuutusyhtiöt

- Euroopan komission delegoitu asetus 2015/35 (EU), IX Luku, 5 jakso
- Euroopan komission ehdotus asetuksen 2015/35 muuttamisesta
- Euroopan komission delegoitu asetus 2017/2359 (EU), II Luku
- Vakuutusyhtiölaki (2008/521), 6 luku 8 § ja 17 §
- Laki vakuutusten tarjoamisesta (2018/234), 5 luku 30 § ja 6 luku 46 §
- Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2016/97 vakuutusten tarjoamisesta, 17 artikla
- EIOPA-BoS-14/253 FI, Hallintojärjestelmää koskevat ohjeet
- EIOPA-BoS-20/040, Opinion on the supervision of remuneration principles in the insurance and reinsurance sector
- Fiva Määräykset ja ohjeet
 - 49/2021 Kestävyyseriskien huomioiminen vakuutusyhtiöiden valvonnassa: sääntelymuutokset ja valvo-
jien asettamat odotukset (valvottavatiedote)

2 OP RYHMÄN PALKITSEMISEN PERIAATTEET

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

2.1 Palkitseminen houkuttelee, kannustaa ja motivoi

Osaavan ja kyvykkään henkilöstön kannustaminen ja motivointi on OP Ryhmän ja sen asiakkaiden jatkuvan ja pitkäjänteisen menestyksen kannalta keskeistä. Palkitsemisen rakenteen

ja sen tason kilpailukykyisyys suhteessa OP Ryhmälle relevanttien toimialojen markkinapalkkoihin antaa mahdollisuuden houkutella OP Ryhmään uusia osaajia sekä kannustaa ja motivoi nykyistä henkilöstöä. Periaatteena on, että erinomaisesta suoriutumisesta palkitaan ja tämä näkyy kiinteän palkan kehittymisenä sekä muuttuvan palkitsemisen määrässä.

2.2 Palkitseminen on OP Ryhmän arvojen, päämäärän ja strategian mukaista sekä edesauttaa näiden toteutumista

Hyvä ja toimiva palkitsemisjärjestelmä palkitsee oikeista asioista oikea-aikaisesti ja edesauttaa OP Ryhmän kannalta olennaisten tavoitteiden toteutumista. Palkitsemisen perusteena olevan suorituksen arvioinnin kriteerit ja muuttuvan palkitsemisen mittarit ovat linjassa OP Ryhmän perustehtävän, arvojen, päämäärän ja tavoitteiden kanssa. Palkitsemisen eri elementeissä on otettava huomioon OP Ryhmän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisten periaatteiden toteutuminen. Keskeistä on mm. eri ikäryhmien ja sukupuolten palkkatasa-arvon toteutuminen työn vaativuuden mukaan. Palkitseminen muodostaa kokonaisuuden, johon sisältyvät kiinteä ja muuttuva palkitseminen sekä työnantajan tarjoamat edut. Henkilöstöä palkitaan myös ei-rahallisesti, kuten tarjoamalla mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehitykseen.

2.3 Erinomaisesta suorituksesta palkitaan

Suoritusarvioinnissa huomioidaan määrällisten mittareiden lisäksi laadulliset tekijät. Tämä tarkoittaa sitä, että suoritusarviointi perustuu asetettujen tavoitteiden saavuttamisen lisäksi myös siihen, onko henkilö menetellyt toiminnassaan OP Ryhmän arvojen ja kulttuurin, voimassa olevan sääntelyn ja sisäisten ohjeiden sekä riskienhallinnallisten periaatteiden mukaisesti. Suoritusarviointi voi toimia mm:

- palkankorotusten perusteena,
- muuttuvan palkitsemisen kertoimena,
- perustana palkitsemisjärjestelmiin nimeämiselle sekä
- ei-rahallisen palkitsemisen perusteena (mm. kyvykkyyksien tunnistamisessa tai sisäisissä rekrytoinneissa).

Palkitsemisessa voidaan huomioida erinomaisia suoriutujia. Peruspalkka sisältää korvauksen normaalisuorituksesta ja muuttuvaa palkitsemista voidaan ohjata parhaille suoriutujille. Myös muu kuin henkilökohtainen suoriutuminen vaikuttaa palkitsemiseen, esimerkiksi muuttuvan palkitsemisen yhtiö/yhteisö- ja ryhmätasoisien mittareiden kautta.

2.4 Palkitseminen on kokonaisuudessaan kilpailukykyistä

Palkitsemisen kilpailukykyä arvioidaan kokonaispalkitsemisen osalta. Tämä sisältää mm. rahapalkan, edut ja muuttuvan palkitsemisen. Kiinteän palkitsemisen kilpailukykyä tarkastellaan suhteessa eri palveluntarjoajien tuottamiin palkkatilastoihin sekä vuosittain päivitetävään OP Ryhmän palkkataulukoon, joka muodostuu yksityisen sektorin palkkadatasta (rahapalkka + verotettavat edut) Suomessa. OP Ryhmän palkkataulukon lisäksi palkitsemisen markkinavertailuun voidaan käyttää myös muuta vertailudataa, joka voi olla kohdennettu esim. toimiala- tai ammattiryhmäkohtaisesti.

Toimimme palkitsemisasiossa aktiivisesti ja huolehdimme, että peruspalkan, etujen ja muuttuvan palkitsemisen muodostama palkitsemisen kokonaisuus on kilpailukykyistä. Kehi-

tämme palkitsemista pitkäjänteisesti tuloksellisuuden, hyvän työmotivaation, hyvän asiakaskokemuksen ja osaavan henkilöstön turvaamiseksi. Käytämme päätöksenteon apuna palkkatilastoja ja muuta vertailuaineistoa.

2.5 Palkitsemisjärjestelmät noudattavat sääntelyä, huomioivat vastuullisuuden ja kestävyysriskit eivätkä kannusta tarpeettomaan riskinottoon

Palkitseminen OP Ryhmässä noudattaa kulloinkin voimassa olevaa sääntelyä, kannustaa vastuullisuuteen ja täyttää viranomaisen vaatimukset. Tämä näkyy mm. siinä, että palkitseminen ei kannusta tarpeettomaan riskinottoon eikä asiakkaan edun vastaiseen toimintaan.

Palkitsemisen ehtojen lisäksi sääntelyn noudattaminen varmistetaan niin että liiketoiminta, compliance, riskienhallinta ja sisäinen tarkastus tekevät yhteistyötä. Riskienhallinta on mukana palkitsemisen periaatteiden, palkitsemispolitiikan ja palkitsemisjärjestelmien valmistelussa sekä palkitsemisen prosessien valvontamenettelyiden määrittelyssä. Compliance ja Sisäinen tarkastus puolestaan arvioivat vuosittain palkitsemisjärjestelmää. Palkitsemisjärjestelmät rakennetaan niin, että ne kannustavat henkilöitä toimimaan OP Ryhmän Hyvän liiketavan periaatteiden mukaisesti. Palkitsemisen sääntelymukaisuudessa huomioidaan mm. seuraavat seikat (tarkemmat toimintaohjeet kuvataan tulospalkkiojärjestelmässä ja sen liitteissä):

- Palkitsemisjärjestelmien määrittely, toteutumien seuranta ja palkkioiden hyväksyntä ja maksatus tulee toteuttaa henkilöstä riippumattomasti.
- Valvontatoiminnoissa työskentelevän henkilön palkkio ei saa olla riippuvainen sen liiketoimintayksikön tuloksesta, jota hän valvoo.
- Palkitsemisjärjestelmä ei saa johtaa asiakkaan edun vastaiseen toimintaan.
- Palkitsemisjärjestelmän tavoitteiden tulee olla sopusoinnussa riskienhallinnan periaatteiden kanssa ja edistää tervettä riskienhallintaa.
- Palkitsemisjärjestelmän tulee olla johdonmukainen kestävyysriskien huomioonottamisen kanssa.

Keskitetyn järjestelmätuen käyttö on sitovaa koko OP Ryhmässä. Vain yhteisen järjestelmätuen kautta pystytään varmistamaan, etteivät palkitsemisjärjestelmät sisällä piirteitä, jotka lisäävät hallitsematonta riskinottoa tai jotka ovat omiaan vähentämään yhtiön tai jopa markkinoiden vakautta. Palkitseminen ei saa miltei osin johtaa sellaisiin tilanteisiin, jotka voisivat vaarantaa palkitsemisjärjestelmien yleistä uskottavuutta tai jopa koko yhtiön mainetta.

Henkilöstön täytyy ymmärtää, mistä palkitaan ja miten palkitsemiseen voi vaikuttaa, jotta palkitseminen motivoi ja kannustaa henkilöstöä. Läpinäkyvyyden ja ymmärrettävyyden parantamiseen voi vaikuttaa mm. avoimuuden, viestinnän ja koulutuksen lisäämisellä.

Yksinkertaisuutta ja ymmärrettävyyttä voidaan lisätä myös varmistamalla seuraavat asiat:

- Palkitsemisen periaatteet, palkitsemisjärjestelmien ehdot ja palkitsemisprosessit on kuvattu ja ne ovat henkilöstön saatavilla.
- Palkitsemisen periaatteet, palkitsemisjärjestelmien ehdot ja palkitsemisprosessit ovat esillä uusien henkilöiden perehdytyksessä ja säännöllisesti muulloinkin koko henkilöstön kanssa.
- Palkitseminen on ennakoitavaa ja henkilö tietää, mistä häntä palkitaan.
- Henkilökohtaisen suorituksen arviointi on objektiivista, ja yleiset arvioinnin perusteet ovat julkisia ja yhdenmukaisia.

3 OP RYHMÄN PALKKAPOLITIikka

Palkkapolitiikassa kuvataan, mitkä ovat kokonaispalkitsemisen eri osien ja kokonaisuuden tarkoitus, mihin suuntaan sitä halutaan kehittää ja miten henkilö voi itse vaikuttaa sen kehittämiseen.

Kokonaispalkitsemisen avulla tuemme ja kannustamme henkilöstöä

- OP Ryhmän lyhyen ja pitkän aikavälin liiketoimintatavoitteiden sekä strategian toteuttamiseen,
- Arvojen ja kulttuurin mukaiseen toimintaan,
- Ylivertaisen asiakaskokemuksen tuottamiseen,
- Ammattitaidon ja osaamisen monipuoliseen kasvattamiseen,
- Itsenäiseen työskentelyyn, hyvään vuorovaikutustaitoon ja harkintaan
- Moitteettoman riskipolitiikan mukaisen toiminnan toteutumiseen sekä
- Toimimaan sääntelyn ja ohjeiden mukaisesti.

Kokonaispalkitseminen OP Ryhmässä koostuu erilaisista palkitsemisen muodoista.

Rahallinen palkitseminen sisältää mm. seuraavat elementit:

- Palkka
- Henkilöstöedut
- Muuttuva palkitseminen
- Lisäeläke (vain osalla henkilöstöryhmistä)

Palkitseminen sisältää myös muita kuin rahassa määritettäviä elementtejä, mm.

- Mielenkiintoinen ja haastava työ sekä mahdollisuus urakehitykseen
- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
- Koulutukset ja osaamisen kehittämisen

Palkkauksen ja palkitsemisen avoimuus ja yhteistyö henkilöstön ja sen edustajien kanssa on onnistuneiden palkkaus- ja palkitsemiskäytäntöjen toteutuksessa tärkeää. Avoimuus ja yhteistyö toteutetaan palkkausta- ja palkitsemista koskevien ajantasaisen ohjeiden tms. materiaalien ylläpitämisellä intrassa sekä esihenkilöiden ja henkilöstön välisissä keskusteluissa sekä henkilöstön edustajien kanssa käytävillä keskusteluilla palkkauksen ja palkitsemisen sisällöstä, rakenteesta ja tasosta.

3.1 Palkka

Palkka määräytyy tehtävän vaativuuden sekä henkilökohtaisen pätevyuden, kokemuksen ja suoriutumisen perusteella. Eri henkilöstöryhmillä on käytössä oman työehtosopimuksen mukaiset vaativuusluokittelut, joiden perusteella määräytyvät kunkin työehtosopimuksen piiriin kuuluvien tehtävien työehtosopimusten mukaiset vaativuusluokat ja palkat. Lisäksi OP Ryhmässä on käytössä oma ryhmätasoinen OP-vaativuusluokittelu. OP-vaativuusluokitteluun perustuen muodostetaan OP Ryhmän palkkataulukko, jonka OP Osuuskunnan hallitus vuosittain vahvistaa. Palkkataulukko perustuu Korn Ferryn vuosittain toteutettavaan yksityisen sektorin palkkatutkimukseen ja sitä käytetään palkkojen markkinavertailuun.

Palkan kehitykseen vaikuttavat palkankorotuksiin käytävissä oleva budjetti, henkilön suoriutuminen ja arvojen mukainen toiminta. Palkankorotukset toteutetaan pääsääntöisesti kerran vuodessa käytävien palkkakeskustelujen yhteydessä työehtosopimusten määräysten

mukaisesti. Muiden kuin työehtosopimusten mukaisten palkankorotusten ryhmätason periaatteet päätetään vuosittain OP Osuuskunnan hallituksessa. OP Osuuskunnan hallitus ja osuuspankkien hallitukset päättävät korotusten yhtiökohtaisesta toteutuksesta.

3.2 Erokorvaus ja tukipaketti

Erokorvauksen soveltaminen ja suuruus määritellään johtaja- / toimisopimuksessa eikä sillä palkita epäonnistumista tai väärinkäytöstä. Erokorvauksen käytön perusteena on korvaus ansionmenetyksestä, joka johtuu työnantajan toimesta päättyvästä työsuhteesta. Erokorvausta ei lueta osaksi muuttuvaa palkitsemista.

Tukipaketin soveltaminen ja suuruus määritellään vuosittain vahvistettavassa muutostilanteiden tukea koskevassa ohjeistuksessa. Tukipaketin käytön perusteena on YT-lain 3. luvun mukaisen muutosneuvottelun johdosta päättyvä työsuhde, eikä tukipakettia lueta osaksi muuttuvaa palkitsemista.

3.3 Henkilöstöedut

Henkilöstölle tarjottavista eduista päätetään vuosittain yhtiökohtaisesti OP Osuuskunnan hallituksessa sekä osuuspankkien hallituksissa.

Kilpailukykyisten henkilöstöetujen tarjoaminen on tärkeä osa kokonaispalkitsemista ja tällaisia etuja voivat olla esimerkiksi:

- Alennukset OP Ryhmän tuotteista ja palveluista
- Laaja terveysturva -vakuutus
- Liikunta- ja kulttuurietu
- Autoetu (vain tietyille henkilöstöryhmille)

3.4 Muuttuva palkitseminen

Muuttuva palkitseminen koostuu tulospalkkiosta, pikapalkkiosta, sitouttamispalkkiosta, taatusta muuttuvasta palkkiosta sekä henkilöstörahasosta. Muuttuva palkitseminen perustuu arvioon henkilön/tiimin, liiketoimintayksikön, yhtiön tai ryhmän suoriutumisesta.

Palkitsemisjärjestelmissä otetaan huomioon taloudellisten riskien tarkastelun lisäksi kestävyysriskit, maineriski sekä OP Ryhmän arvojen ja kulttuurin mukainen toiminta. Lisäksi muuttuvan palkitsemisen edellytyksenä on, että henkilö toimii OP Ryhmän Hyvän liiketavan periaatteiden ja OP Ryhmän kestävyysriskeihin liittyvien toimintaperiaatteiden mukaisesti eikä palkitseminen johda asiakkaan edun vastaiseen toimintaan. Nämä huomioidaan tavoiteasetannassa sekä suoritusarvioinnin ja palkkion maksun yhteydessä tehtävässä laadullisessa arvioinnissa.

OP Ryhmän muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärä lasketaan yksittäisen henkilön tasolta. Muuttuva palkitseminen vastaa enintään 100 % kiinteästä vuosiansiosta. Kiinteä vuosiansio muodostuu työnantajan maksamista ansiotuloeristä, joista on vähennetty muuttuvaan palkitsemiseen sisältyvät palkkiot ja erorahat. Henkilön muuttuvan palkitsemisen enimmäismäärä riippuu tehtävän vaativuudesta sekä markkinakäytännöstä. Kokonaispalkitsemista tarkasteltaessa palkan ja muuttuvan palkitsemisen tasapaino on varmistettu siten, että henkilöille on ennalta määritelty tehtävän vaativuuden mukainen ja yhtiön liiketoiminta sekä riskit huomioiva enimmäistaso muuttuvalle palkitsemiselle. Lopulliseen muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärään vaikuttaa

- asetettujen palkitsemistavoitteiden toteutuminen,
- mahdollinen tulokertoimen soveltaminen,
- laadullinen arviointi,
- työsuhteessa tapahtuneet muutokset sekä
- palkkion maksamisen reunaehdot

Riskipositioihin kuuluvien henkilöiden palkkiot maksetaan sääntelyn edellyttämällä tavalla. Valvontatoiminnoissa työskentelevät henkilöt ovat mukana muuttuvissa palkitsemisjärjestelmissä, mutta heidän palkitsemisensä ei saa riippua valvottavan yksikön tuloksesta.

3.4.1 Tulospalkkio

Tulospalkkiojärjestelmällä ohjataan ja tuetaan OP Ryhmän pitkän aikavälin strategisten tavoitteiden ja niistä johdettujen vuositavoitemittareiden toteutumista sekä palkitaan henkilöstöä tavoitteiden saavuttamisesta ja ylittämistä.

Strategia pitää sisällään perustehtävän, arvot, maailmankuvat, vision, pidemmän aikavälin strategiset painopisteet sekä niitä tavoitteellistavat ja toimeenpanevat tiekartat. Vuosisuunnittelun tarkoitus on tarkentaa strategian toteutusta ja tavoitteita ja sen yhteydessä vahvistetaan seuraavan vuoden tulosurat, riskipolitiikka, pääomasuunnitelma, investointisuunnitelma, likviditeetti- ja tukkuvarainhankintasuunnitelma, sijoitussuunnitelmat ja palkitsemisen tavoitteet.

Vuosisuunnittelusta johdetut tulospalkkion tavoitteet hyväksytään yhtiössä voimassa olevan päätöksentekomenettelyn mukaisesti. Henkilöstön tulospalkkion tavoitteita ja määräytymistä koskevilla tuloskorteilla tulee olla sekä määrällisiä että laadullisia tavoitteita. Sekä määrällisten että laadullisten tavoitteiden sisällyttäminen edistää henkilöiden ja tiimien suoriutumisen kokonaisvaltaista ja monipuolista arviointia, kannustaa OP Ryhmän strategian mukaiseen laadukkaaseen ja tehokkaaseen toimintaan, vahvistaa päivittäisen toiminnan riskienhallintakulttuuria sekä tukee henkilöstön laadukasta kehitystä.

Tulospalkkio huomioidaan ansaintavuoden muuttuvan palkitsemisen kokonaisuudessa.

3.4.2 Pikapalkkio

Pikapalkkiota käytetään yksilöiden tai ryhmien spontaaniin palkitsemiseen. Palkitsemisen perusteena voivat olla työnantajalle taloudellista hyötyä tuottava innovaatio tai poikkeuksellisen hyvä työsuoritus.

Pikapalkkio ei saa korvata palkankorotuksia, tulospalkkioita tai työehtosopimuksessa määritettyjä lisäkorvauksia. Pikapalkkion käyttö on aina perusteltava ja niiden myöntämisen sekä perusteiden tulisi olla avoimia. Pikapalkkioiden maksamisen edellytyksenä on, että yhtiön kumulatiivinen tulos vuoden alusta on voitollista, henkilön toiminta on ohjeiden ja sääntöjen mukaista kappaleen 3.4 mukaisesti ja laadullisen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

3.4.3 Sitouttamispalkkio

Sitouttamispalkkiota voidaan käyttää OP Ryhmän kannalta merkittävien avainhenkilöiden sitouttamiseen esim. rakenneuudistuksen, alasajon, yrityskaupan, määräysvaltamuutoksen tai suuren projektin loppuunsaattamisen varmistamiseksi. Sitouttamispalkkiosta päätettäessä on määriteltävä mm. seuraavat asiat; mitä sitouttamispalkkiolla tavoitellaan, tarpeelliset sitouttamis- ja suoritusmittarit, palkkion määrä sekä ajanjakso milloin sitouttamistarve alkaa ja päättyy ja mikä tapahtuma määrittää sitouttamistarpeen päättymisen. Henkilöllä voi olla samanaikaisesti käytössä vain yksi sitouttamispalkkio. Sitouttamispalkkio ei vaikuta henkilön oikeuteen kuulua muihin yhtiössä käytössä oleviin palkitsemisjärjestelmiin. Muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärä sitouttamispalkkio mukaan lukien ei saa ylittää henkilön 100 % kiinteästä vuosiansiosta.

Sitouttamispalkkion tulee perustua muihin kuin tulospalkkiojärjestelmän mittareihin. Sitouttamispalkkiolla ei saa korvata tuloskortin heikkoa toteumaa tai tilannetta, jossa yhtiön taloudellinen tilanne ei mahdollista tulospalkkion maksamista. Sitouttamispalkkion maksamisen edellytyksenä on, että palkitsemisen reunaehdot ja laadullisen arvioinnin edellytykset täyttyvät.

3.4.4 Taattu muuttuva palkkio työsuhteen alkaessa

Taattu muuttuva palkkio (esim. allekirjoituspalkkio) voidaan maksaa vain palkattaessa uutta henkilöä OP Ryhmään kuulumattomasta yhtiöstä. Taatun muuttuvan palkkion maksamisen edellytyksenä on, että palkitsemisen reunaehdot täyttyvät palkkion maksuhetkellä. Taattu muuttuva palkkio maksetaan vain erityisen painavista syistä ja edellyttäen, että palkkio kohdistuu vain henkilön palvelussuhteen ensimmäiseen vuoteen. Taatun muuttuvan palkkion maksaminen ei vaikuta henkilön oikeuteen kuulua muihin yhtiössä käytössä oleviin palkitsemisjärjestelmiin. Muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärä taattu muuttuva palkkio mukaan lukien ei saa ylittää 100 % kiinteästä vuosiansiosta.

3.4.5 Henkilöstörahasto

Henkilöstörahaston voittopalkkion avulla tuetaan OP Ryhmän strategian toteuttamista, pitkäjänteistä tulokellisuutta ja henkilöstön motivointia ryhmätason tavoitteiden saavuttamiseksi. Henkilöstörahaston tavoitteet ovat ryhmätasoisia ja kaikille yhteisiä. Tavoitteet päättää vuosittain OP Osuuskunnan hallitus. Voittopalkkio vastaa enintään 3 % henkilöstörahastoon kuuluvien henkilöiden palkkasummasta. Henkilöstörahaston voittopalkkio huomioidaan maksuvuoden muuttuvan palkitsemisen kokonaisuudessa. Muuttuvan palkitsemisen kokonaismäärä henkilöstörahasto mukaan lukien ei saa ylittää 100 % kiinteästä vuosiansiosta.

3.5 Kestävyyseriskien huomioiminen muuttuvassa palkitsemisessa

Kestävyyseriskillä tarkoitetaan ympäristöön, yhteiskuntaan tai hallintotapaan (ESG) liittyvää tapahtumaa tai olosuhdetta, jonka toteutumisella voi olla yhtiön toimintaan tai sijoituksen arvoon kielteinen vaikutus. Kestävyyseriskit huomioidaan tulospalkkiojärjestelmässä tavoiteasetannassa tai laadullisten elementtien tarkastelun yhteydessä, mikäli kestävyyseriskien huomioiminen on olennainen osa henkilön työtehtäviä.

3.6 Laadullinen arviointi osana palkitsemista

Laadullisessa arvioinnissa esihenkilö arvioi henkilön ohjeiden (mm. Eturistiriitojen hallinta ja korruption estäminen ja Hyvän liiketavan periaatteet) ja sääntelyn mukaista toimintaa. Tarkastelussa huomioidaan myös kestävyyseriskit niiden henkilöiden ja roolien osalta, joille kestävyyseriskien huomioiminen on olennainen osa työtehtäviä. Tarkastelu tehdään osana suoritusarviota. Tulospalkkiota, pikapalkkiota ja sitouttamispalkkiota leikataan rikkeiden kriittisyyden ja määrän perusteella kertoimella 0-1. Kertoimen käyttö on aina perusteltava.

3.7 Valvontatoiminnoissa työskentelevät henkilöt

Keskusyhteisön valvontatoiminnoissa (riskinhallinta, compliance ja sisäinen tarkastus) työskentelevillä muuttuva palkitseminen ei saa vaarantaa henkilöstön objektiivisuutta ja riippumattomuutta. Näissä tehtävissä työskentelevien palkitseminen ei saa perustua heidän valvomien organisaatioiden tulokseen.

Mikäli yhtiössä on palkitsemisen perusedellytykseksi määritelty tulokseen perustuva mittari tai tuloskerroin, se ei saa vaikuttaa keskusyhteisön valvontatoiminnoissa työskentelevien henkilöiden palkitsemiseen.

Osuuspankkien ja keskusyhteisön liiketoimintojen oikean toiminnan varmistavissa tehtävissä (osuuspankkien compliance- ja riskienhallintaroolit sekä luottohallintojen ja liiketoimintaheimojen kontrollitehtävät) työskentelevien muuttuva palkitseminen ei saa vaarantaa henkilöstön objektiivisuutta.

3.8 Lisäeläke

Lisäeläkejärjestelmät ovat käytössä vain OP Osuuskunnan johtokunnan jäsenten palkitsemisessa. Eräille henkilöstöryhmille (pääsääntöisesti ennen 7/1991 työsuhteeseen tulleet OP-taustaiset henkilöt, jotka kuuluvat OP-Eläkesäätiön toimintapiiriin sekä ennen vuotta 2005 työsuhteeseen tulleet Pohjola-taustaiset henkilöt, jotka kuuluvat ryhmäeläkevakuutuksen piiriin) myönnetty lisäeläkejärjestelmät, joissa on varhennettu eläkeikä sekä lupaus tietystä eläkkeen tasosta, ovat suljettuja eikä uusille henkilöille myönnetä lakisääteistä eläketurvaa täydentäviä lisäeläkejärjestelmiä. Lisäeläkejärjestelmät eivät ole suoriteperusteisia ja ne on myönnetty yhdenmukaisesti tietyille henkilöstöryhmälle, joten niitä ei lueta osaksi muuttuvaa palkitsemista.

3.9 Muu kuin rahassa määriteltävä palkitseminen

OP Ryhmä tarjoaa monipuolisia ja haasteellisia työtehtäviä sekä mahdollisuuksia erilaisiin urapolkuihin. Arvostus ja työstä saatu palaute vaikuttavat työmotivaatioon ja työssä kehittymiseen. Koulutus ja osaamisen kehittäminen ovat yksi keskeinen palkitsemisen elementti OP Ryhmässä. Tähän sisältyy työnantajan järjestämä mahdollisuus käyttää työaikaan osaamisen kehittämiseen.

Monessa tehtävässä henkilöllä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Esimerkiksi joustava työ mahdollistaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen uudella tavalla. Joustava työ pitää sisällään mm. ajallisen jouston, jouston työn tekemisen paikassa, mahdollisuuden

vaikuttaa omaan työhön ja sen sisältöön sekä tekniset välineet, joilla työ toteutetaan ja joiden avulla ollaan yhteydessä muihin.

3.10 Muuttuvan palkkion maksaminen

Tulospalkkio maksetaan pääsääntöisesti rahana heti kyseessä olevan ansaintakauden päätyttyä. Henkilöstörahasto-osuus maksetaan viimeistään neljän kuukauden kuluttua rahaston arvonmäärittämisestä. Pikapalkkio maksetaan palkkion hyväksyntäkuukautta seuraavan kuukauden palkanmaksussa. Sitouttamispalkkio ja taattu muuttuva palkkio maksetaan näitä palkkioita koskevien edellytysten täytyttyä. Sääntelyn tai viranomaismääräysten johdosta edellä mainitusta maksuaikataulusta voidaan kuitenkin poiketa.

3.10.1 Palkkioiden maksamisen edellytykset ansaintajakson päätyttyä

Palkkion maksamisen tulee olla perusteltavissa yhtiön liiketoiminnan menestyksellä, sisäisten ohjeiden ja ulkoisen sääntelyn noudattamisella sekä riskinoton ja riskienhallinnan periaatteiden mukaisella toiminnalla. Yhtiön hallituksen omien havaintojen lisäksi palkkion maksamisen edellytysten tarkastelussa otetaan huomioon riskienhallinnan, compliancen ja sisäisen tarkastuksen havainnot.

OP Osuuskunnan hallitus päättää ansaitun palkkion mahdollisesta alentamisesta, mikäli palkkion ansaintavuoden tilinpäätöksessä

- OP Ryhmän LCR-tunnusluku on 100 – 110 % tai
- OP Ryhmän CET1-vakavaraisuus on $CET1\ MDA - CET1\ MDA + 2\ %$.

Ansaittua palkkiota ei makseta, mikäli palkkion ansaintavuoden tilinpäätöksessä

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

Ansaittua palkkiota ei myöskään makseta, mikäli

- osuuspankin asiakasliiketoiminnan tulos on tappiollinen
- OP Kodin tai keskusyhteisöön kuuluvan yhtiön tulos ennen veroja on tappiollinen

OP Osuuskunnan hallituksella on oikeus muuttaa palkitsemista tai lykätä palkkion maksua yhtiön tai OP Ryhmän kannalta parempaan ajankohtaan tilanteissa, joissa OP:sta riippumattomat olosuhteiden muutokset johtaisivat palkkiojärjestelmää sovellettaessa yhtiön tai ryhmän kannalta haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen.

OP Osuuskunnan hallitus voi erityisen painavista syistä muuttaa tulospalkkiojärjestelmän ehtoja tai purkaa tulospalkkiojärjestelmän myös kesken ansaintajakson. Tällainen syy voi olla esimerkiksi lainsäädäntömuutoksesta tuleva vaatimus tai merkittävä muutos OP Ryhmän rakenteessa, mikä synnyttää epäjatkuvuuskohdan ansaintajakson ansaintamittareihin ja niille asetettuihin tavoitteisiin. Ehtojen muuttaminen tehdään siten, että henkilölle ei sen johdosta aiheudu olennaista perusteetonta etua tai haittaa.

3.10.2 Ansaitun palkkion maksamatta jättäminen ja maksetun palkkion takaisinperintä

OP Osuuskunnan tai ryhmään kuuluvan yhtiön hallituksella on oikeus päättää ansaitun palkkion jättämisestä maksamatta joko osittain tai kokonaan tai maksetun palkkion takaisinperinnästä alla mainituissa tilanteissa:

- Palkkion maksaminen olisi vastoin voimassa olevaa sääntelyä tai OP Ryhmän sisäisiä ohjeita.

- OP Ryhmässä tai ryhmään kuuluvassa yhtiössä on ilmennyt käytössä olevan ansaintakauden jälkeen huomattavia poikkeamia sisäisten ohjeiden ja ulkoisen sääntelyn noudattamisessa merkittäväksi määriteltyjen riskien osalta. Merkittäviä riskejä ovat luottoriskit, vastapuoliriskit, taseen rakenteelliset korkoriskit, muut markkinariskit, vahinkovakuutusriskit, henkivakuutusriskit, likviditeettiriskit, operatiiviset riskit (sisältäen mm. tietoturvaan, tietosuojaan ja kyberturvallisuuteen liittyvät riskit), compliance-riskit, malliriskit, keskittymäriskit, tulevan liiketoiminnan riskit sekä maineriskit.
- OP Ryhmän tai ryhmään kuuluvan yhtiön tilinpäätöstietoja joudutaan muuttamaan ja sillä on vaikutusta palkkion määrään.
- OP Ryhmä tai ryhmään kuuluva yhtiö on saanut sääntelyn tai lain rikkomisesta sanktion.
- Järjestelmään liittyviä ansaintamittareita ja niille asetettuja tavoitteita on manipuloitu.
- Henkilö on toiminut lain tai OP Ryhmän Hyvän liiketavan periaatteiden vastaisesti tai muutoin epäeettisesti tai vilpillisesti.
- Henkilö on ansainnut palkkiota tai henkilölle on maksettu palkkiota vastoin tulospalkkiojärjestelmän ehtoja.
- Henkilön toiminnan yhtiölle tai ryhmälle aiheuttamat riskit tulevat ilmi vasta palkkion määrittelyn tai maksamisen jälkeen.

OP Osuuskunnan hallitus vastaa OP Ryhmää koskevista päätöksistä. OP Osuuskunnan hallitus tai ryhmään kuuluvan yhtiön hallitus vastaa yhtiötä, liiketoiminta-aluetta tai henkilöä koskevista päätöksistä. Hallitus ottaa päätöstä tehdessään huomioon riskienhallinnan, compliancen ja sisäisen tarkastuksen havainnot.

3.11 OP Ryhmän riskipositioon kuuluvien henkilöiden palkitseminen

Riskipositiolla tarkoitetaan tehtäviä, joilla on olennainen vaikutus yhtiön riskiasemaan pankki-, sijoitus- ja vakuutustoimintaa koskevan lainsäädännön ja viranomaisohjeiden määrittelyn mukaisesti. Henkilö määritellään riskipositioon kuuluvaksi, mikäli hän on ollut vähintään 3 kuukautta kalenterivuoden aikana tehtävässä, joka luokitellaan riskipositioksi.

Riskipositioon kuuluvan henkilön muuttuvassa palkitsemisessa on oltava määrällisiä ja laadullisia tavoitteita sekä mahdollisuuksien mukaan absoluuttisia ja suhteellisia tavoitteita. Tavoitteet eivät saa kannustaa liialliseen riskinottoon tai asiakkaan edun vastaiseen toimintaan. Riskipositioon kuuluvan henkilön tulospalkkion ansaintajakson pituus tulee olla 12 kuukautta. Ennen palkkioiden määrittelyä ja lykättyjen palkkioiden maksamista yhtiön hallitus arvioi palkkion maksun edellytykset ja vahvistaa palkkion maksuun.

Ennen lykättyjen palkkioiden maksun vahvistamista yhtiön hallitus arvioi palkkion maksun edellytykset kohdan 3.10.2 Ansaitun palkkion maksamatta jättäminen ja maksetun palkkion takaisinperintä mukaisesti.

Lykättyjen palkkioiden määrää alennetaan 1/3:lla, mikäli

- OP Ryhmän oman pääoman tuotto (ROE) on alle -5,0 % tai
- OP Ryhmän järjestämättömien saamisten (NPE) osuus on yli 5,0 % lykätyn palkkion maksuvuotta edeltävän vuoden tilinpäätöksessä.

Mikäli molemmat edellä mainitut ROE:n ja NPE:n raja-arvot toteutuvat, palkkiota alennetaan 2/3:lla.

Lykättyjä palkkioita ei makseta, mikäli OP Ryhmän CET1-vakavaraisuus on alle CET1 MDA lykätyn palkkion maksuvuotta edeltävän vuoden tilinpäätöksessä.

Osuuspankin hallituksen tulee ottaa huomioon keskusyhteisön johtokunnan mahdolliset päätökset siitä, että osuuspankkia kielletään palkitsemasta osuuspankin toimitusjohtajaa ja poikkeustilanteissa muitakin osuuspankin johtoryhmän jäseniä tietyltä vuodelta.

Lykkäysmenettely

Lykkäämispäätöstä tehdessä tarkastellaan palkitsemisen kokonaisuutta. Palkitsemisen kokonaisuutta tarkasteltaessa huomioidaan päätyneen ansaintajakson kiinteät palkat, lomarahat ja muuttuva palkitseminen (kokonaisansio). Muuttuvan palkitsemisen kokonaisuudessa huomioidaan tulospalkkio, pikapalkkio, sitouttamispalkkio, taattu muuttuva palkkio ja henkilöstörahasto. Muuttuvan palkitsemisen kokonaisuudessa ei huomioida ansaintajaksolla maksettuja lykättyjä palkkioita.

Puolet muuttuvan palkitsemisen kokonaisuudesta maksetaan muuna kuin rahana (instrumentti) odotusaika huomioiden. Odotusajalla tarkoitetaan palkitsemisjärjestelmässä määrättyä lykkäysajan jälkeistä ajanjaksoa, jonka aikana henkilö ei voi vielä määrätä hänelle muuna kuin rahana maksettavasta palkkiosta. Odotusaikaa sovelletaan lykkäysmenettelyn mukaisesti kaikkiin muuna kuin rahana maksettaviin palkkioihin. Odotusajan pituus on 12 kuukautta. OP Osuuskunnan hallitus päättää muuna kuin rahana maksettavaan palkkioon käytettävistä instrumenteista.

Mikäli johtokunnan jäsenen muuttuva palkitseminen ansaintavuodelta ylittää 50.000 € tai muodostaa vähintään kolmasosan vuotuisesta yhteenlasketusta kokonaisansioista, maksetaan puolet palkkiosta rahana ja puolet instrumenttina. Palkkion rahaosuudesta maksetaan 60 % ansaintavuotta seuraavana vuonna ja 40 % maksetaan ensimmäistä maksuvuotta seuraavien viiden vuoden aikana viidessä yhtä suuressa erässä niin, että maksusuoritusten välillä on vähintään vuosi. Palkkion instrumenttiosuudesta maksetaan 40 % toisena ansaintavuoden jälkeisenä vuotena ja 60 % ensimmäistä maksuvuotta seuraavien viiden vuoden aikana viidessä yhtä suuressa erässä niin, että maksusuoritusten välillä on vähintään vuosi.

Mikäli riskipositioon kuuluvan henkilön (pl. johtokunta) muuttuva palkitseminen ansaintavuodelta ylittää 50.000 € tai muodostaa vähintään kolmasosan (OP Kiinteistösijoitus Oy:ssä, OP-Rahastoyhtiö Oy:ssä, OP Säilytys Oy:ssä ja OP Varainhoito Oy:ssä vähintään neljäsosan) vuotuisesta yhteenlasketusta kokonaisansioista, maksetaan palkkion rahaosuudesta 60 % ansaintavuotta seuraavana vuonna ja 40 % maksetaan ensimmäistä maksuvuotta seuraavien neljän vuoden aikana neljässä yhtä suuressa erässä niin, että maksusuoritusten välillä on vähintään vuosi. Palkkion instrumenttiosuudesta maksetaan 60 % toisena ansaintavuoden jälkeisenä vuotena ja 40 % ensimmäistä maksuvuotta seuraavien neljän vuoden aikana neljässä yhtä suuressa erässä niin, että maksusuoritusten välillä on vähintään vuosi.

Mikäli johtokunnan jäsenen tai riskipositioon kuuluvan henkilön muuttuva palkitseminen ansaintavuodelta on erityisen suuri eli vastaa vähintään 8 kuukauden palkkaa ja on vähintään 200.000 €, maksetaan palkkion rahaosuudesta 40 % ansaintavuotta seuraavana vuonna ja 60 % maksetaan ensimmäistä maksuvuotta seuraavien neljän (johtokunnan jäsenillä viiden) vuoden aikana neljässä (viidessä) yhtä suuressa erässä niin, että maksusuoritusten välillä on vähintään vuosi. Palkkion instrumenttiosuudesta maksetaan 40 % toisena ansaintavuoden jälkeisenä vuotena ja 60 % ensimmäistä maksuvuotta seuraavien neljän (viiden) vuoden aikana neljässä (viidessä) yhtä suuressa erässä niin, että maksusuoritusten välillä on vähintään vuosi.

Henkilö säilyttää oikeuden kertyneisiin lykättyihin eriin, vaikka työ- tai toimeisuhte OP Ryhmän yhtiöön päättyisi ennen palkkionmaksua. Lykättyjen palkkioiden maksussa noudatetaan

kuitenkin palkkioiden maksamisen reunaehdoja ja palkkion maksamatta jättämiseen ja maksetun palkkion takaisinperintään liittyviä ehtoja.

Henkilön on annettava kirjallinen sitoumus siitä, ettei hän käytä rahoitusvälineitä tai vakuuttamista palkitsemisjärjestelmään liittyviltä riskeiltä suojautumiseen. Suojautumiskielto tulee allekirjoittaa, kun henkilö aloittaa riskipositioon kuuluvassa tehtävässä. Suojautumiskielto koskee kaikkia riskipositiossa ansaittuja muuttuvia palkkioita.

Riskiasemaan vaikuttavat tehtävät OP Ryhmässä

Kuvaus tehtävistä, joiden ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitoksen riskiprofiiliin:

Määrittely-kategoria	Luottolaitos	Sijoitusrahastolain, sijoituspalvelulain ja/tai vaihtoehtorahastojen hoitajia koskevien lakien alainen yhtiö	Vakuutusyhtiölain alainen yhtiö
1	Pääjohtaja ja johtokunta ja keskusyhteisökonsernin yhtiön hallintoelimen jäsen	Toimiva johto ja keskusyhteisökonsernin yhtiön hallintoelimen jäsen	Yrityksen toiminnasta tosiasialisesti vastaava henkilö eli hallinto- johto- tai valvontaelimen jäsen
2	Osuuspankin ja keskusyhteisökonsernin yhtiön toimitusjohtaja Keskusyhteisön liiketoimintojen johtoryhmän jäsen Keskusyhteisön valvontatoimintojen johtoryhmän jäsen Osuuspankkien johtoryhmän jäsen (asiakasiiketoiminta yli 2 Mrd. €) Osuuspankkien sisäisestä valvonnasta vastaava Eriksen tehdyn tarkastelun perusteella luottolaitoksen riskiasemaan vaikuttava tehtävä	Erillisen tarkastelun perusteella nimetty henkilö, jonka ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus yhtiön riskiasemaan	Muu ylimmän johdon jäsen, joka vastaa yhtiön toiminnasta
3	Henkilö, jonka kokonaispalkkio on vähintään 500 000 euroa vuodessa ja jolla kokonaispalkkio ei merkittävästi poikkea kohdassa 1 tarkoitettulle henkilölle määräytyvän palkitsemisen keskitasosta. Yli 1000 henkilön yhtiössä henkilö, joka kokonaispalkan perusteella kuuluu 0,3 prosentin eniten ansaitsevien ryhmään.	Sisäisessä valvontatoiminnoissa työskentelevä	Keskeisistä toiminnoista vastaava
4		Henkilö, jonka kokonaispalkkio on samalla tasolla kohdissa 1 ja 2 tarkoitettun henkilön kokonaispalkkion kanssa, ellei voida osoittaa, että ammatillinen toiminta ei vaikuta yrityksen riskiprofiiliin.	Erillisen tarkastelun perusteella nimetty henkilö, jonka ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus yhtiön riskiasemaan.