# Selvitys Pohjola Pankki Oyj:n hallinto- ja ohjausjärjestelmästä vuonna 2011

Pohjola

3 1. Sovellettavat säännökset
4 2. Ryhmä- ja konsernirakenne sekä hallintoelimet
6 3. Yhtiökokous
8 4. Hallitus ja sen valiokunnat
15 5. Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä
17 6. Johtamisjärjestelmä
20 7. Sisäinen ja ulkoinen valvonta
27 8. Taloudellinen raportointiprosessi
29 9. Palkat ja palkitseminen
32 10. Sisäpiirihallinto ja tiedonantopolitiikka
33 11. Konsernin hallitus ja johtoryhmä 1.1.2011–31.12.2011

# 1. Sovellettavat säännökset

## Selvitys yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (Corporate Governance Statement)

Tämä selvitys Pohjola Pankki Oyj:n (Pohjola) hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (Corporate Governance Statement) on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (2010, Corporate Governance -koodi) suosituksen 54 ja arvopaperimarkkinalain 2 luvun 6 §:n 3 momentin mukaisesti. Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annetaan yhtiön toimintakertomuksesta erillisenä.

Selvitys sisältää myös eräitä muita keskeisiä hallinnon osa-alueita, joita koskevat ajantasaiset ja yksityiskohtaiset Corporate Governance -koodissa edellytetyt tiedot ovat saatavilla yhtiön internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Hallinnointi ja johto.

Yhtiön hallituksen tarkastusvaliokunta käsitteli 3.2.2012 tämän hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevan selvityksen. Yhtiön tilintarkastaja KPMG Oy Ab on tarkastanut, että selvitys on annettu ja että sen sisältämä kuvaus taloudelliseen raportointiprosessiin liittyvien sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteistä on yhdenmukainen tilinpäätöksen kanssa.

Tämä selvitys Pohjola Pankki Oyj:n hallinto- ja ohjausjärjestelmästä on saatavilla Pohjolan internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Hallinnointi ja johto > Hallintoperiaatteet > Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (vuosi 2011). Tämä selvitys sekä yhtiön tilinpäätös, hallituksen toimintakertomus, tilintarkastuskertomus ja vuosikatsaus ovat saatavilla Pohjolan internetsivuilla www.pohjola.fi > Media > Julkaisut.

Yhtiön yhtiöjärjestys on julkaistu Pohjolan internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Hallinnointi ja johto > Yhtiöjärjestys.

## Corporate Governance -koodin noudattaminen

Pohjolan toiminta perustuu voimassa olevien Suomen lakien ja niiden nojalla annettujen normien noudattamiseen. Pohjola noudattaa Suomen osakeyhtiölain lisäksi julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevia säädöksiä, rahoitus- ja vakuutusalan yrityksiä koskevia säännöksiä, Pohjolan yhtiöjärjestystä ja OP-Pohjola osk:n ohjeita. Kansainvälisessä toiminnassa noudatetaan soveltuvin osin myös paikallista lainsäädäntöä.

Lisäksi Pohjola noudattaa tietyin poikkeuksin Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n kesäkuussa 2010 hyväksymää Corporate Governance -koodia. Pohjola kuuluu lakisääteiseen osuuspankkien yhteenliittymään ja on sanotun yhteenliittymän keskusyhteisön OP-Pohjola osk:n tytäryhtiö. Lainsäädäntö ja yhtiön keskeisten osakkeenomistajien tekemä osakassopimus asettavat osin rajoitteita hallituksen kokoonpanolle. Yhtiö toimii OP-Pohjola-ryhmään kuuluvien osuuspankkien keskusrahalaitoksena, ja yhtiön ja OP-Pohjola-ryhmän muiden yksiköiden välillä on kiinteä yhteistoimintasuhde. Mainituista yhtiön omistaja- ja ryhmärakenteeseen liittyvistä syistä Pohjolan hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä poikkesi vuonna 2011 koodin salliman Comply or Explain -periaatteen (noudata tai selitä -periaate) mukaisesti koodin seuraavista kohdista:

- kohdat 8 ja 10: hallituksen jäsenten valinta ja toimikausi

– yhtiökokous ei valitse hallituksen puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana toimivia henkilöitä; hallituksen puheenjohtajana toimii lain ja Pohjolan yhtiöjärjestyksen mukaan OP-Pohjola osk:n johtokunnan puheenjohtaja ja hallituksen varapuheenjohtajana toimii Pohjolan yhtiöjärjestyksen mukaan OP-Pohjola osk:n johtokunnan varapuheenjohtaja; hallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan toimikausi on voimassa toistaiseksi.

- kohta 14: hallituksen jäsenten riippumattomuus

– hallituksen jäsenten enemmistö ei ole riippumattomia yhtiöstä; hallituksen jäsenistä viisi on riippuvaisia yhtiöstä ja kolme on riippumattomia yhtiöstä.

- kohta 26: tarkastusvaliokunnan jäsenten riippumattomuus

– tarkastusvaliokunnan kaikki jäsenet eivät ole riippumattomia yhtiöstä; tarkastusvaliokunnan jäsenistä kaksi on riippumattomia yhtiöstä ja yksi on riippuvainen yhtiöstä.

ja

- kohta 32: palkitsemisvaliokunnan jäsenten riippumattomuus

– palkitsemisvaliokunnan jäsenten enemmistö ei ole riippumattomia yhtiöstä; palkitsemisvaliokunnan jäsenistä kaksi on riippuvaisia yhtiöstä ja yksi on riippumaton yhtiöstä.

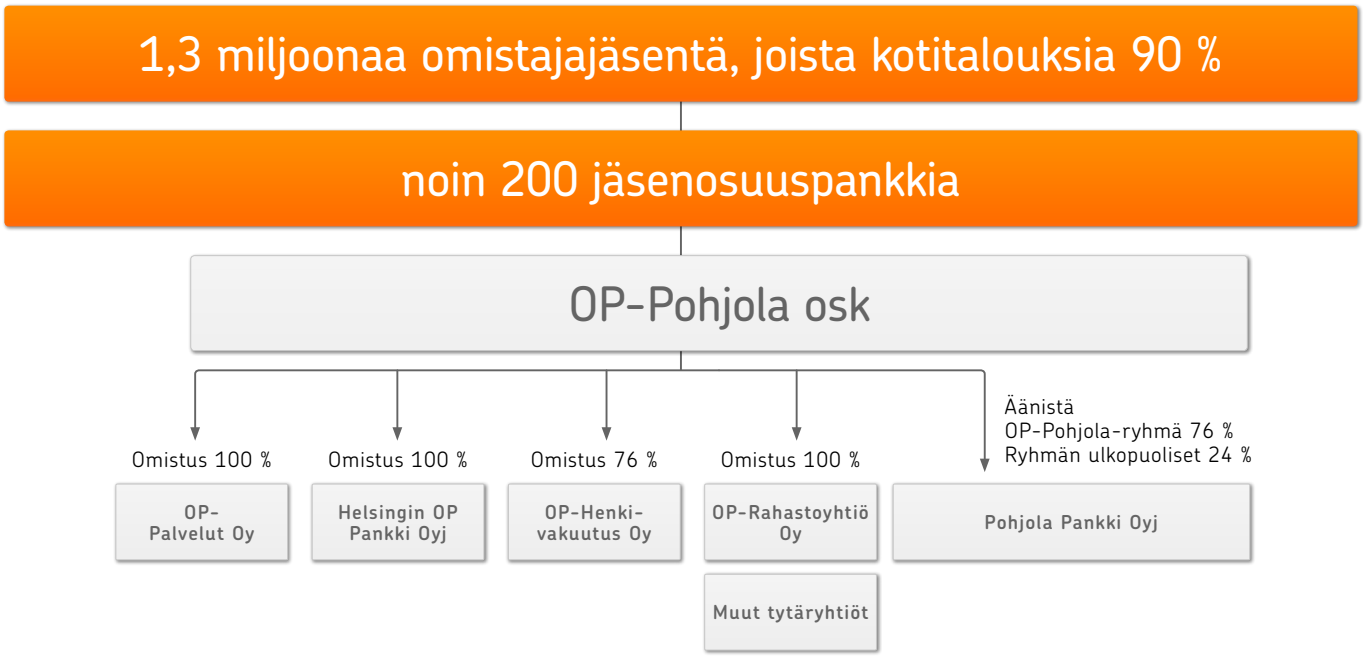
Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi (Corporate Governance -koodi) on julkaistu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n internetsivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi > Suositukset > Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi.

# 2. Ryhmä- ja konsernirakenne sekä hallintoelimet

## Ryhmärakenne

Pohjola Pankki Oyj on OP-Pohjola osk:n tytäryhtiö ja jäsenluottolaitos. Pohjola kuuluu toiminnallisesti ja omistuksellisesti kiinteästi pankki-, vakuutus- ja muita finanssipalveluja tarjoavaan OP-Pohjola-ryhmään. OP-Pohjola-ryhmä muodostuu noin 200 osuuspankista ja niiden keskusyhteisöstä OP-Pohjola osk:sta tytäryhtiöineen. Ryhmää valvotaan yhtenä kokonaisuutena. Keskusyhteisö on velvollinen tukemaan jäsenluottolaitoksia ja vastaamaan jäsenluottolaitoksen veloista. Jäsenluottolaitokset ovat velvollisia osallistumaan toisen jäsenluottolaitoksen selvitystilan ehkäisemiseksi tarvittaviin tukitoimiin. Jäsenluottolaitokset ovat lisäksi keskinäisessä vastuussa sellaisen jäsenluottolaitoksen veloista, joka ei kykene suoriutumaan sitoumuksistaan.

Osuuspankit ovat jäsentensä omistamia ja harjoittavat vähittäispankkitoimintaa omilla toimialueillaan. Osuuspankit toimivat ryhmän yhteisen strategian ja toimintalinjan mukaan, mutta ovat itsenäisiä omassa päätöksenteossaan. OP-Pohjola osk toimii OP-Pohjola-ryhmän keskusyhteisönä ja strategisena omistusyhteisönä.



### Ryhmärakenteessa vuonna 2011 tapahtuneet muutokset

OP-Pohjola-ryhmä aloitti vuoden 2011 uudella keskusorganisaatiolla. OP-Keskus osk jakaantui kahdeksi toimijaksi, joista OP-Pohjola osk keskusyhteisönä vastaa ryhmäohjauksesta ja valvonnasta. OP-Pohjola-ryhmän ja sen jäsenpankkien keskitettyjen palveluiden kehittäminen ja tuottaminen eriytettiin puolestaan erilliseen palveluyhtiöön, OP-Palvelut Oy:öön. OP-Palvelut Oy:n toimiluvanvaraiset toiminnot, kuten arvopaperiprosessit ja korttipalvelut, päätettiin joulukuussa 2011 eriyttää keskusyhteisön omistamaan yhtiöön. Tavoitteena on, että uuden yhtiön toiminta alkaa 1.6.2012.

OP-Pohjola-ryhmään kuuluvien osuuspankkien lukumäärä aleni vuonna 2011 keskinäisten sulautumisten seurauksena 213:sta 205:een.

## Konsernirakenne

Pohjola-konserniin kuuluvat emoyhtiö Pohjola Pankki Oyj ja sen tytäryhtiöt. Merkittävimmät liiketoimintaa harjoittavat tytäryhtiöt ovat Pohjola Vakuutus Oy, A-Vakuutus Oy, Vakuutusosakeyhtiö Eurooppalainen, Pohjola Varainhoito Oy, Pohjola Kiinteistösijoitus Oy ja Pohjola Corporate Finance Oy sekä Virossa, Latviassa ja Liettuassa toimiva Seesam-vahinkovakuutusyhtiö.

### Konsernirakenteessa vuonna 2011 tapahtuneet muutokset

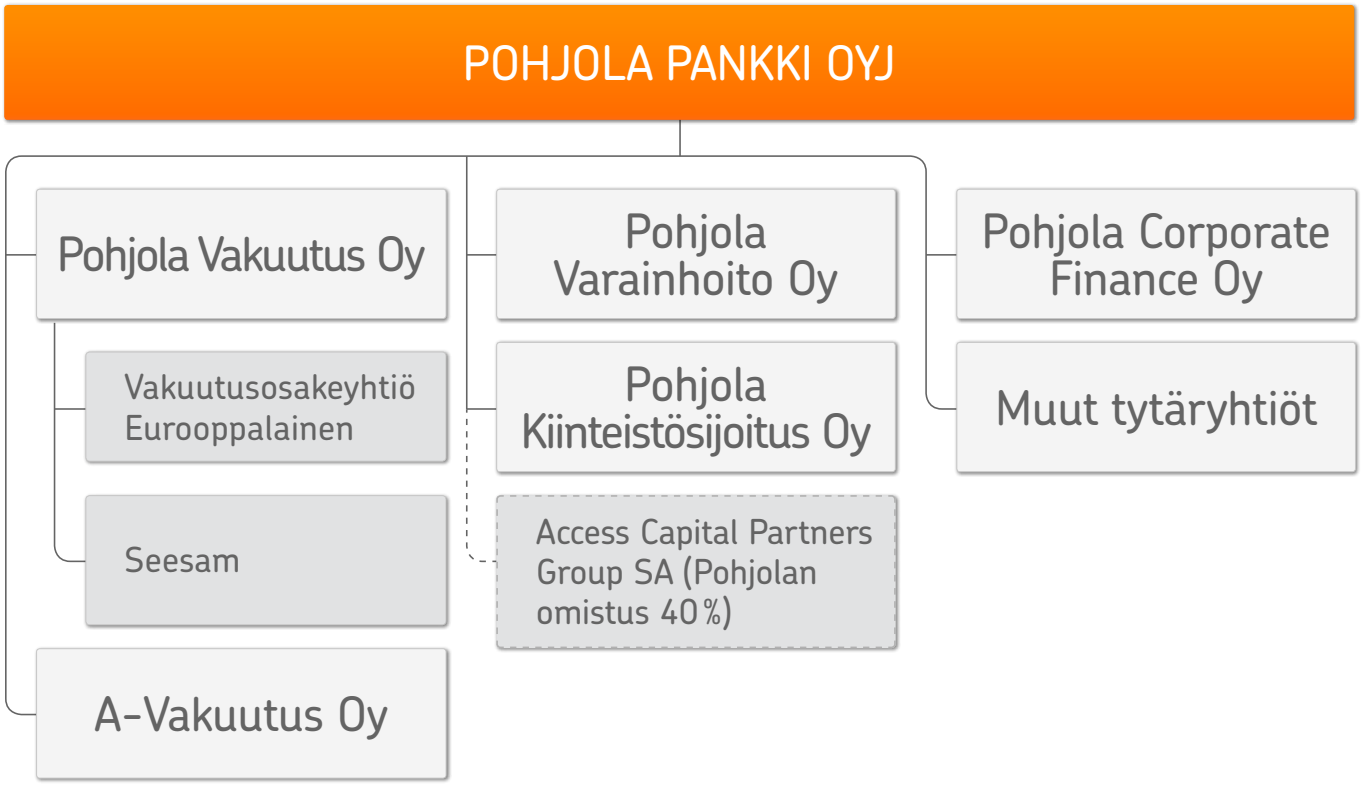
Pohjola Vakuutus Oy laajensi alkuvuodesta 2011 toimintaansa hyvinvointiliiketoimintaan ja perusti Pohjola Terveys Oy:n. Yhtiö tuottaa yritysten käyttöön työhyvinvointianalyysiin sekä johtamiseen ja mittaamiseen liittyviä asiantuntijapalveluja. Toukokuussa 2011 Pohjola Vakuutus Oy osti strategisen työhyvinvoinnin palveluyhtiö Excenta Oy:n yhtiön toimivalta johdolta ja Elisa Oyj:ltä. Pohjola Terveys Oy ja Excenta Oy sulautuivat vuoden 2012 alussa ja yhtiöiden toiminta jatkuu Pohjola Terveys Oy:n nimellä.

Pohjola Vakuutus Oy:n omistamat eri Baltian maissa toimivat Seesam-yhtiöt sulautuivat vuoden 2011 lopussa Virossa rekisteröidyksi Seesam Insurance AS nimiseksi yhtiöksi. Yhtiön alueelliset päätoimipisteet sijaitsevat edelleen Tallinnassa, Riiassa ja Vilnassa.

Pohjolan Baltian-palvelut laajenivat Tallinnan sivukonttorin aloittaessa toimintansa. Uudet yritysasiakkaille suunnatut palvelut Virossa ovat tässä vaiheessa maksuliikkeen ja likviditeetin hallinta sekä käyttöpääomarahoitus ja investointirahoitus.

## Yhtiön hallintoelimet

Pohjolan ylintä päätösvaltaa käyttävät osakkeenomistajat yhtiökokouksessa. Yhtiökokous valitsee hallituksen (hallituksen puheenjohtajaa ja varapuheenjohtajaa lukuun ottamatta) ja tilintarkastajat. Yhtiön strategisesta johtamisesta vastaa yhtiön hallitus. Hallitusta avustavat sen valiokunnat (tarkastusvaliokunta, riskienhallintavaliokunta ja palkitsemisvaliokunta). Yhtiön operatiivisesta johtamisesta vastaa hallituksen valitsema yhtiön toimitusjohtaja ja hänen tukenaan konsernin johtoryhmä.



# 3. Yhtiökokous

Yhtiökokous on Pohjolan ylin päättävä elin. Varsinainen yhtiökokous on pidettävä kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Kokouksessa käsitellään yhtiöjärjestyksen mukaan varsinaiselle yhtiökokoukselle kuuluvat asiat sekä mahdolliset muut ehdotukset yhtiökokoukselle.

Ylimääräinen yhtiökokous kutsutaan tarvittaessa koolle käsittelemään tiettyä yhtiökokoukselle tehtyä ehdotusta. Ylimääräinen yhtiökokous on pidettävä, jos osakkeenomistajat, joilla on yhteensä vähintään 10 prosenttia osakkeista, vaativat sitä kirjallisesti tietyn asian käsittelyä varten.

Merkittävimpiä yhtiökokouksessa käsiteltäviä asioita ovat:

- hallituksen jäsenten lukumäärästä päättäminen sekä hallituksen jäsenten valinta ja palkkioista päättäminen
- tilintarkastajan tai tilintarkastajien valinta ja palkkioista päättäminen
- tilinpäätöksen vahvistaminen
- voitonjako
- yhtiöjärjestyksen muuttaminen
- osakeanti tai valtuutuksen antaminen siihen.

## Etukäteistiedot

Kutsu yhtiökokoukseen julkaistaan yhtiön internetsivuilla aikaisintaan kaksi kuukautta ja viimeistään kolme viikkoa ennen kokousta. Tieto yhtiökokouksesta julkaistaan myös yhdessä tai useammassa hallituksen määräämässä sanomalehdessä. Lisäksi kokouskutsu ja hallituksen ja osakkeenomistajien ehdotukset yhtiökokoukselle julkistetaan pörssitiedotteena.

Kokouskutsu, hallituksen tai osakkeenomistajan päätösehdotukset ja yhtiökokouksessa esitettävät asiakirjat (kuten tilinpäätös, toimintakertomus ja tilintarkastuskertomus) ovat lisäksi osakkeenomistajien nähtävänä vähintään kolmen viikon ajan ennen kokousta yhtiön internetsivuilla www.pohjola.fi.

## Ilmoittautuminen ja osallistuminen yhtiökokoukseen

Oikeus osallistua yhtiökokoukseen on sellaisella osakkeenomistajalla, joka on kahdeksan arkipäivää ennen yhtiökokousta (yhtiökokouksen täsmäytyspäivä) merkittynä Euroclear Finland Oy:n pitämään yhtiön osakasluetteloon. Lisäksi hallintarekisteröidyn osakkeen omistaja voidaan ilmoittaa tilapäisesti merkittäväksi osakasluetteloon yhtiökokoukseen osallistumista varten, jos osakkeenomistajalla on osakkeiden perusteella oikeus olla merkittynä osakasluetteloon yhtiökokouksen täsmäytyspäivänä.

Osakkeenomistajalla on oikeus saada haluamansa yhtiökokoukselle osakeyhtiölain mukaan kuuluva asia yhtiökokouksen käsiteltäväksi, jos hän kirjallisesti sitä vaatii hallitukselta niin hyvissä ajoin, että se voidaan sisällyttää yhtiökokouskutsuun. Yhtiö ilmoittaa vuosittain internetsivuillaan ja pörssitiedotteella päivämäärän, johon mennessä tällainen vaatimus on esitettävä.

Osakkeenomistajan tulee ilmoittautua yhtiölle etukäteen kokouskutsussa ilmoitetulla tavalla. Viimeinen ilmoittautumispäivä voi olla aikaisintaan kymmenen päivää ennen kokousta. Hallintarekisteröidyn osakkeen omistajan katsotaan ilmoittautuneen yhtiökokoukseen osallistumista varten, jos hänet on asianmukaisesti ilmoitettu merkittäväksi osakasluetteloon.

Yhtiökokouksessa jokaisella osakkeenomistajalla on kyselyoikeus sellaisen asian osalta, joka on yhtiökokouksen asialistalla. Osakkeenomistajalla on myös oikeus kokouksessa tehdä päätösehdotuksia yhtiökokoukselle kuuluvissa ja asialistalla olevissa asioissa.

Yhtiöllä on kaksi osakesarjaa. K-sarjan osake tuottaa yhtiökokouksessa viisi ääntä ja A-sarjan osake tuottaa yhtiökokouksessa yhden äänen. Osakkeenomistaja saa yhtiökokouksessa äänestää yhtiökokouksen täsmäytyspäivänä omistamiensa osakkeiden koko äänimäärällä.

Äänestettäessä yhtiökokouksen päätökseksi tulee tavallisesti se esitys, jota on kannattanut enemmän kuin puolet annetuista äänistä tai äänten mennessä tasan puheenjohtajan kannattama esitys. Osakeyhtiölain mukaan on kuitenkin olemassa useita asioita, kuten yhtiöjärjestyksen muutos tai päätös suunnatusta osakeannista, jolloin päätös edellyttää määräenemmistöä kokouksessa edustetuista osakkeista ja osakkeiden tuottamista äänistä.

Yhtiökokouksesta laaditaan pöytäkirja, joka on osakkeenomistajien nähtävänä viimeistään kahden viikon kuluttua yhtiökokouksesta yhtiön internetsivuilla.

## Osakassopimukset

OP-Pohjola osk:n ja Keskinäisen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen (Ilmarinen) välillä 5.5.2011 tehdyn sopimuksen mukaan OP-Pohjola osk sitoutuu Pohjolan osakkeenomistajana myötävaikuttamaan siihen, että Pohjolan hallituksen jäseniä valittaessa yksi Ilmarisen nimeämä edustaja valitaan kulloinkin Pohjolan hallitukseen niin kauan kuin Ilmarisen omistus Pohjolassa vastaa olennaisesti 5.5.2011 voimassa ollutta omistuksen määrää (10 prosenttia yhtiön kaikista osakkeista).

Yhtiön tiedossa ei ole yhtiön osakkeiden omistukseen ja äänivallan käyttöön liittyviä muita sopimuksia.

## Luovutusrajoitukset ja lunastusmääräykset

Yhtiön yhtiöjärjestyksen mukaan K-sarjan osakkeita saa omistaa vain suomalainen osuuspankki, osuuspankkiosakeyhtiö ja OP-Pohjola osk, eikä K-sarjan osakkeita voida siirtää muille kuin mainituille K-sarjan osakkeiden omistukseen oikeutetuille yhteisöille. Yhtiön A-sarjan osakkeet ovat vapaasti luovutettavia.

### Yhtiökokous 2011

Pohjola Pankki Oyj:n varsinainen yhtiökokous pidettiin 29.3.2011 Helsingin Messukeskuksessa. Kokoukseen osallistui 979 osakkeenomistajaa. Kokouksessa edustettuina olleiden osakkeiden osuus kaikista osakkeista oli 67,1 prosenttia ja äänten osuus 80,3 prosenttia kaikista äänistä.

Yhtiökokous vahvisti vuoden 2010 tilinpäätöksen, myönsi hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle vastuuvapauden ja päätti jakaa osinkoa 0,40 euroa A-sarjan osakkeelle ja 0,37 euroa K-sarjan osakkeelle. Hallituksen jäsenten lukumääräksi vahvistettiin kahdeksan. Hallituksen kokoonpanossa ei tapahtunut edelliseen valintaan verrattuna muutoksia.

Vuoden 2011 varsinaisen yhtiökokouksen pöytäkirja ja muut yhtiökokoukseen liittyvät asiakirjat ovat nähtävinä Pohjolan internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Hallinnointi ja johto > Yhtiökokoukset.

Vuoden 2011 aikana ei pidetty ylimääräisiä yhtiökokouksia.

# 4. Hallitus ja sen valiokunnat

## Hallituksen valinta

Pohjolan hallitukseen kuuluu yhtiöjärjestyksen mukaan vähintään viisi ja enintään kahdeksan jäsentä. Hallituksen jäsenet valitsee hallituksen puheenjohtajaa ja varapuheenjohtajaa lukuun ottamatta yhtiökokous toimikaudeksi, joka päättyy valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Hallituksen puheenjohtajana toimii lain mukaan keskusyhteisön OP-Pohjola osk:n johtokunnan puheenjohtaja. Hallituksen varapuheenjohtajana toimii yhtiöjärjestyksen mukaan OP-Pohjola osk:n johtokunnan varapuheenjohtaja.

Pohjolan yhtiöjärjestyksessä ei ole hallituksen jäsenille yläikärajaa, rajoitettu jäsenten toimikausien lukumäärää eikä muullakaan tavalla (hallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan valintaa lukuun ottamatta) rajoitettu yhtiökokouksen päätösvaltaa hallituksen jäsenten valinnassa.

Pohjolalla ei ole Corporate Governance -koodissa tarkoitettua hallituksen nimitysvaliokuntaa tai yhtiökokouksen perustamaa osakkeenomistajista tai osakkeenomistajien edustajista koostuvaa nimitystoimikuntaa. Hallituksen jäsenten valintaa koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle valmistelee emoyhteisö OP-Pohjola osk. OP-Pohjola osk:n ehdotus Pohjolan hallituksen jäseniksi julkaistaan osana yhtiökokouskutsua ja pörssitiedotteena.

## Hallituksen kokoonpano

Hallituksen ja sen valiokuntien kokoonpano vuonna 2011 on kuvattu kohdassa Hallituksen jäsenten kokousaktiivisuus 2011 sivulla 9 ja hallituksen jäsenten henkilö- ym. tiedot on todettu tämän selvityksen sivuilla 33-37.

## Hallituksen jäsenten riippumattomuus

Yhtiön hallitus suoritti 29.3.2011 Corporate Governance -koodin mukaisesti hallituksen jäsenten riippumattomuusarvioinnin suhteessa yhtiöön ja osakkeenomistajiin.

Seuraavien henkilöiden katsottiin arvioinnin perusteella olevan riippuvaisia sekä yhtiöstä että sen merkittävästä osakkeenomistajasta: Reijo Karhinen, Tony Vepsäläinen ja Harri Sailas. Karhinen ja Vepsäläinen olivat yhtiön emoyrityksen OP-Pohjola osk:n johtokunnan jäseniä, Karhinen OP-Pohjola osk:n toimitusjohtaja ja johtokunnan puheenjohtaja ja Vepsäläinen OP-Pohjola osk:n liiketoimintajohtaja ja johtokunnan varapuheenjohtaja. Sailas on Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen toimitusjohtaja. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen on merkittävä Pohjolan osakkeenomistaja. Ilmarisella on lisäksi merkittävä yhteistyösuhde yhtiön kanssa.

Seuraavien henkilöiden katsottiin arvioinnin perusteella olevan riippuvaisia yhtiöstä: Merja Auvinen ja Simo Kauppi. Auvinen on Suur-Savon Osuuspankin varatoimitusjohtaja (31.5.2011 saakka Savonlinnan Osuuspankin toimitusjohtaja). Kauppi on Länsi-Suomen Osuuspankin toimitusjohtaja. Suur-Savon Osuuspankilla ja Länsi-Suomen Osuuspankilla on merkittävä asiakkuus- ja yhteistyösuhde yhtiön kanssa.

Jukka Hienosen, Satu Lähteenmäen ja Tom von Weymarnin katsottiin olevan riippumattomia sekä yhtiöstä että sen merkittävistä osakkeenomistajista.

Vuoden 2011 aikana ei tapahtunut muutoksia edellä kerrotun riippumattomuusarvioinnin edellytyksissä.

## Hallituksen tehtävät

Hallituksen tehtävänä on huolehtia yhtiön hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä sekä siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on järjestetty asianmukaisesti. Hallitus käsittelee yhtiön ja sen konsernin toiminnan kannalta laajakantoiset ja periaatteellisesti tärkeät asiat.

Hallitus on vahvistanut kirjallisen työjärjestyksen, jossa määritellään hallituksen tehtävät ja kokouskäytäntö.

Hallituksen ja toimitusjohtajan tulee johtaa yhtiötä ja sen konsernia ammattitaitoisesti sekä terveiden ja varovaisten liikeperiaatteiden mukaisesti. Hallituksen tehtävänä on edistää yhtiön ja sen kaikkien osakkeenomistajien etua.

Tehtävänsä toteuttamiseksi hallitus muun muassa

- päättää konsernistrategiasta ja vahvistaa liiketoimintastrategiat;
- hyväksyy vuosittain liiketoimintasuunnitelman sekä valvoo sen toteuttamista;
- päättää konsernin ja sen toimintojen keskeisestä organisaatiorakenteesta ja johtamisjärjestelmästä;
- käsittelee ja hyväksyy konsernitilinpäätöksen ja osavuosikatsaukset;
- määrittelee yhtiön osinkopolitiikan ja tekee yhtiökokoukselle ehdotuksen maksettavan osingon määrästä;
- nimittää yhtiön toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen ja päättää heidän palkoistaan, eduistaan ja muista toimisuhteen ehdoista;
- päättää konsernin johtoryhmän jäsenten nimityksistä ja heidän palkoistaan, eduistaan ja muista työ- tai toimisuhteen ehdoista;
- päättää yhtiön ja sen konsernin henkilöstöä koskevien palkitsemisjärjestelmien perusperiaatteista;
- päättää strategisesti tai taloudellisesti merkittävistä yksittäisistä investoinneista sekä yritysostoista, -myynneistä tai -järjestelyistä;

- vahvistaa vuosittain konsernin vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat, varainhankintasuunnitelman, pääomasuunnitelman, sijoitussuunnitelmat sekä merkittävät riskienhallintaa koskevat toimintaperiaatteet sekä arvioi ja valvoo konsernin vakavaraisuuden hallinnan tarkoituksenmukaisuutta, kattavuutta ja luotettavuutta;
- päättää periaatteista, joilla varmistetaan, että yhtiö ja sen konserni toimii ulkoisen sääntelyn ja sisäisten toimintaohjeiden mukaisesti (compliance);
- vahvistaa sisäisen valvonnan kuvauksen ja valvoo sisäisen valvonnan toimivuutta ja riittävyyttä yhtiössä sekä sen konsernissa;
- vahvistaa sisäisen tarkastuksen toimintaperiaatteet ja vuotuisen toimintasuunnitelman;
- vastaa muista hallitukselle osakeyhtiölaissa tai muualla säädetyistä tehtävistä.

Hallitus voi asettaa määräämiään tehtäviä varten toimikuntia tai muita pysyviä tai määräaikaisia elimiä. Hallitus vahvistaa asettamiensa toimielinten päätöksentekovaltuudet ja nimittää niiden jäsenet. Hallituksen asettamia pysyviä päätöksentekoelimiä ovat rahoitusjohto, riskienhallintajohto ja tasehallintajohto, jotka raportoivat hallituksen riskienhallintavaliokunnalle. Lisäksi hallitus vahvistaa Underwriting-johdon tehtävänkuvauksen ja tehdyt nimitykset.

Hallitus laatii vuosittain toimintasuunnitelman. Tähän suunnitelmaan sisältyvät hallituksen ja sen valiokuntien kokousaikataulu, kussakin kokouksessa käsiteltävät tärkeimmät asiat sekä tarvittava koulutus hallitukselle. Toimintasuunnitelmaan sisällytetään myös vuoden aikana odotettavissa olevat, normaalista poikkeavat tapahtumat.

## Hallituksen ja hallituksen valiokuntien puheenjohtajien tehtävät

Hallituksen puheenjohtajan tehtävänä on varmistaa, että hallituksen toiminta on tehokasta ja että hallitus toteuttaa kaikki sille kuluvat tehtävät. Osana hallituksen toimintaedellytysten varmistamista hallituksen puheenjohtaja varmistaa, että hallituksen yksittäisten jäsenten kokemus ja ammattitaito antavat edellytykset tehtävien asianmukaiseen hoitoon. Hallituksen puheenjohtaja valmistelee yhdessä toimitusjohtajan kanssa hallituksen kokouksiin käsiteltäväksi tulevat asiat. Puheenjohtaja myös varmistaa, että asioiden käsittelyyn on varattu riittävästi aikaa ja että kaikilla kokouksiin osallistujilla on mahdollisuus lausua niistä mielipiteensä. Hallituksen puheenjohtaja vastaa lisäksi hallituksen toiminnan kehittämisestä ja huolehtii omistajaohjauksen toteutumisesta yhtiössä.

Hallituksen valiokuntien puheenjohtajat ohjaavat ja kehittävät valiokuntien toimintaa ja varmistavat että toiminta niissä on asianmukaista ja tehokasta.

Hallitus ja sen valiokunnat arvioivat hallitustyön kehittämiseksi vuosittain toimintaansa ja työskentelytapojaan sisäisenä itsearviointina.

## Hallituksen jäsenten kokousaktiivisuus 2011

| 1.1.–31.12.2011 | Hallitus 15 kokousta* | Tarkastusvaliokunta 5 kokousta | Riskienhallintavaliokunta 7 kokousta ** | Palkitsemisvaliokunta 5 kokousta*** |
|---|---|---|---|---|
| Reijo Karhinen | 15/15 | | | 5/5 |
| Tony Vepsäläinen | 15/15 | | 7/7 | 5/5 |
| Merja Auvinen | 14/15 | 5/5 | | |
| Jukka Hienonen | 15/15 | 5/5 | | |
| Simo Kauppi | 15/15 | | 7/7 | |
| Satu Lähteenmäki | 12/15 | | | 5/5 |
| Harri Sailas | 15/15 | | 7/7 | |
| Tom von Weymarn | 15/15 | 5/5 | | |

* *Hallituksen kokouksista kuusi on ollut puhelin- tai sähköpostikokouksia.*

** *Riskienhallintavaliokunnan kokouksista yksi on ollut puhelinkokous.*

*** *Palkitsemisvaliokunnan kokouksista yksi on ollut sähköpostikokous.*

## Hallituksen toiminta 2011

Hallitus kokoontui vuoden aikana 15 kertaa. Hallituksen puheenjohtajana toimi Reijo Karhinen, varapuheenjohtajana Tony Vepsäläinen ja jäseninä Merja Auvinen, Jukka Hienonen, Simo Kauppi, Satu Lähteenmäki, Harri Sailas ja Tom von Weymarn. Jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti oli 97 %.

Hallituksen kokouksissa on lisäksi säännönmukaisesti käsitelty toimitusjohtajan katsaukset finanssimarkkinoista, kilpailutilanteesta ja eri liiketoimintojen kehityksestä sekä valiokuntien kokouksissa käsitellyt asiat.

| Hallituksen keskeisiä toimia on kuvattu alla olevassa toimintakalenterissa | |
|---|---|
| Q1 | • käsitteli ja hyväksyi tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen sekä yhtiökokoukselle tehtävän voitonjakoesityksen<br>• käsitteli ja hyväksyi vuoden 2011 liiketoimintasuunnitelmat<br>• käsitteli yhtiökokoukselle esitettävät erillisasiat<br>• käsitteli konsernin talous- ja rahoitusjohtajan nimittämistä<br>• käsitteli ja hyväksyi palkitsemisjärjestelmien yleisperiaatteet ja konsernin johtoryhmän palkitsemisen perusteet vuodelle 2011<br>• käsitteli strategian hankeseurantaa koskevan katsauksen<br>• käsitteli yhtiökokouksen tekemät päätökset ja valitsee hallituksen valiokuntien jäsenet sekä arvioi hallituksen jäsenten riippumattomuutta |
| Q2 | • käsitteli ja hyväksyi osavuosikatsauksen Q1/2011<br>• käsitteli ja hyväksyi vuoden 2011 tilintarkastussuunnitelman<br>• käsitteli hallituksen ja sen valiokuntien sekä konsernin työjärjestysten päivityksiä<br>• arvioi vuoden 2011 vuosisuunnitelmien ja riskipolitiikkojen toteutumista<br>• käsitteli ja hyväksyi toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän muiden jäsenten palkitsemisen ja palkkaehdot ja henkilörahaston voittopalkkiosiirron määrän sekä toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän seuraajasuunnittelun<br>• sai katsauksen konsernin vuoden 2010 palkitsemisesta ja palkkauksesta sekä johdon osakepalkkiojärjestelmän toteutumisesta vuodelta 2010 |
| Q3 | • käsitteli ja hyväksyi osavuosikatsauksen Q2/2011<br>• kävi lähetekeskustelun vuoden 2012 vuosisuunnittelun kehyksestä ja vuoden 2012 palkitsemisjärjestelmistä<br>• arvioi konsernin nykystrategiaa ja kävi lähetekeskustelun tulevasta strategiasta<br>• arvioi konsernin riskienhallinnan, luotettavan hallinnon ja sisäisen valvonnan toimivuutta ja riittävyyttä |
| Q4 | • käsitteli ja hyväksyi osavuosikatauksen Q3/2011<br>• käsittelee strategiaprosessia<br>• käsitteli henkilöstötutkimuksen yhteenvetoa<br>• arvioi hallituksen ja toimitusjohtajan toimintaa<br>• käsitteli ja hyväksyi vuosisuunnitelmat, vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat ja pääomasuunnitelman vuodelle 2012<br>• käsitteli ja hyväksyi liikearvojen ja aineettomien hyödykkeiden arvonalentumistestaukset ja tilinpäätösperiaatteet<br>• käsitteli ja hyväksyi konsernin johtamisjärjestelmän ja päätöksentekojärjestelmien päivitykset ja sisäisen tarkastuksen toimintasuunnitelman<br>• käsitteli voitonjaon suunnittelun vuodelta 2011 |

## Hallituksen valiokunnat

Hallitus on asettanut vastuulleen kuuluvien tehtävien valmistelua varten tarkastusvaliokunnan, palkitsemisvaliokunnan ja riskienhallintavaliokunnan. Hallitus valitsee keskuudestaan valiokuntien puheenjohtajat, varapuheenjohtajat ja muut jäsenet sekä vahvistaa valiokuntien työjärjestykset, joissa on määritelty niiden keskeiset tehtävät ja toimintaperiaatteet.

Valiokunnilla ei ole itsenäistä päätösvaltaa, vaan hallitus tekee päätökset valiokuntien valmistelun pohjalta. Valiokuntien tulee säännöllisesti raportoida toiminnastaan hallitukselle.

## Tarkastusvaliokunta (audit committee)

### Valinta ja kokoonpano

Hallitus valitsee keskuudestaan vuodeksi kerrallaan tarkastusvaliokuntaan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja vähintään yhden ja enintään kaksi muuta jäsentä. Tarkastusvaliokunnan jäsenillä tulee olla riittävä laskentatoimen ja tilinpäätöskäytännön tuntemus. Valiokunnan jäsenistä vähintään yhden tulee olla riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävästä osakkeenomistajasta.

### Tehtävät

Tarkastusvaliokunnan tehtävänä on avustaa yhtiön hallitusta varmistumaan, että yhtiöllä ja sen konsernilla on koko toiminnan kattava riittävä ja toimiva sisäinen valvontajärjestelmä sekä huolehtimaan siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on järjestetty asianmukaisesti. Valiokunnan tehtävänä on myös seurata, että yhtiön toiminta ja sisäinen valvonta on järjestetty lakien, määräysten sekä hyvän johtamis- ja hallintojärjestelmän edellyttämällä tavalla sekä valvoa sisäisen tarkastuksen toimintaa.

Tehtävänsä toteuttamiseksi valiokunta muun muassa

- valvoo taloudellista raportointia
  - käsittelemällä yhtiön tilinpäätös- ja osavuosikatsausluonnokset ja yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annettavan vuotuisen selvityksen sekä yhtiön ja sen konsernin tilinpäätösperiaatteet
  - arvioimalla merkittävät tai poikkeukselliset liiketapahtumat ja niitä koskevat johdon arviot
  - seuraamalla tilinpäätösraportointiprosessia, valvomalla taloudellista raportointiprosessia ja arvioimalla taloudellisen raportoinnin oikeellisuutta ja säännösten mukaisuutta
- valvoo lakien, määräysten ja muiden säännösten noudattamista
  - kuulemalla säännöllisesti säännösten noudattamisen varmistamisesta vastaavaa henkilöä (chief compliance officer)
  - arvioimalla miten lakeja ja määräyksiä sekä viranomaisohjeita noudatetaan
  - arvioimalla sisäisten ohjeiden noudattamista
  - seuraamalla yhtiön ja sen konsernin toimintaan liittyvän sääntelyn kehittymistä
- arvioi sisäisen valvonnan riittävyyttä ja toimivuutta
  - seuraamalla ja valvomalla sisäisen valvonnan toimintaperiaatteiden noudattamista
- valvoo sisäisen tarkastuksen toimintaa
  - kuulemalla säännöllisesti sisäisestä tarkastuksesta vastaavaa henkilöä
  - arvioimalla sisäisen tarkastuksen toimintaa ja käsittelemällä sisäisen tarkastuksen toimintasuunnitelman
  - perehtymällä riittävässä laajuudessa sisäisen tarkastuksen tarkastuskertomuksiin
- käsittelee viranomaisvalvontaan liittyvät asiat
  - perehtymällä yhtiön toimintaa valvovien viranomaisten tarkastuskertomuksiin ja muihin raportteihin ja arvioimalla valvonnan edellyttämiä toimia
- käsittelee ja arvioi tilintarkastukseen ja tilintarkastajiin liittyvät asiat
  - kuulemalla säännöllisesti tilintarkastajia
  - käsittelemällä ja arvioimalla tilintarkastussuunnitelman ja tilintarkastuskertomukset
  - seuraamalla ja arvioimalla lakisääteistä tilintarkastusta ja erityisesti tilintarkastajien oheispalvelujen tarjoamista yhtiölle
  - osallistumalla tilintarkastajan valintaprosessiin
- pitää yhteyttä yhtiön emoyhteisön hallintoneuvoston tarkastusvaliokuntaan.

### Tarkastusvaliokunnan toiminta 2011

Tarkastusvaliokunta kokoontui vuoden aikana 5 kertaa. Valiokunnan puheenjohtajana on toiminut Tom von Weymarn ja jäseninä Jukka Hienonen sekä Merja Auvinen. Tarkastusvaliokunnan kokouksiin osallistui valiokunnan jäsenten lisäksi toimitusjohtaja, talous- ja rahoitusjohtaja, riskienhallintajohtaja, chief compliance officer sekä sisäisen tarkastuksen ja tilintarkastajien edustajat. Jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti oli 100 %.

Tarkastusvaliokunta on käsitellyt lisäksi tilintarkastajien ja sisäisen tarkastuksen ja valvontaviranomaisten raportit, sääntelykatsaukset sekä konsernin johtoryhmän ja keskeisten tytäryhtiöiden hallitusten kokouspöytäkirjat. Valiokunta on tilinpäätöksen ja osavuosikatsausten sekä tilinpäätösperiaatteiden käsittelyn yhteydessä kuullut myös tilintarkastajia.

Tarkastusvaliokunnan keskeisiä tehtäviä vuoden 2011 aikana olivat tilinpäätöksen ja osavuosikatsausten sisällön varmistaminen siten, että niissä annetaan oikeat ja riittävät tiedot konsernin tuloksesta ja taloudellisesta tilanteesta. Toinen keskeinen tehtäväalue on ollut sisäiseen valvontaan ja säännösten noudattamiseen liittyvät asiat, joita käytiin läpi jokaisessa kokouksessa sisäisen tarkastuksen, tilintarkastajien ja valvontaviranomaisten sekä compliance-verkoston raporttien avulla.

Tarkastusvaliokunta suoritti vuosittaisen arvion luotettavan hallinnon ja sisäisen valvonnan toimivuudesta ja riittävyydestä, sisäisestä tarkastuksesta sekä tilintarkastuksesta ja tilintarkastajien neuvonantopalvelujen laadusta. Tarkastusvaliokunta arvioi myös omaa toimintaansa ja sen kehittämiskohteita. Keskeisimpiä tarkastusvaliokunnan työn painopisteitä tulevat olemaan luotettava hallinto ja sisäinen valvonta, sääntelymuutokset ja niiden vaikutus konsernin toimintaan sekä riskit ja niiden vaikutus talouden lukuihin.

| Tarkastusvaliokunnan toimintaa on kuvattu alla olevassa toimintakalenterissa | |
|---|---|
| Q1 | • käsitteli tilinpäätöksen, toimintakertomuksen ja selvityksen konsernin hallinto- ja ohjausjärjestelmästä<br>• käsitteli compliance-toiminnan vuoden 2010 vuosiraportin ja OP-Pohjolan palveluhinnaston ja sisäiset veloitukset vuodelta 2010 |
| Q2 | • käsitteli osavuosikatsauksen Q1/2011<br>• käsitteli vuoden 2011 tilintarkastussuunnitelman<br>• käsitteli tilintarkastuksen kilpailutusprosessia |
| Q3 | • käsitteli osavuosikatsauksen Q2/2011<br>• arvioi luotettavan hallinnon ja sisäisen valvonnan toimivuutta ja riittävyyttä<br>• käsitteli ulkoistettuja toimintoja koskevan katsauksen<br>• käsitteli asiakkaan tuntemiseen liittyvät periaatteet<br>• käsitteli eturistipolitiikan ja lähipiiriluotonannon periaatteet<br>• käsitteli OP-Pohjolan palveluhinnaston, sisäiset veloitukset ja niiden kehityksen |
| Q4 | • käsitteli osavuosikatsauksen Q3/2011<br>• käsitteli konsernin tiedonantopolitiikan<br>• käsitteli tilinpäätösperiaatteet sekä liikearvojen ja aineettomien hyödykkeiden arvonalentumistestauksen<br>• käsitteli konsernin päätöksentekojärjestelmien päivitykset<br>• käsitteli compliance-politiikan vuodelle 2012<br>• arvioi sisäisen tarkastuksen toimintaa sekä tilintarkastuksen ja tilintarkastajan neuvontapalveluiden laatua<br>• käsitteli sisäisen tarkastuksen toimintasuunnitelman vuodelle 2012 |

## Palkitsemisvaliokunta (remuneration committee)

#### Valinta ja kokoonpano

Palkitsemisvaliokuntaan valitaan vuosittain yhtiön varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen pidettävässä hallituksen kokouksessa kolme jäsentä siten, että valiokunnan puheenjohtajana toimii hallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtajana hallituksen varapuheenjohtaja. Lisäksi valiokuntaan valitaan yksi jäsen hallituksen riippumattomista jäsenistä.

#### Tehtävät

Palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on

- valmistella yhtiön hallitukselle esitykset toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja konsernin johtoryhmän muiden jäsenten nimityksistä sekä heidän palkoistaan, palkkioistaan ja työsuhteidensa muista ehdoista
- arvioida edellä mainittujen henkilöiden luotettavuus, sopivuus ja ammattitaito
- valmistella johdon seuraajasuunnitelmat
- valmistella konsernin palkitsemisen yleiset periaatteet

ja ohjata konsernin henkilöstön palkitsemisjärjestelmien kehittämistä niiden mukaisesti

- valmistella yhtiön hallitukselle ehdotukset johdon palkitsemisjärjestelmistä
- arvioida säännöllisesti konsernin palkitsemisjärjestelmien toimivuutta sen varmistamiseksi, että palkitseminen kaikkien henkilöstöryhmien osalta on linjassa konsernin arvojen, strategian, tavoitteiden, riskipolitiikkojen ja valvontajärjestelmien kanssa
- valvoa henkilöstöhallintoon liittyvän sääntelyn noudattamista Pohjola-konsernissa.

OP-Pohjola osk:n hallintoneuvoston palkitsemisvaliokunta ohjaa palkitsemista OP-Pohjola-ryhmässä ja OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernissa. Pohjolan hallituksen palkitsemisvaliokunnan tulee noudattaa toiminnassaan edellä mainitun ohjauksen mukaisia linjauksia.

### Palkitsemisvaliokunnan toiminta 2011

Palkitsemisvaliokunta kokoontui vuoden aikana viisi kertaa. Valiokunnan puheenjohtajana toimi Reijo Karhinen ja jäseninä Satu Lähteenmäki sekä Tony Vepsäläinen. Valiokunnan kokouksiin osallistui valiokunnan jäsenten lisäksi toimitusjohtaja ja henkilöstöjohtaja. Jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti oli 100 %.

Palkitsemisvaliokunnan toiminnassa korostui vuonna 2011 EU-tasoisen palkitsemiseen liittyvän uuden sääntelyn seuraaminen ja sen toimeenpano konsernissa. Uuden sääntelyn keskeisenä tavoitteena on varmistaa, että palkitsemisjärjestelmät vastaavat yrityksen pitkän aikavälin etua ja että ne ovat sopusoinnussa hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja edistävät sitä. Toinen merkittävä toimi oli yhtiön ja sen konsernin osallistuminen OP-Pohjola-ryhmän uusiin pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin. Näissä palkitsemisjärjestelmissä on otettu käyttöön OP-Pohjolan ryhmätasoiset tavoitteet ja ne ovat yhteneväiset sekä johdon uudessa, osakepohjaisessa kannustinjärjestelmässä että koko ryhmän henkilöstön OP-Henkilöstörahastossa.

Palkitsemisvaliokunnan keskeisiin tehtäviin kuuluu johdon seuraajasuunnittelun valmistelu. Vuoden 2011 aikana toteutui kaksi seuraajavalintatilannetta konsernin johtoryhmässä. Konsernin talous- ja rahoitusjohtajaksi ja johtoryhmän jäseneksi nimitettiin 1.3.2011 lukien kauppatieteiden maisteri Vesa Aho. Kauppatieteiden maisteri Tarja Ollilainen nimitettiin syksyllä 2011 konsernin henkilöstöjohtajaksi ja johtoryhmän jäseneksi 1.1.2012 lukien. Vuoden 2011 aikana konsernissa käynnistettiin Talent-ohjelma tulevan avainhenkilöpotentiaalin varmistamiseksi.

| Palkitsemisvaliokunnan toimintaa on kuvattu alla olevassa toimintakalenterissa | |
|---|---|
| Q1 | • käsitteli konsernin johtoryhmän palkitsemisen perusteet vuodelle 2011<br>• käsitteli pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien mittaristoa ja tavoitteita vuodelle 2011<br>• käsitteli vuoden 2010 henkilöstötutkimuksen vaatimia kehittämistoimia<br>• käsitteli konsernin talous- ja rahoitusjohtajan valintaprosessia |
| Q2 | • käsitteli vuoden 2010 palkitsemista sekä toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän palkitsemista vuodelta 2010<br>• käsitteli toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisen vuodelle 2011 ja näitä koskevan seuraajasuunnittelun<br>• käsitteli henkilörahaston voittopalkkiosiirron vuodelta 2010<br>• käsitteli konsernin tasa-arvoselvityksen |
| Q3 | • käsitteli konsernin henkilöstöjohtajaa koskevaa hakuprosessia<br>• käsitteli toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsen johtajasopimusten sisältöä |
| Q4 | • käsitteli vuoden 2011 palkitsemisjärjestelmien toteutumista koskevan raportin<br>• käsitteli vuoden 2012 palkitsemisjärjestelmien periaatelinjaukset ja palkkapolitiikan sekä arvioi avainhenkilöresursseja<br>• käsitteli vuoden 2011 henkilöstötutkimusta koskevan katsauksen |

## Riskienhallintavaliokunta

### Valinta ja kokoonpano

Hallitus valitsee keskuudestaan vuodeksi kerrallaan riskienhallintavaliokuntaan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja vähintään yhden ja enintään kaksi muuta jäsentä. Valiokunnan jäsenillä tulee olla riittävä yhtiön ja sen konsernin liiketoiminnan sekä vakavaraisuuden hallinnan ja riskienhallinnan tuntemus.

### Tehtävät

Riskienhallintavaliokunnan tehtävänä on avustaa yhtiön hallitusta varmistumaan siitä, että yhtiöllä ja sen konsernilla on sen koko toiminnan kattavat riittävät vakavaraisuuden- ja riskienhallintajärjestelmät. Valiokunnan tehtävänä on myös valvoa, että yhtiö ja sen konserni eivät toiminnassaan ota niin suuria riskejä, että niistä voisi aiheutua olennaista vaaraa yhtiön ja sen konsernin vakavaraisuudelle, maksuvalmiudelle tai kannattavuudelle ja että yhtiön ja sen konsernin riskinkantokyky on riittävä turvaamaan toiminnan jatkuvuuden.

Tehtävänsä toteuttamiseksi valiokunta

- käsittelee yhtiön ja sen konsernin vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat ja muut riskienhallintaa koskevat yleisohjeet
- valvoo yhtiön ja sen konsernin riskienhallintajärjestelmien kattavuutta ja toimivuutta
  - seuraamalla yhtiön hallituksen asettamien toimikuntien toimintaa
  - arvioimalla vuosittain yhtiön ja sen konsernin riskienhallinnan laatua, kattavuutta, toimivuutta ja tehokkuutta
- valvoo yhtiön ja sen konsernin pääomien määrää ja laatua, tuloksen kehittymistä, riskiasemaa sekä riskipolitiikkojen, limiittien ja muun ohjeistuksen noudattamista
- valvoo, että yhtiön riskienhallinta on lakien ja viranomaismääräysten ja ohjeiden mukaista
  - käsittelemällä ja arvioimalla valvojien riskiarviot
  - käsittelemällä ja arvioimalla mahdollisia riskienhallinnan toimivuuteen liittyviä havaintoja ja niiden edellyttämiä toimia
  - seuraamalla yhtiön toimintaan liittyvän sääntelyn kehittymistä riskienhallinnan osalta.

## Riskienhallintavaliokunnan toiminta 2011

Riskienhallintavaliokunta kokoontui vuoden aikana 7 kertaa. Valiokunnan puheenjohtajana toimi Tony Vepsäläinen ja jäseninä Simo Kauppi ja Harri Sailas. Valiokunnan kokouksiin osallistui valiokunnan jäsenten lisäksi toimitusjohtaja, talous- ja rahoitusjohtaja ja riskienhallintajohtaja. Jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti oli 100 %.

Riskienhallintavaliokunta on kokouksissa käsitellyt lisäksi keskeisiä sääntelyhankkeita (Basel II, Basel III ja Solvenssi II) koskevat katsaukset, konsernin varainhankintaa ja likviditeettiä koskevat katsaukset sekä rahoitusjohdon, riskienhallintajohdon ja tasehallintajohdon kokouspöytäkirjat.

Riskienhallintavaliokunta on kokouksissaan käsitellyt tehtävänsä mukaisesti yhtiön vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat ja muut riskienhallintaa koskevat yleisohjeet sekä valvojien riskiarviot.

Valvontatehtävänsä toteuttamiseksi valiokunnan kokouksissa käsitellään yhtiön kaikki riskit kattava riskianalyysi vuosineljänneksittäin. Tämän lisäksi vuoden 2011 aikana kokouksissa käsiteltyinä erityisaiheina on ollut muun muassa yritysasiakkaiden tilanteen seuranta, konsernin sijoitussalkkujen kehityksen seuranta, velkaantuneiden eurovaltioiden kehityksen seuranta sekä toimialan sääntelymuutokset ja niihin valmistautuminen. Riskienhallintavaliokunta arvioi myös omaa toimintaansa ja sen kehittämiskohteita.

| Riskienhallintavaliokunnan toimintaa on kuvattu alla olevassa toimintakalenterissa | |
|---|---|
| Q1 | • käsitteli konsernin riskianalyysin 31.12.2010<br>• käsitteli ja arvioi konsernin vakuutusturvaa ja -politiikkaa vuonna 2011<br>• käsitteli katsauksen konsernin sijoitussalkkujen kehitykseen |
| Q2 | • käsitteli konsernin riskianalyysin 31.3.2011 ja yritysasiakkaiden seurantaraportin<br>• käsitteli konsernin riskipolitiikkojen seurantaraportin ja arvioi konsernin strategisia riskejä ja liiketoimintariskejä koskevan katsauksen |
| Q3 | • käsitteli konsernin riskianalyysin 30.6.2011<br>• kävi lähetekeskustelun vuoden 2012 riskipolitiikoista<br>• arvioi riskienhallinnan toimivuutta ja riittävyyttä<br>• käsitteli katsauksen konsernin sijoitussalkkujen kehitykseen |
| Q4 | • käsitteli konsernin riskianalyysin 30.9.2011 ja yritysjärjestelyasiakkaiden seurantaraportin<br>• käsitteli konsernin jatkuvuussuunnitelmia sekä strategisia riskejä ja liiketoimintariskejä koskevat katsaukset<br>• käsitteli konsernin vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat, pääomasuunnitelman, sijoitussuunnitelmat, varainhankintasuunnitelman ja vahinkovakuutustoiminnan jälleenvakuuttamis- ja underwriting-periaatteet<br>• arvioi vakavaraisuuden hallinnan tarkoituksenmukaisuutta, kattavuutta ja luotettavuutta |

# 5. Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä

## Toimitusjohtaja

Toimitusjohtaja hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti ja huolehtii siitä, että kirjanpito on lainmukainen ja varainhoito luotettavalla tavalla järjestetty.

Toimitusjohtajan tehtäviin kuuluvat konsernin liiketoiminnan johtaminen ja valvonta sekä vastuu yhtiön ja konsernin toimintojen kehittämisestä ja koordinoinnista. Hallituksen vahvistaman toimenkuvauksen mukaan toimitusjohtajan pääasialliset vastuualueet ovat:

- konsernin tulos
- konsernin toiminnan johtaminen ja organisaation kehittäminen
- konsernin strateginen kehittäminen
- konsernin koordinointi
- tytär- ja osakkuusyhtiösijoitusten valvonta
- yhteistyö OP-Pohjola osk:n ja OP-Pohjola-ryhmän muiden yksiköiden kanssa
- edunvalvonta finanssialan yhteistyöelimissä ja
- yhteydenpito asiakkaisiin, osakkeenomistajiin, viranomaisiin, elinkeinoelämään, toisiin kotimaisiin ja kansainvälisiin pankki- ja vakuutusjärjestöihin sekä muihin sidosryhmiin.

Toimitusjohtaja toimii Pohjola-konsernin johtoryhmän puheenjohtajana ja keskeisten tytäryhtiöiden hallitusten puheenjohtajana.

Hallitus nimittää yhtiön toimitusjohtajan ja päättää hänen toimisuhteensa ehdoista. Toimitusjohtajan toimisuhteen ehdot määritellään kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa, jonka hallitus on hyväksynyt. Hallitus arvioi vuosittain toimitusjohtajan toimintaa.

Yhtiön toimitusjohtajana toimi vuonna 2011 kauppatieteiden maisteri Mikael Silvennoinen. Toimitusjohtajan sijaisena toimi Mikael Silvennoisen sairausloman 3.1.–20.3.2011 välisenä aikana kauppatieteiden maisteri Jouko Pölönen. Mikael Silvennoinen on toiminut yhtiön toimitusjohtajana vuodesta 1997 alkaen.

Toimitusjohtajaa koskevat henkilö- ym. tiedot on esitetty tämän selvityksen sivulla 38. Toimitusjohtajan palkitsemista koskevat tiedot on esitetty jäljempänä sivulla 30.

## Konsernin johtoryhmä

Toimitusjohtajaa avustaa yhtiön operatiivisessa johtamisessa konsernin johtoryhmä, joka on hallituksen asettama neuvoa-antava elin. Konsernin johtoryhmällä ei ole lakiin tai yhtiöjärjestykseen perustuvaa toimivaltaa tai itsenäisiä päätöksenteko-oikeuksia. Päätökset johtoryhmässä käsiteltävistä asioista tekee toimitusjohtaja tai se johtoryhmän jäsen, jonka vastuulla käsiteltävä asia on, ellei asia kuulu yhtiön hallituksen tai muun konserniin kuuluvan yhtiön hallituksen päätettäväksi.

Konsernin johtoryhmän tehtävänä on toimia yhtiön toimitusjohtajan tukena yhtiöön ja sen konserniin liittyvien strategisten kysymysten valmistelussa, konsernin toiminnan koordinoinnissa, merkittävien tai luonteeltaan periaatteellisten operatiivisten asioiden valmistelussa ja toimeenpanossa sekä sisäisen valvonnan ja riskien- ja vakavaraisuuden hallinnan toimivuuden samoin kuin sisäisen yhteistoiminnan ja tiedonkulun varmistamisessa. Johtoryhmä yhteistoimintaelimenä huolehtii yhtiön ja sen konsernin kokonaisohjauksesta siten, että koko konsernille asetetut tulos- ja muut tavoitteet saavutetaan yhtenäisiä strategioita ja toimintaperiaatteita noudattaen.

Tehtävänsä toteuttamiseksi johtoryhmän tehtävänä on käsitellä erityisesti yhtiön ja sen konsernin strategia ja toimintasuunnitelma, hallitukselle esitettävät merkittävät asiat, suuret hankinnat ja projektit, yhtiön ja sen konsernin organisaation sekä hallinnon päälinjat ja henkilöstöhallinnon linjakysymykset. Johtoryhmän tehtävänä on lisäksi toimia eri toimintojen ja liiketoiminta-alueiden johdon välisenä informaatio- ja koordinaatioelimenä.

Konsernin johtoryhmään kuuluvat yhtiön toimitusjohtaja ja yhtiön ja sen konsernin liiketoiminnoista vastaavat johtajat sekä konsernin talous- ja rahoitusjohtaja, henkilöstöjohtaja ja riskienhallintajohtaja. Hallitus vahvistaa johtoryhmän kokoonpanon.

Konsernin johtoryhmän kokoonpano ja konsernin johtoryhmän jäseniä koskevat henkilö-, vastuualue- ym. tiedot on esitetty tämän selvityksen sivuilla 38–40. Konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemista koskevat tiedot ovat jäljempänä sivulla 30.

### Konsernin johtoryhmän toiminta 2011

Konsernin johtoryhmän puheenjohtajana toimi toimitusjohtaja Mikael Silvennoinen. Konsernin johtoryhmä kokoontui vuonna 2011 27 kertaa. Johtoryhmä piti vuoden aikana varsinaisten kokousten lisäksi neljä eri teemoihin keskittyvää suunnittelupäivää.

Konsernin johtoryhmä valvoi konsernin strategian ja strategisten hankkeiden toteutumista ja teki tarvittavia toimenpiteitä strategisten hankkeiden toteutumisen varmistamiseksi. Loppuvuoden 2011 kokouksissa konsernin johtoryhmä valmisteli vuonna 2012 tehtävää strategian päivitystä arvioimalla voimassa olevan strategian muutostarpeita suhteessa ulkoisiin ja sisäisiin muutostekijöihin. Johtoryhmä käsitteli kokouksissaan konsernin vuosisuunnitelman ja riskipolitiikat sekä seurasi säännöllisesti konsernin ja sen liiketoimintojen tulosta ja riskiasemaa. Johtoryhmä seurasi myös asiakkuussegmenttien tuloskehitystä sekä keskeisten toimenpiteiden toteutumista. Kokouksissa käsiteltiin lisäksi markkinoihin, kilpailuympäristöön ja sääntelyyn liittyviä keskeisiä asioita ja arvioitiin näissä tapahtuvien muutosten vaikutusta konsernin toimintaan. Johtoryhmä käsitteli myös kaikki vuoden aikana tehdyt tarkastuskertomukset ja muut sisäiseen ja ulkoiseen valvontaan liittyvät keskeiset asiat. Johtoryhmä kävi vuoden aikana säännöllisesti läpi suuret hankinnat ja projektit. Osaamisen kehittämiseen ja palkitsemiseen liittyviä asioita käsiteltiin ja arvioitiin konsernin johtoryhmässä säännöllisesti vuoden 2011 aikana.

## Pohjolan tytäryhtiöiden hallitukset

Tytäryhtiöiden hallitukset varmistavat, että kaikkia Pohjola-konserniin kuuluvia yhtiöitä johdetaan voimassa olevien lakien, säännösten ja Pohjolan periaatteiden mukaisesti. Merkittävien tytäryhtiöiden hallituksiin kuuluvat puheenjohtajana toimiva Pohjola Pankki Oyj:n toimitusjohtaja ja kahdesta neljään jäsentä, pääsääntöisesti Pohjola-konsernin johtoryhmästä.

## Merkittävien tytäryhtiöiden hallitukset ja toimitusjohtajat 31.12.2011

| | Hallitus | Toimitusjohtaja |
|---|---|---|
| Pohjola Vakuutus Oy<br>Vakuutusosakeyhtiö Eurooppalainen<br>A-Vakuutus Oy | Mikael Silvennoinen pj, Vesa Aho, Jouko Pölönen, Reima Rytsölä ja Eva Valkama | Jouko Pölönen |
| Pohjola Varainhoito Oy | Mikael Silvennoinen pj, Vesa Aho, Jouko Pölönen ja Reima Rytsölä | Mikko Koskimies |
| Pohjola Corporate Finance Oy | Petteri Änkilä pj, Hannu Jaatinen ja Reima Rytsölä | Timo Mäkeläinen |
| Pohjola Kiinteistösijoitus Oy | Mikko Koskimies pj, Rami Kinnala ja Kirsi Hokka | Markku Mäkiaho |

# 6. Johtamisjärjestelmä

## Arvot ja eettisen ohjeistuksen rooli

Pohjola-konsernille on määritelty toimintaa ohjaavat arvot, jotka omalta osaltaan toimivat myös eettisenä ohjeistuksena. Konsernin arvot ovat ihmisläheisyys, vastuullisuus ja yhdessä menestyminen. Eettistä toimintaa ohjaavat lisäksi eturistiriitatilanteiden hallintaa tukevat periaatteet ja ohjeet, joiden ajantasaisuus varmistetaan vuosittain.

Pohjolan arvot on esitetty lähemmin Pohjolan internetsivuilla www.pohjola.fi > Konserni > Strategia ja arvot > Arvot.

## Pohjola-konsernin organisaatiorakenne

Konsernin organisaatio perustuu kolmeen liiketoimintasegmenttiin ja näihin kuuluviin liiketoiminta-alueisiin, kahteen asiakkuussegmenttiin sekä konsernitoimintoihin, joihin on keskitetty konsernin ja liiketoimintojen tarvitsemat keskitetyt palvelut ja tukitoiminnot. Liiketoimintasegmentit ovat Pankkitoiminta, Vahinkovakuutustoiminta ja Varainhoito.

Liiketoiminnoilla on oma konsernitasosta johdettu visionsa, strategiansa, menestysmittaristonsa ja toimintamallinsa. Liiketoimintojen ja liiketoiminta-alueiden tavoitteiden ja strategioiden tulee tukea konsernin vision ja strategian toteutumista.

Konsernin asiakkuussegmentit ovat suuret yritys- ja instituutioasiakkaat sekä henkilö- ja yritysasiakkaat. Asiakkuussegmentit vastaavat asiakkuuksien johtamisesta ja kehittämisestä.

Konsernin ja sen liiketoimintojen ja liiketoiminta-alueiden sekä asiakkuussegmenttien tarvitsema sellainen ohjaus, kehittäminen, tuki ja palvelut, jotka ovat osaamis-, tehokkuus- tai riskienhallintasyistä keskitetty, on organisoitu konsernitoimintoihin sekä vahinkovakuutuksen kenttäorganisaatioon ja korvaustoimintaan. Markkinointi on koordinoitu konsernitasolla. Osa tukitoiminnoista, kuten sisäinen tarkastus, tietohallinto, viestintä, ulkoinen laskenta ja osa henkilöstöasioista, on keskitetty OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernitasolla.

Konsernin tärkeimmät prosessit on kuvattu prosessikarttaan, jonka omistaja on konsernin johtoryhmä. Prosessikartassa määritellään liiketoimintaprosessit, myynti- ja asiakkuusprosessit, tuote- ja tukiprosessit sekä näiden omistajat.

Konsernin johtoryhmä vastaa konsernin yritysarkkitehtuurista. Yritysarkkitehtuurin osa-alueet ovat liiketoiminta-arkkitehtuuri, tietoarkkitehtuuri, teknologia-arkkitehtuuri ja järjestelmä-arkkitehtuuri. Konsernin ICT-toiminnan johtamista, kehittämistä ja koordinoimista varten konsernissa on ICT-johtoryhmä.

## Päätöksenteko Pohjola-konsernissa

Konsernin toiminnallinen päätöksenteko ja ohjaus perustuvat hallituksen vahvistamaan liiketoimintaorganisaatioon. Konsernin juridinen päätöksenteko perustuu konsernin yhtiörakenteeseen. Toiminnallinen ja juridinen päätöksenteko yhdistyvät Pohjolan hallituksessa, jonka ohjaus- ja valvontavastuu kohdistuu koko konserniin. Hallituksen tehtävät ja päätöksentekojärjestys säännellään hallituksen työjärjestyksessä.

Toiminnallinen päätöksenteko ja ohjaus tapahtuvat seuraavissa elimissä:

- Pohjolan hallitus
- Pohjolan toimitusjohtaja
- liiketoiminnon johtaja
- liiketoiminta-alueen johtaja / asiakkuussegmentin johtaja
- osastonjohtaja
- yksikönpäällikkö

Juridinen päätöksenteko tapahtuu seuraavissa elimissä:

- Pohjolan hallitus
- Pohjolan toimitusjohtaja
- tytäryhtiöiden hallitukset
- tytäryhtiöiden toimitusjohtajat

Liiketoimintojen sekä liiketoimintoihin perustettujen päätösvaltaa käyttävien elinten tehtävät, valtuudet, valtuuksien käytön enimmäisrajat ja raportointisuhteet määritetään niitä koskevissa työjärjestyksissä tai toimenkuvissa.

## Pohjola-konsernin strateginen ja operatiivinen suunnittelu ja kehittäminen

Pohjola-konsernin pitkän aikavälin strateginen tahtotila määritellään noin kahden vuoden välein päivitettävässä strategiassa. Strategian päivitys perustuu toimintaympäristön, kilpailuympäristön ja oman toiminnan analyysiin sekä OP-Pohjola-ryhmän ja OP-Pohjola osk:n strategioihin. Konsernin strategia linjaa liiketoimintojen, liiketoiminta-alueiden ja tytäryhtiöiden omia strategioita ja toimintaa pitkällä aikavälillä. Strategisen suunnittelun keskeisenä tehtävänä on kuvata konsernin perustehtävä ja päämäärä sekä keskeiset tavoitteet, menestystekijät ja kilpailuedut, joiden avulla päämäärä pyritään saavuttamaan. Strategian päivityksen yhteydessä määritellään strategiakauden tärkeimmät hankkeet, joiden avulla konsernin toimintaa pyritään muuttamaan ja tekemistä keskittämään strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Seuraavassa kuvassa on esitetty Pohjola-konsernin päätöksentekoelimet ja raportointisuhteet tiivistetysti:

Operatiivinen suunnittelu on lyhyen tähtäimen suunnittelua, jonka keskeisenä tehtävänä on kuvata vuosittaiset painopisteet, keskeiset tekemiset, resurssit sekä riskilimiitit ja tulosurat, joiden avulla strategiassa asetetut tavoitteet pyritään saavuttamaan. Strategiassa asetetut tavoitteet ja hankkeet ja niiden toteutus linkitetään operatiiviseen suunnitteluun vuotuisissa liiketoimintasuunnitelmissa, toimenpideohjelmissa ja tavoitemittaristossa sekä kolme vuotta kattavissa kehityssuunnitelmissa. Vuosisuunnittelussa ja tavoitteiden asettamisessa otetaan tasapainoisesti huomioon tuloskortin neljä osa-aluetta eli talous ja riskit, asiakkaat, prosessit sekä henkilöstö. Konkreettisten tavoitteiden toteutumista seurataan strategioissa ja toimenpide- ja kehityssuunnitelmissa määritellyillä menestysmittareilla, joiden toteutumista arvioidaan erikseen määrättyinä ajanjaksoina. Palkitseminen on osa johtamisjärjestelmää, jolla kannustetaan henkilöstöä tavoitteiden saavuttamiseen. Tulosennusteet laaditaan rullaavasti kuukausittain seuraavaa 12 kuukautta silmälläpitäen.

## Pohjola-konsernin toiminnan seuranta ja raportointi

Suunnitelmien ja asetettujen tavoitteiden toteutumista seurataan jatkuvasti, jotta mahdolliset toiminta- ja kilpailuympäristön muutokset ja poikkeamat suunnitelmista havaitaan nopeasti ja mahdolliset korjaavat toimenpiteet voidaan käynnistää.

Tavoitteiden toteutumista seurataan organisaatiorakenteen mukaisesti myös esimiesten ja alaisten välisissä kehitys-keskusteluissa. Raportoinnin tulee antaa oikea ja selkeä kuva operatiivisen toiminnan tilanteesta suhteessa asetettuihin tavoitteisiin, toiminnan toteutuneesta ja odotettavissa olevasta kehityksestä sekä tavoitteiden saavuttamista uhkaavista riskeistä. Toiminnan seurannassa keskeistä on ajantasaisuus ja luotettavuus sekä olennaisten seikkojen ja johtopäätösten esiin nostaminen päätöksenteon pohjaksi. Seurantaan kuuluu olennaisena osana toteumaraportoinnin lisäksi ennusteiden laatiminen ja vaihtoehtoisten skenaarioiden luominen. Toiminnan seuranta on osa sisäistä valvontaa, jonka avulla pyritään varmistumaan siitä, että konsernin

- strategia ja toimintasuunnitelmat toteutetaan ja taloudelliset tavoitteet saavutetaan
- riskien hallinta on kattavaa ja riittävää
- toiminta on tehokasta ja luotettavaa
- taloudellinen ja muu raportointi on luotettavaa
- toiminnassa noudatetaan lakeja sekä ulkoista ja sisäistä sääntelyä.

# 7. Sisäinen ja ulkoinen valvonta

## Sisäinen valvonta

Pohjola-konsernin sisäisen valvonnan tavoitteena on varmistaa, että konsernin strategiaa toteutetaan suunnitellusti ja tuloksellisesti, riskejä hallitaan asianmukaisesti, toiminta ja siihen liittyvä raportointi on sekä tehokasta että luotettavaa ja kaikessa konsernin toiminnassa noudatetaan sääntelyä. Sisäistä valvontaa toteutetaan kaikilla organisaation eri tasoilla. Ensisijainen ja laajamittaisin sisäinen valvonta toteutetaan operatiivisessa liiketoiminnassa, jossa sisäinen valvonta on jatkuvaa toimintaa ja osa päivittäisiä rutiineja.

Yhtiön toimitusjohtajaa sekä yhtiön ja sen konsernin ylintä ja toimivaa johtoa sekä muita toimintoja avustavat liiketoiminnan sisäisen valvonnan toimivuuden varmistamisessa liiketoiminnoista riippumattomat, konsernitoimintoihin keskitetyt, compliance-, riskien valvonta-, talouden ohjaus ja henkilöstö -toiminnot. Pohjolan hallitusta, toimitusjohtajaa ja konsernin johtoryhmää avustavat sisäisen valvonnan toimivuuden varmistamisessa myös sisäinen tarkastus ja erityisesti taloudellisten tietojen oikeellisuuden varmistamisessa tilintarkastajat. Pohjolan hallitus on vastuuttanut merkittävän osan sisäisen valvonnan varmistamiseen liittyvistä tehtävistä valiokunnilleen. Valiokuntien rooli on valmisteleva, ja varsinainen päätöksenteko tapahtuu hallituksessa.

Konserniyhtiöiden hallitukset huolehtivat ko. yhtiöiden osalta sisäisen valvonnan varmistamiseen liittyvistä tehtävistä. Sisäinen tarkastus kattaa myös konserniyhtiöt ja tukee myös niiden hallituksia sisäisen valvonnan toimivuuden varmistamisessa.

## Hallituksen rooli sisäisessä valvonnassa

Pohjolan hallitus vastaa riittävän ja toimivan sisäisen valvonnan järjestämisestä ja ylläpitämisestä. Hallitus

- vahvistaa sisäisen valvonnan kuvauksen ja valvoo sisäisen valvonnan toimivuutta ja riittävyyttä yhtiössä sekä sen konsernissa,
- arvioi ja valvoo sisäisen ja ulkoisen valvonnan havaintojen

Pohjola-konsernin sisäinen ja ulkoinen valvonta:

Sisäisen valvonnan kehittämisessä huomioidaan myös Pohjola-konsernin ulkoisen sääntelyn muutokset ja ulkoisten valvojien sisäiseen valvontaan liittyvät havainnot.

perusteella toiminnan järjestämistä koskevien periaatteiden noudattamista ja ohjauksen toimivuutta yhtiössä sekä sen konsernissa

- vahvistaa sisäisen tarkastuksen toimintaperiaatteet ja toimintasuunnitelman sekä
- käsittelee compliance-toiminnan vuosisuunnitelman sekä tilintarkastajien tarkastussuunnitelman.

Yhtiön hallitus seuraa säännöllisesti yhtiön ja sen konsernin liiketoiminnallista tulosta ja toimintaan sisältyviä riskejä ja päättää raportoinnista, menettelytavoista sekä laadullisista ja määrällisistä mittareista, joilla toiminnan tehokkuutta ja tuloksellisuutta arvioidaan. Yhtiön hallitus vahvistaa vuosittain halutun riskinottotason ja merkittävät riskienhallintaa koskevat toimintaperiaatteet samoin kuin eri riskilajeja koskevat riskipolitiikat ja -mittarit. Yhtiön hallitus päättää konsernin johtamisjärjestelmästä ja toiminnan edellyttämästä yhtiö- ja organisaatiorakenteesta siten, että ne luovat edellytykset tehokkaalle sisäiselle valvonnalle.

Konserniyhtiöiden omistajaohjauksen varmistamiseksi ja sisäisen valvonnan toimivuuden seuraamiseksi konserniyhtiöiden hallitukseen kuuluu yksi tai useampi konsernin johtoryhmän jäsen. Konsernitasoinen riskienhallinta ja taloudellinen raportointi hoidetaan keskitetysti liiketoiminnoista riippumattomana toimintona.

Konserniyhtiöiden hallituksilla on vastuu asianomaisen yhtiön sisäiseen valvontaan liittyvistä ylimmän johdon tehtävistä. Konserniyhtiön toimiva johto vastaa sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toteutuksesta päätettyjen periaatteiden ja toimintaohjeiden mukaisesti sekä raportoi yhtiön liiketoiminnasta, riskinkantokyvystä ja riskitilanteesta konsernin johtamisjärjestelmän mukaisesti.

## Compliance-toiminta

Pohjola-konsernin compliance-toiminta noudattaa OP-Pohjola-ryhmän compliance-toiminnan periaatteita. Pohjola-konsernissa compliance-toiminta on järjestetty Riskienhallintatoimintoon konsernin riskienhallinnasta vastaavan johtajan alaisuuteen. Compliance ja operatiiviset riskit -osasto koordinoi ja valvoo sääntelyn noudattamisen varmistamista konsernissa. Osasto on riippumaton liiketoiminnasta eikä osallistu valvomiinsa liiketoimiin.

Konsernin eri yhtiöille on nimetty yhtiö- tai yksikkökohtaiset sääntelyn noudattamisen varmistamisesta vastaavat henkilöt, jotka varmistavat, että konsernitasoisia periaatteita ja toimintaohjeita noudatetaan myös sivukonttoreissa ja tytäryhtiöissä. Vastuuhenkilöt toimivat yhtiöissään tai toiminnoissaan lukuun ottamatta Pohjola Pankki Oyj:n Suomessa toimivia Compliance Officereita, jotka toimivat Compliance ja operatiiviset riskit -osastossa. Baltian sivukonttoreiden maakohtaiset compliance-vastaavat toimivat konttoreissaan.

### Sisäinen valvonta 2011: keskeiset tekemiset ja kehittämistoimet

Konsernin hallintoon liittyvät asiat valmistellaan pääsääntöisesti jo ennen hallituskäsittelyä hallituksen valiokunnissa, joista erityisesti tarkastusvaliokunnalla on merkittävä rooli sisäisen valvonnan toimivuuden ja toiminnan sääntelynmukaisuuden varmistamisessa.

Vuoden 2011 aikana on muun muassa arvioitu kaikkien hallituksen ja konsernin johtoryhmän jäsenten luotettavuus sopivuus ja ammattitaito, jonka lisäksi hallitus on arvioinut myös omaa toimintaansa.

Luotettavan hallinnon ja sisäisen valvonnan toimivuutta on arvioitu sekä toimivan johdon, että tarkastusvaliokunnan ja hallituksen toimesta. Arvion mukaan luotettava hallinto ja sisäinen valvonta on järjestetty asianmukaisesti. Toiminnan kehittämistä tulee edelleenkin jatkaa erityisesti sisäisen valvonnan tehtävien toteuttamisen osalta.

Keskeisenä sisäisen valvonnan kehittämistoimena vuoden 2011 aikana oli valvontaviranomaisten, tilintarkastajien, sisäisen tarkastuksen ja compliancen havaintojen sekä niihin liittyvien suositusten toteuttamisen seurantamenetelmien kehittäminen.

## Riskienhallinta

Pohjola-konsernin liiketoiminta perustuu harkittuun riskin ottamiseen ja sen hallintaan. Arvot sekä strategiset ja taloudelliset tavoitteet muodostavat riskienhallinnan ja vakavaraisuuden hallinnan perustan. Riskienhallinnan tehtävänä on tunnistaa ne uhkatekijät ja mahdollisuudet, jotka vaikuttavat strategian toteutumiseen. Riskienhallinnan tavoitteena on tukea strategiassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista valvomalla, että otetut riskit ovat oikeassa suhteessa riskinkantokykyyn.

Pohjola-konsernissa sovelletaan kokonaisvaltaista riskienhallintaa, jonka avulla pyritään tunnistamaan, arvioimaan ja rajoittamaan kaikki liiketoimintaan liittyvät riskit hyväksyttävälle tasolle. Riskienhallinta on integroitu osaksi konsernin päätöksenteko-, ohjaus- ja valvontajärjestelmää. Seuraavassa kuvassa on esitetty Pohjola-konsernin kokonaisvaltaisen riskienhallinnan viitekehys.

## Keskeiset riskit

Pohjola-konsernin toiminnan merkittävimmät riskit ovat pankkitoiminnan luottoriski, luottospread-, korko-, valuutta-, osake-, hyödyke- ja likviditeettiriskit sekä vahinkovakuutustoiminnan vakuutusriskit, sijoitusten markkinariskit sekä kaikkeen toimintaan liittyvät strategiset ja operatiiviset riskit.

Pohjola-konsernin toiminnan merkittävimpiä riskejä on kuvattu lähemmin Pohjolan internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Riskit ja vakavaraisuus > Riskienhallinnan periaatteet.

## Vakavaraisuuden hallintaprosessi

Kokonaisvaltaisen riskienhallinnan viitekehys kattaa vakavaraisuuden hallintaprosessin, jonka tavoitteena on varmistaa pääomien tehokas käyttö ja pääomien riittävä määrä ja laatu. Näin turvataan häiriötön toiminta myös odottamattomien tappioiden varalta. Vakavaraisuuden hallinta käsittää myös luotettavan hallinnon sekä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisen ottaen huomioon toiminnan luonne, laajuus ja monimuotoisuus. Vakavaraisuuden hallintaprosessi perustuu ennakoivaan lähestymistapaan ja sen lähtökohtana on konsernin liiketoimintastrategia ja -suunnitelmat, joita laadittaessa määritetään vakavaraisuustavoite ottaen huomioon liiketoimintaan liittyvät riskit, riskinottohalukkuus, pääomien tuottotavoitteet sekä pääomien rakenne ja saatavuus. Vakavaraisuustavoitteen lisäksi laaditaan pääomitustavoitteet liiketoiminnoittain, vakavaraisuusennusteet ja herkkyys-analyysi sekä varautumissuunnitelma vakavaraisuustavoitteen ylläpitämiseksi kaikki liiketoiminnasta ja ulkoisen toimintaympäristön muutoksista aiheutuvat olennaiset riskit huomioon ottaen.

Vakavaraisuuden hallinnassa painotetaan voimakkaasti kannattavuutta ja pääomien tehokasta käyttöä. Pääomien hallinta hoidetaan keskitetysti emoyhtiön toimesta. Tytäryhtiöistä jaetaan vuosittain osinkona emoyhtiölle ylimääräinen pääoma ja tarvittaessa emoyhtiö pääomittaa tytäryhtiöitä pääomalainoilla tai oman pääoman sijoituksin.

Pohjola-konsernin vakavaraisuuden hallinnassa käytetään stressitestejä ennakoimaan olennaisten riskitekijöiden muutosten vaikutusta kannattavuuteen ja pääoman riittävyyteen. Vakavaraisuuspuskurien riittävyyttä testataan myös skenaarioilla (mm. nk. worst case -skenaario). Vakavaraisuuden hallinnan ja sen laadun varmistuksen tapahtuvasta riippumattomasta arvioinnista vastaa sisäinen tarkastus.

## Riskipolitiikat

Pohjola-konsernin riskinottoa ohjataan kokonaisriskipolitiikalla (ml. konsernitasolla laaditut strategisten liiketoimintariskien politiikka, operatiivisten riskien politiikka, likviditeettiriskipolitiikka ja maariskipolitiikka). Kokonaisriskipolitiikkaa täydentävät pankkitoiminnan osalta riskilajeittain laaditut riskipolitiikat

(kuten luottoriskipolitiikat ja markkinariskipolitiikka) ja konserni-toimintaa ohjaava sijoitussuunnitelma ja luottoriskipolitiikka sekä vahinkovakuutustoimintaa ohjaavat jälleenvakuutus- ja underwritingperiaatteet sekä vahinkovakuutuksen sijoitus-toimintaa ohjaavat sijoitussuunnitelmat ja ALM-politiikka (Asset – Liability Management -politiikka). Politiikkojen, periaatteiden ja suunnitelmien avulla on tarkoitus varmistaa, että toiminnassa ei oteta konsernin riskinkantokyvyn ylittäviä riskejä. Riskipolitiikat ja muut riskienhallintaa ohjaavat toimintaohjeet, periaatteet ja sijoitussuunnitelmat päivitetään vähintään kerran vuodessa. Asetettujen riskilimiittien noudattamista valvotaan ja riskejä, ml. toteutuneet operatiiviset riskit, seurataan säännöllisesti.

## Riskienhallinnan ja vakavaraisuuden hallinnan organisointi

Yhtiön hallitus on ylin päätöksentekoelin riskienhallintaan ja vakavaraisuuden hallintaan liittyvissä asioissa. Se päättää riskienhallinnan ja vakavaraisuuden hallinnan tavoitteista ja organisoinnista, vahvistaa vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat, sijoitussuunnitelman sekä merkittävimmät riskienhallintaa koskevat toimintaperiaatteet. Osana vakavaraisuuden hallinnan periaatteita Pohjolan hallitus vahvistaa vuosittain pääomasuunnitelman, joka sisältää tulos- ja vakavaraisuusennusteet useilla vaihtoehtoisilla toimintaympäristön skenaarioilla. Lisäksi hallitus valvoo ja seuraa riskien- ja vakavaraisuudenhallinnan toteuttamista. Hallitus hyväksyy myös päätöksentekojärjestelmän ja nimittää Pohjolan riskienhallintajohdon, tasehallintajohdon ja rahoitusjohdon jäsenet sekä vahvistaa underwriting-johdon tehtävänkuvauksen ja tehdyt nimitykset.

Hallitus on asettanut hallituksen vastuulle kuuluvien tehtävien valmistelua varten riskienhallintavaliokunnan. Hallituksen riskienhallintavaliokunnan tehtävänä on käsitellä yhtiön ja sen konsernin vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat ja muut riskienhallintaa koskevat yleisohjeet. Valiokunta valvoo yhtiön ja sen konsernin riskienhallintajärjestelmien kattavuutta ja toimivuutta, sekä pääomien määrää ja laatua, tuloksen kehittymistä, riskiasemaa sekä riskipolitiikkojen, limiittien ja muun ohjeistuksen noudattamista. Lisäksi valiokunta valvoo, että yhtiön riskienhallinta on lakien ja viranomaismääräysten ja ohjeiden mukaista.

Riskienhallintajohto koordinoi ja ohjaa riskienhallinnan ja vakavaraisuuden hallinnan periaatteita ja toimintalinjoja kokonaisuutena ja esittää pankin toimitusjohtajan nimettäväksi konsernin luottopäätöksentekoelinten jäsenet. Riskienhallintajohto käsittelee hallituksen vahvistettavaksi esitettävän Pohjola-konsernin vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat, sijoitussuunnitelman sekä merkittävät riskienhallintaa ja vakavaraisuuden hallintaa koskevat toimintaperiaatteet. Lisäksi riskienhallintajohto hyväksyy riskien seurannassa käytettävät menetelmät ja mittarit sekä liiketoiminnan esityksestä konsernin uudet toimintamallit ja tuotteet sekä olemassa oleviin toimintamalleihin ja tuotteisiin esitettävät muutokset.

Tasehallintajohdon tehtävänä on analysoida, koordinoida ja ohjata Pohjola-konsernin taseen käyttöä lakien, viranomaismääräysten, hallituksen hyväksymien riskipolitiikkojen ja riskienhallintajohdon asettamien toimintaperiaatteiden mukaisesti. Tasehallintajohto käsittelee oman pääoman rakenteen kehittämistä ja oman pääoman kohdentamista liiketoimintayksiköille ja riskilajeille. Se päättää konsernin pääoman käytön linjauksista tuotto/riski-suhteen optimoimiseksi ja tekee konsernin varainhankintaa ja likviditeettireservin sijoittamista koskevia päätöksiä hallituksen vahvistamien linjausten puitteissa.

Liiketoiminnasta riippumattoman riskienhallintatoiminnon tehtävänä on kehittää ja toteuttaa kokonaisvaltaista riskien- ja vakavaraisuudenhallintaa Pohjola-konsernissa yhteistyössä talous- ja rahoitustoiminnon kanssa. Riskienhallintatoiminto avustaa hallitusta, riskienhallintavaliokuntaa, tarkastusvaliokuntaa ja riskienhallintajohtoa konsernin vakavaraisuuden hallinnan periaatteiden laadinnassa ja kehittämisessä, sekä konsernin kokonaisriskipolitiikan, riskilajikohtaisten riskipolitiikkojen ja sijoitussuunnitelmien laadinnassa. Lisäksi toiminnon tehtäviin kuuluu konsernin riskinkantokyvyn ja riskipolitiikkojen toteutumisen seuranta ja raportointi sekä riskien ottamista koskevien päätöksentekovaltuuksien ja -ohjeiden valmistelu ja ylläpito. Riskienhallintatoiminto toimii myös päätöksenteon tukena ja laadunvalvojana luottopäätösprosessissa, koordinoi compliance-toimintaa ja tukee liiketoimintoja compliance-riskien hallinnassa. Talous- ja rahoitustoiminnon vastuulla on konsernin ja sen yhtiöiden pääomituksen suunnittelu, pääomituksen toteuttamisen koordinointi sekä pääomituksen liiketoiminnoille allokoinnin suunnittelu.

Konsernitason vakavaraisuuden hallinnan periaatteita noudatetaan liiketoiminnoissa, jotka ovat ensisijaisessa vastuussa riskinotosta, tuloksesta ja sisäisen valvonnan sekä riskien- ja vakavaraisuudenhallinnan periaatteiden noudattamisesta. Liiketoiminnoissa on oikeus tehdä riskin ottamista koskevia päätöksiä hyväksyttyjen päätöksentekovaltuuksien ja limiittien puitteissa konsernin riskipolitiikkoja ja ohjeita noudattaen.

Pohjola-konsernin riskienhallinnan ja vakavaraisuuden hallinnan periaatteita ja riskiasemaa on kuvattu lähemmin Pohjolan internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Riskit ja vakavaraisuus sekä konsernin viimeisimmässä tilinpäätöksessä ja toimintakertomuksessa (ks. www.pohjola.fi > Media > Julkaisut).

### Riskienhallinta 2011: keskeiset tekemiset ja kehittämistoimet

Riskienhallinnassa on vuoden 2011 aikana seurattu muun muassa ulkoisen sääntelyn kehittymistä ja valvottu hallituksessa vahvistettujen vakavaraisuuden ja riskien hallintaan liittyvien periaatteiden ja limiittien sekä muiden riskienhallintaa tukevien sisäisten ohjeiden noudattamista. Olennainen osa muuta riskienhallintaa tukevaa sisäistä ohjeistusta ovat jatkuvuus-, ja valmiussuunnitteluun, uusiin tuotteisiin ja toimintatapoihin sekä ulkoistettujen palveluiden hallintaan liittyvät ohjeet. Säännöllisessä seurannassa ovat olleet muun muassa. pankin luottoriskiaseman kehitys, konsernin sijoitussalkkujen riskiasema, velkaantuneiden eurovaltioiden kehitys, markkinariskien ja operatiivisten riskien hallintamenetelmät, asiakkaan tuntemiseen ja sisäiseen valvontaan liittyvät prosessit, uudet toimintamallit ja tuotteet sekä toimialan sääntelymuutokset ja niihin valmistautuminen.

Riskienhallinnan keskeiset hankkeet vuonna 2011 liittyivät riskienhallintateknologian kehittämiseen erilaisten tietojärjestelmien avulla. Vakavaraisuuslaskennassa otettiin käyttöön johdannaissopimusten nettoutus. Vuoden lopussa yritysvastuiden luottoriskin lisäksi myös pankin luottolaitosvastuiden ja vähittäisvastuiden luottoriskin vakavaraisuusvaatimus laskettiin sisäisten luottoluokitusten (IRBA) menetelmällä. Vahinkovakuutustoiminnassa varauduttiin Solvenssi II uudistukseen.

Riskienhallinnan toimivuutta ja riittävyyttä on arvioitu sekä toimivan johdon että riskienhallintavaliokunnan ja hallituksen toimesta. Arvion mukaan riskienhallinta on Pohjola-konsernissa nykytilanteessa asianmukaisesti järjestetty. Liiketoiminta- ja sääntely-ympäristön muuttuessa siihen liittyy kuitenkin edelleen kehitettävää.

## Sisäinen tarkastus

Sisäisen tarkastuksen tehtävänä on avustaa yhtiön hallitusta ja johtoa toiminnan ohjauksessa, valvonnassa ja varmistamisessa suorittamalla toimintaan kohdistuvaa tarkastusta. Sisäisen tarkastuksen suorittama tarkastus on riippumatonta ja objektiivista arviointi- ja varmistus- sekä konsultointitoimintaa. Tarkastus tukee johtoa tavoitteiden saavuttamisessa tarjoamalla järjestelmällisen lähestymistavan organisaation riskienhallinta-, valvonta- sekä johtamis- ja hallintoprosessien tehokkuuden arviointiin ja kehittämiseen. Pääpaino on riskitekijöiden tunnistamisessa ja sisäisen valvonnan toimivuuden arvioinnissa.

Sisäisestä tarkastuksesta vastaa Pohjolan emoyhteisön OP-Pohjola osk:n Tarkastuksen Sisäinen tarkastus -vastuualue, jota johtaa Sisäisen tarkastuksen johtaja. Sisäisen tarkastuksen johtaja raportoi OP-Pohjola-ryhmän tarkastusjohtajalle. Pohjola-konsernia koskevat tarkastushavainnot sisäisen tarkastuksen johtaja raportoi Pohjola Pankin hallituksen tarkastusvaliokunnalle ja Pohjola-konsernin johtoryhmälle ja on tarvittaessa suorassa yhteydessä myös toimitusjohtajaan.

Hallitus on vahvistanut sisäisen tarkastuksen järjestämistä ja toimintaperiaatteita koskevat ohjeet. Sisäinen tarkastus laatii vuosittain hallituksen hyväksyttäväksi toimintasuunnitelman. Sisäinen tarkastus tekee johdon toimeksiannosta myös erillisselvityksiä. Lisäksi se avustaa hallituksen tarkastusvaliokuntaa.

Sisäinen tarkastus suorittaa tarkastustoimenpiteet riippumattomasti. Tarkastuksista laaditaan kertomus, joka toimitetaan tiedoksi toimitusjohtajalle, hallituksen tarkastusvaliokunnalle, tilintarkastajille, riskienhallintajohtajalle, chief compliance officerille sekä asianomaisen liiketoiminnan vastuuhenkilöille. Raportit voivat sisältää toiminnan parantamiseen tähtääviä suosituksia. Sisäinen tarkastus seuraa suositeltujen toimenpiteiden toteutusta.

Tarkastukset toteutetaan hyvää sisäistä tarkastustapaa noudattaen. Hyvää tarkastustapaa linjaavat sisäistä tarkastusta koskevat The Institute of Internal Auditorsin sekä tietojärjestelmätarkastusta koskevat Information Systems Audit and Control Associationin julkaisemat ammattistandardit sekä eettiset säännöt.

### Sisäinen tarkastus 2011: keskeiset tekemiset ja kehittämistoimet

Sisäisessä tarkastuksessa työskenteli vuoden 2011 aikana keskimäärin 16 henkilöä. Näistä kaksitoista osallistui Pohjola-konsernia koskeneisiin tarkastuksiin. Sisäinen tarkastus raportoi vuoden aikana 19 Pohjola-konsernia koskevaa tarkastusta.

Hallituksen hyväksymä sisäisen tarkastuksen vuoden 2011 toimintasuunnitelma sisälsi sekä keskusyhteisökonsernitasoisia että vain Pohjola-konsernia koskevia tarkastuksia. Tarkastuksissa on arvioitu Pohjola Pankki Oyj:ssä ja sen tytäryhtiöissä kontrollien ja sisäisen valvonnan toimivuutta eri toimintaprosesseissa ja tietojärjestelmissä sekä riskienhallinnan ja riskienhallintamenettelyjen toimivuutta.

Sisäinen tarkastus on kehittänyt raportointia ottamalla käyttöön tarkastusten perusteella annettavien toimenpidesuositusten suosituskohtaisen kriittisyysluokittelun. Luokittelu tukee suositusten toteuttamista. Tarkastuskertomuksiin on myös lisätty tarkastuksen arvio sisäisen valvonnan tasosta kussakin tarkastetussa kohteessa.

Suositusten toteuttamisen seurannassa sisäinen tarkastus on siirtynyt menettelyyn, jossa suositusten toteuttamista seurataan juoksevasti puolivuosittain kunkin tarkastuksen päättymisen jälkeen. Raportoinnissa painotetaan suositusten toteuttamisen seurantaa.

## Ulkoinen valvonta

**Tilintarkastus**

Pohjolan yhtiöjärjestyksen mukaan yhtiökokouksen tulee valita yhtiön kirjanpidon, tilinpäätöksen ja hallinnon tarkastusta varten vähintään yksi ja enintään kolme tilintarkastajaa sekä

yksi varatilintarkastaja, mikäli yksikään tilintarkastajista ei ole tilintarkastuslaissa tarkoitettu KHT-yhteisö. Tilintarkastajan ja varatilintarkastajan tulee olla tilintarkastuslaissa tarkoitettu KHT-tilintarkastaja tai KHT-yhteisö. Tilintarkastajien toimikausi on valinnan tapahtuessa kulumassa oleva tilikausi ja heidän tehtävänsä päättyy valintaa ensiksi seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

Pohjolan emoyhteisö OP-Pohjola osk järjestää noin viiden vuoden välein (viimeksi vuoden 2011 lopussa) eri tilintarkastusyhteisöille tarjouskilpailun, jonka nojalla OP-Pohjola osk esittää yhtiökokoukselle valittavia tilintarkastajia.

Tilintarkastajien tehtävänä on tarkastaa yhtiön ja sen konsernin kirjanpitoa, tilinpäätöksiä ja hallintoa sen seikan varmistamiseksi, että yhtiön ja sen hallintoelinten toiminta on lain mukaista ja että tilinpäätökset ovat laadittu voimassa olevien säädösten ja määräysten mukaisesti ja antavat osakkeenomistajille ja muille sidosryhmille oikeat ja riittävät tiedot yhtiön ja sen konsernin toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta. Lisäksi KHT-yhteisö toimittaa laajennettua tarkastusta tarkastuskohtaisten suunnitelmien mukaan. Hallituksen tarkastusvaliokunta arvioi vuosittain tilintarkastajan toiminnan ja neuvontapalveluiden laatua.

Tilintarkastajat antavat yhtiökokoukselle vuosittain tilintarkastuskertomuksen, jossa he ottavat kantaa tilinpäätöksen ja voitonjakoesityksen sisältöön sekä vastuuvapauden myöntämiseen. Lisäksi he laativat havainnoistaan tilintarkastusmuistioita, jotka toimitetaan tiedoksi yhtiön hallitukselle ja toimitusjohtajalle, hallituksen tarkastusvaliokunnalle, riskienhallintajohtajalle, sisäiselle tarkastukselle ja Finanssivalvonnalle. Tilintarkastajat antavat tarvittaessa myös suullisia selontekoja edellä mainituille elimille. Hallituksen tarkastusvaliokunta kuulee tilintarkastajaa käsiteltäessä konsernin tilinpäätöstä ja osavuosikatsauksia sekä tilinpäätösperiaatteita. Tilintarkastajilla on lakiin perustuva velvoite ilmoittaa Finanssivalvonnalle seikoista tai päätöksistä, jotka vaarantavat toiminnan harjoittamisen ja toimilupaedellytysten olemassaolon taikka johtavat tilintarkastuskertomuksessa muun kuin tilintarkastuslaissa tarkoitetun vakiomuotoisen lausunnon tai tilintarkastuslain 15 §:n 4 momentissa tarkoitetun huomautuksen antamiseen.

Tilintarkastuspalkkiot lakisääteisestä tilintarkastuksesta perustuvat vuosisuunnitelmaan ja laajennetusta tarkastuksesta tarkastuskohtaiseen suunnitelmaan.

### Tilintarkastus 2011:

Yhtiön tilintarkastajana on vuonna 2011 toiminut KHT-yhteisö KPMG Oy Ab. KPMG Oy Ab:n nimeämänä päävastuullisena tilintarkastajana toimi KHT Sixten Nyman. KPMG Oy Ab on toiminut yhtiön tilintarkastajana vuodesta 2002 ja KHT Sixten Nyman päävastuullisena tilintarkastajana vuodesta 2007 alkaen. Pohjola-konsernin tytäryhtiöiden tilintarkastajina toimivat KPMG Oy Ab:n nimeämät tilintarkastajat.

Pohjola-konsernin tilintarkastussuunnitelma oli laadittu osana OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernin tarkastussuunnitelmaa. Yhtiön ja sen konsernin lakisääteisten tilinpäätöksen ja osavuosikatsausten tarkastuksen lisäksi tilintarkastuksen painopistealueita olivat tärkeimpien liiketoimintaprosessien ja järjestelmien jatkuvuussuunnittelun menettelytavat, saamis- ja saamisryhmäkohtaiset arvonalentumiset, konsernin kirjanpito- ja tilinpäätösprosessit, likviditeettireservisalkun hallinta sekä sääntelyuudistuksiin valmistautuminen.

Emoyhteisö OP-Pohjola osk on järjestänyt vuoden 2011 syksyllä eri tilintarkastusyhteisöille tarjouskilpailun keskusyhteisökonsernin tilintarkastuksesta. Sanotun kilpailun perusteella OP-Pohjola osk on ilmoittanut esittävänsä keväällä 2012 yhtiön tilintarkastajaksi KHT-yhteisö KPMG Oy Ab:ää.

Pohjola on käyttänyt KPMG Oy Ab:n neuvontapalveluja muun muassa ICT-seurannan kehittämisessä, rahoitusyhtiöpalveluiden maksuliikeprosessien arvioinnissa ja yritysjärjestelyjen yhteydessä.

## Keskusyhteisön valvonta

Pohjola kuuluu lakimääräiseen osuuspankkien yhteenliittymään. Yhteenliittymän muodostavat keskusyhteisönä toimiva OP-Pohjola osk ja sen jäsenluottolaitokset sekä niiden määräysvallassa olevat rahoituslaitokset ja palveluyritykset. Keskusyhteisö OP-Pohjola osk ohjaa yhteenliittymän toimintaa ja antaa siihen kuuluville yrityksille ohjeita niiden maksuvalmiuden ja vakavaraisuuden turvaamiseksi niiden riskien hallinnasta, luotettavasta hallinnosta ja sisäisestä valvonnasta. Keskusyhteisö voi lisäksi vahvistaa jäsenluottolaitoksille yleisiä toimintaperiaatteita noudatettaviksi näiden yhteenliittymän kannalta merkittävässä toiminnassa.

## Tilintarkastajien palkkiot (konsernitasolla) €

| | 2011 | 2010 | 2009 | 2008 |
|---|---|---|---|---|
| Tilintarkastus | 340 907 | 372 473 | 458 145 | 472 000 |
| Veroneuvonta | 74 059 | 100 255 | 97 306 | 56 000 |
| Muut palvelut | 314 302 | 433 356 | 708 487 | 401 000 |
| Yhteensä | 729 268 | 906 084 | 1 263 938 | 928 000 |

OP-Pohjola osk valvoo jäsenluottolaitosten toimintaa talletuspankkien yhteenliittymästä annetussa laissa tarkoitetulla tavalla. Pohjola ottaa toiminnassaan huomioon OP-Pohjola osk:n hallintoneuvoston vahvistaman ryhmätasoisen strategian sekä OP-Pohjola osk:n johtokunnan vahvistaman OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernia koskevan strategian sekä OP-Pohjola osk:n jäsenpankeille antamat riskienhallintaa ja muuta toimintaa koskevat määräykset ja ohjeet. Pohjola raportoi erikseen sovitulla tavalla OP-Pohjola osk:lle.

## Julkinen valvonta

Pohjolaa sekä sen konserniin kuuluvia suomalaisia sijoituspalveluyrityksiä ja vakuutusyhtiöitä valvoo Finanssivalvonta siten kuin rahoitus- ja vakuutusmarkkinoita koskevassa lainsäädännössä on säädetty. Konsernin Baltiassa olevat luottolaitokset ja vahinkovakuutusyhtiöt ovat asianomaisten valtioiden viranomaisvalvonnan alaisia.

# 8. Taloudellinen raportointiprosessi

Pohjola-konsernin talouden ohjauksen ja taloudellisen raportoinnin keskeiset periaatteet on kuvattu hallituksen hyväksymässä konsernin toiminnan suunnittelua ja seurantaa koskevassa toimintaohjeessa. Edellä on kuvattu sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan pääpiirteet. Tässä luvussa on kuvattu pääpiirteet siitä, miten yhtiön sisäinen valvonta ja riskienhallinta toimivat sen varmistamiseksi, että Pohjolan julkistamat taloudelliset raportit antavat olennaisesti oikeat tiedot yhtiön ja sen konsernin taloudesta.

Yhtiö ja useimmat sen konserniyhtiöistä ovat julkisen valvonnan alaisia yrityksiä. Valvontaviranomaisten sääntelyn mukaan konsernin ylimmän johdon on päätettävä raportoinnista ja muista sisäisen valvonnan menetelmistä, joilla ylin johto seuraa toimintaa, toiminnan tulosta ja toimintaan sisältyviä riskejä. Luotettavan taloudellisen raportoinnin perustana ovat osakirjanpidoista ja konserniyhtiöiden tiedoista oikein yhdistellyt konsernitasoiset tiedot.

Konsernin toiminnallisina segmentteinä raportoidaan sisäisessä ja ulkoisessa raportoinnissa liiketoimintasegmentit Pankkitoiminta, Vahinkovakuutustoiminta ja Varainhoito sekä lisäksi Konsernitoiminnot.

Konsernin liiketoiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutumista seurataan koko konsernin kattavalla taloudellisella ja riskiraportoinnilla sekä näiden säännöllisellä läpikäynnillä toimivan johdon ja hallituksen kokouksissa. Taloudellisten raporttien toteumatietoja verrataan suunnitelmiin, minkä lisäksi arvioidaan kuluvan vuoden sekä seuraavan 12 kuukauden tulosnäkymiä. Kuukausittainen johdon tulos- ja riskiraportti laaditaan joka kuukausi samoilla periaatteilla. Raporttia laadittaessa ja sitä läpikäytäessä varmennetaan tuloksen ja raportoinnin oikeellisuutta analysoimalla tulos- ja riskiasemaa sekä poikkeamia tavoitteista.

Konsernin ulkoinen raportointi perustuu muun muassa IFRS-standardeihin, osakeyhtiölakiin, luottolaitoslakiin, vakuutusyhtiölakiin, kirjanpitolakiin sekä Finanssivalvonnan standardeihin ja määräyksiin. Yhtiön ja konserniyhtiöiden kirjanpidossa, tilinpäätöksessä ja konsernitilinpäätöksessä noudatetaan OP-Pohjola-ryhmän yhteisiä periaatteita. Konsernissa noudatetaan IFRS-laskentasäännöstöä. Erillisyhtiöiden tilinpäätökset Pohjola Varainhoito Oy:n tilinpäätöstä lukuun ottamatta laaditaan toistaiseksi kansallisten laskentaperiaatteiden (FAS) mukaisesti. Ryhmän keskusyhteisön OP-Pohjola osk:n vastuulla on viranomaisten kirjanpitomääräysten tulkinta, ohjeistus ja neuvonta sekä yhtenäisten tilinpäätösperiaatteiden noudattamisen valvonta. Tarvittaessa tilintarkastajilta hankitaan lausunto valituista periaatteista ja tulkinnoista.

Taloudellisen raportoinnin toiminta- ja soveltamisohjeet on koottu laskentakäsikirjaksi, joka sisältää muun muassa IFRS-standardien tulkinnat OP-Pohjola-ryhmätasoisina. Merkittävimpien periaatteiden ajantasaisuus tarkistetaan vuosittain tilinpäätöksen laatimisperiaatteiden päivittämisen yhteydessä.

## Taloudellisen raportoinnin organisointi

Yhtiön hallitus on talouden ohjaukseen liittyvissä asioissa ylin päättävä elin. Hallitus vastaa siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty. Yhtiön hallitus päättää raportoinnista, menettelytavoista ja laadullisista ja määrällisistä mittareista, joilla toiminnan tehokkuutta ja tuloksellisuutta arvioidaan. Yhtiön hallitus käsittelee ja hyväksyy konsernitilinpäätöksen ja osavuosikatsaukset. Hallitus arvioi myös vuosittain yhtiön ja sen konsernin sisäisen valvonnan, compliance-toiminnan, riskienhallinnan ja talouden ohjauksen toimivuutta ja riittävyyttä. Hallitus saa kuukausittain tiedoksi konsernia ja sen liiketoimintoja koskevat tulos- ja riskiraportit sekä neljännesvuosittain laaditut riskianalyysit.

Hallituksen vastuulle kuuluvien taloudellista raportointia koskevien tehtävien valmistelua varten hallitus on asettanut tarkastusvaliokunnan. Tarkastusvaliokunnan tehtävänä on avustaa yhtiön hallitusta varmistumaan, että yhtiöllä on sen koko toiminnan kattava riittävä sisäinen valvontajärjestelmä sekä huolehtimaan siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on järjestetty asianmukaisesti. Valiokunnan tehtävänä on myös arvioida, miten lakeja, määräyksiä, viranomaisohjeita ja sisäisiä ohjeita noudatetaan. Tarkastusvaliokunta arvioi ennen hallituksen kokousta tilinpäätökset ja osavuosikatsaukset sekä tilinpäätösperiaatteet. Tarkastusvaliokunta käsittelee myös merkittävimmät tilikauden aikana tehdyt muutokset tilinpäätösperiaatteisiin, liikearvon ja aineettomien hyödykkeiden arvonalentumistestauksen periaatteet ja testauksen lopputuloksen sekä merkittävimmät johdon harkintaa edellyttävät arviot ja periaatteet sekä valvontaviranomaisten, tilintarkastajien ja sisäisen tarkastuksen laatimat tarkastuskertomukset ja raportit.

Toimitusjohtaja vastaa osakeyhtiölain mukaan siitä, että yhtiön ja sen konsernin kirjanpito on lain mukainen ja varainhoito järjestetty luotettavalla tavalla. Operatiivisesti konsernin taloudellinen raportointi hoidetaan liiketoiminnoista riippumattomasti Konsernitoiminnoissa talous- ja rahoitus -toiminnon sekä riskienhallintatoiminnon toimesta. Konsernitoimintojen tehtävänä on tuottaa konsernin toiminnasta ja taloudesta luotettavaa, olennaista ja ajantasaista tietoa sekä pitää hallitus, tarkastusvaliokunta, toimitusjohtaja, konsernin johtoryhmän jäsenet ja muut päätöksentekijät tietoisina konsernin tuloksesta ja lähiajan näkymistä. Konsernitoimintojen

tehtäviin kuuluu myös ulkoistettujen kirjanpito- ja viranomais-raportointipalvelujen laadun valvonta sekä talouden ohjauksen ja riskienhallinnan menetelmien, mittareiden ja niitä tukevien järjestelmien kehittäminen.

Konsernitoiminnot koordinoivat, aikatauluttavat ja vastaavat julkistettavien tilinpäätös- ja osavuosikatsaustietojen kokoamisesta ja segmenttiraportoinnista. Konsernitoimintojen tuottamaa raportointia ohjaavat johdon ja liiketoimintojen tarpeet sekä lainsäädäntö. Raportointijärjestelmät ja tiedon välitys on määritelty siten, että tavoitteiden, tuloksen, toiminnan ja riskien asianmukainen seuranta ja valvonta ovat mahdollisia määritellyillä organisaatiotasoilla niin liiketoiminta-alueittain kuin kokonaisuutenakin ja että tarpeellinen raportointi ja tiedon kulku on avointa niin vertikaalisesti kuin horisontaalisesti koko organisaatiossa. Konsernin ja liiketoimintojen tuloksia ja muita sisäpiiritietoja raportoitaessa varmistetaan, että raportin saajat kuuluvat sisäpiirirekisteriin.

Talouden ohjauksessa käytetään pääsääntöisesti OP-Pohjola-ryhmän yhteisiä järjestelmiä. Ulkoiseen laskentaan liittyvät tehtävät (kuten kotimaisten konserniyhtiöiden kirjapito, tilinpäätökset ja viranomaisraportointi) hoitaa tehdyn palvelusopimuksen mukaisesti keskitetysti OP-Palvelut Oy:n Taloushallintopalvelut. OP-Pohjola osk:n Talouden ohjauksessa tehdään konsernitilinpäätökset ja se huolehtii ulkomaisten konserniyhtiöiden toimittamien tietojen yhdistelystä konsernitilinpäätökseen.

## Taloudellisen raportoinnin riippumaton arviointi

Taloudellisen raportoinnin oikeellisuutta arvioivat lakisääteisesti tilintarkastajat. Tilintarkastajien tehtävänä on tarkastaa yhtiön ja sen konsernin kirjanpitoa, tilinpäätöksiä ja hallintoa sen seikan varmistamiseksi, että yhtiön ja sen hallintoelinten toiminta on lain mukaista ja että tilinpäätökset ovat laadittu voimassa olevien säädösten ja määräysten mukaisesti ja antavat osakkeenomistajille ja muille sidosryhmille oikeat ja riittävät tiedot yhtiön ja sen konsernin toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta.

Sisäinen tarkastus arvioi tarkastuksissaan yhtiön ja sen konsernin taloudellisen raportoinnin toimivuutta ja riittävyyttä ja raportoi tekemistään tarkastuksista toimivalle johdolle ja hallituksen tarkastusvaliokunnalle. Finanssivalvonta valvoo toimittamissaan tarkastuksissa myös taloudellista raportointiprosessia ja sen toimivuutta.

### Taloudellinen raportointi 2011: keskeiset tekemiset ja kehittämistoimet

Taloudellisen raportoinnin oikeellisuuden varmistamisessa on olennaista osakirjanpitojen tuottaman tiedon siirtyminen oikein pääkirjanpitoon. Tätä valvontaa suoritetaan yhteistyössä OP-Palvelut Oy:n Taloushallintopalveluiden kanssa. Vahinkovakuutuksen osakirjanpitojen täsmäytysprosessin automatisointi valmistui vuonna 2011. Tavoitteeksi asetetut osakirjanpitojen ja pääkirjanpidon välisten kirjanpitoerojen nopeampi selvittäminen ja korjaaminen sekä täsmäytysvastuiden selkeyttäminen toteutuivat.

Saamisryhmäkohtaisten arvonalentumisten arviointia on kehitetty vuoden aikana. Lainojen ja muiden saamisten arvonalentumisperiaatteita on täsmennetty muun muassa siten, että arvonalentumiset perustuvat kokemusperäiseen keskimääräiseen arvioon tulevien tappioiden määrästä ja niiden todennäköisyyksistä.

Baltian pankkitoimintaa harjoittavien tytäryhtiöiden ja sivuliikkeiden kirjanpidon ja raportoinnin toimintamallien rakentamista on jatkettu vuoden 2011 aikana. Toimintamalleja kehitetään edelleen liiketoiminnan laajentuessa Baltiassa.

Taloudellista raportointiprosessia ja liiketoiminnan ohjaamisen välineitä kehitetään jatkuvasti. Vuoden 2011 aikana on jatkettu taloudellisen pääoman mallin ja asiakkuussegmenttien ohjaamista tukevan myynnin raportoinnin kehittämistä.

Taloudellisen raportoinnin oikeellisuuden valvontaan kuuluu sääntelymuutosten seuranta. Säädösmuutoksia seurataan yhteistyössä OP-Pohjola osk:n kanssa. Tällä hetkellä seuranta koskee erityisesti rahoitusinstrumenttistandardin, vakuutussopimusstandardin ja leasingstandardin vireillä olevaa uudistusta ja keskustelua. Mahdollisten muutosten vaikutuksista raportointiin ja järjestelmiin on tehty tässä vaiheessa analyysejä. Edellä mainituilla standardeilla tulee olemaan toteutuessaan merkittäviä vaikutuksia taloudellisen raportoinnin sisältöön.

# 9. Palkat ja palkitseminen

## Hallituksen palkkiot ja muut etuudet

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista ja muista etuuksista. Hallituksen jäsenten palkkioita koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle valmistelee emoyhteisö OP-Pohjola osk. OP-Pohjola osk:n ehdotus Pohjolan hallituksen jäsenten palkkioiksi julkaistaan osana yhtiökokouskutsua ja pörssitiedotteena.

Yhtiökokouksen 29.3.2011 vahvistamat hallituksen jäsenten kuukausipalkkiot ovat seuraavat: puheenjohtaja 7 000 euroa, varapuheenjohtaja 5 000 euroa ja muut jäsenet 4 000 euroa. Kuukausipalkkio maksetaan 1 000 eurolla korotettuna sellaiselle hallituksen valiokunnan puheenjohtajalle, joka ei ole hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja. Hallituksen jäsenille maksettavat kuukausipalkkiot käsitellään eläkettä kerryttävänä palkkana. Kokouspalkkiota maksetaan lisäksi hallituksen kaikille jäsenille 500 euroa kokoukselta. Matkakulut ja päivärahat maksetaan hallituksen jäsenille konsernin matkustusohjeen mukaisesti. Palkkiot maksetaan rahana.

## Toimitusjohtajan palkka ja muut etuudet

Hallitus nimittää yhtiön toimitusjohtajan ja päättää hänen palkastaan, eduista ja muista toimisuhteen ehdoista. Toimitusjohtajan toimisuhteen ehdot määritellään kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa, jonka hallitus on hyväksynyt.

Toimitusjohtajalle ei ole määritelty toimitusjohtajasopimuksessa erityistä eläkeikää. Toimitusjohtaja kuuluu työntekijäin eläkelain TyEL:n piiriin, joka tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädetyllä tavalla. Eläkeikä on 63–68 vuotta henkilön oman valinnan mukaan.

Toimitusjohtajan toimisuhteessa noudatettava irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Toimitusjohtajasopimuksen mukaan yhtiön tulee maksaa johtajalle irtisanomisajan palkan lisäksi erokorvauksena kahdentoista (12) kuukauden kokonaispalkkaa vastaava määrä, jos yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan tehtävästään tai toimitusjohtaja joutuu irtisanoutumaan tai purkamaan sopimuksen yhtiöstä johtuvasta syystä. Toimitusjohtajan toimisuhteen päättyessä yhtiöstä johtuvista syistä, on toimitusjohtajalla myös oikeus toimisuhteen päättymisvuoden lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiojärjestelmien palkkioihin, mikäli kyseisten järjestelmien ansaintakriteerit ja järjestelmien ehtojen mukaiset maksamisen edellytykset täyttyvät ja hänen toimisuhteensa on jatkunut koko ansaintavuoden.

## Toimitusjohtajan ja yhtiön muun johdon palkitsemista koskevat periaatteet

Pohjolan palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on kannustaa ja sitouttaa avainresurssit Pohjolan toiminnan kehittämiseen ja varmistaa uusien avainhenkilöiden saaminen yhtiöön. Hallitus ja sen palkitsemisvaliokunta arvioivat ja seuraavat säännöllisesti konsernin palkitsemisjärjestelmien toimivuutta sen varmistamiseksi, että palkitseminen kaikkien henkilöstöryhmien osalta on linjassa konsernin arvojen, strategian, tavoitteiden, riskipolitiikkojen ja valvontajärjestelmien kanssa.

Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän muiden jäsenten palkitseminen muodostuu kolmesta osasta: 1) peruspalkka (rahapalkka ja luontoisedut; perustana tehtävien vaativuus ja henkilön osaaminen); 2) lyhyen aikavälin palkitseminen (tulos- ja erillispalkkiot, perustana vuosisuunnitelman tavoitteiden

## Hallituksen jäsenten palkkiot 2011 (€)

| Nimi ja asema | Kuukausipalkkiot | Kokouspalkkiot | Yhteensä |
|---|---|---|---|
| Reijo Karhinen, puheenjohtaja | 84 000 | 9 200 | 93 200 |
| Tony Vepsäläinen, varapuheenjohtaja | 60 000 | 12 700 | 72 700 |
| Merja Auvinen, jäsen | 48 000 | 9 000 | 57 000 |
| Jukka Hienonen, jäsen | 48 000 | 10 500 | 58 500 |
| Simo Kauppi, jäsen | 48 000 | 10 500 | 58 500 |
| Satu Lähteenmäki, jäsen | 48 000 | 6 000 | 54 000 |
| Harri Sailas jäsen | 48 000 | 11 500 | 59 500 |
| Tom von Weymarn, jäsen tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja | 57 000 | 10 500 | 67 500 |
| Yhteensä | 441 000 | 79 900 | 520 900 |

*Hallituksen jäsenet eivät ole tilikauden 2011 aikana saaneet yhtiöltä osake- tai osakeperusteisia palkkioita.*

## Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten palkat 2011 (€)

| | Säännöllinen rahapalkka | Tulospalkkio edelliseltä vuodelta | Luontais-edut | Osakepalkkio | 2011 yhteensä | 2010 yhteensä | 2009 yhteensä |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Toimitusjohtaja | 553 773 | 129 000 | 20 107 | 130 866 | 833 746 | 737 086 | 652 670 |
| Muut jäsenet | 1 373 829 | 170 245 | 81 190 | 98 992 | 1 724 256 | 1 682 362 | 1 452 330 |
| Yhteensä | 1 927 602 | 299 245 | 101 297 | 229 858 | 2 558 002 | 2 419 447 | 2 105 000 |

toteutuminen) ja 3) pitkän aikavälin palkitseminen (OP-Pohjola-ryhmän yhteinen johdon osakepalkkiojärjestelmä, perustana ryhmän yhteiset strategiset tavoitteet ja niiden toteutuminen).

Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän muiden jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksestä.

Toimitusjohtajalle tai konsernin johtoryhmän muille jäsenille ei ole järjestetty lisäeläke-etuuksia.

### Johdon lyhyen aikavälin kannustejärjestelmä

Hallitus päättää vuosittain konsernin johtoryhmän jäsenten lyhyen aikavälin kannustejärjestelmästä. Palkitseminen perustuu toisaalta johtoryhmälle yhteisiin, konsernin vuosisuunnitelmasta johdettuihin tavoitteisiin ja saavutettuihin tuloksiin, ja toisaalta henkilökohtaisiin tavoitteisiin, jotka sovitaan vuodenvaihteen kehityskeskusteluissa. Tavoitteiden saavuttaminen arvioidaan seuraavan vuodenvaihteen kehityskeskusteluissa. Mikäli konsernin tulos jää alle puoleen tavoitteesta, lyhyen aikavälin henkilökohtaisia palkkiomaksimeja alennetaan hallituksen harkinnan mukaan. Mikäli konsernin tulos ennen veroja jää tappiolliseksi, ei konsernin johtoryhmän jäsenille makseta lyhyen aikavälin tulospalkkioita.

Vuonna 2011 toimitusjohtajalla ja konsernin johtoryhmän jäsenillä (Pohjola Varainhoito Oy:n toimitusjohtajaa lukuun ottamatta) oli oikeus maksimissaan neljän kuukauden säännöllistä ennakonpidätyksen alaista palkkaa vastaavaan palkkioon. Lyhyen aikavälin kannustejärjestelmän mukaiset palkkiot maksetaan rahana.

### Johdon pitkän aikavälin kannustejärjestelmä

Yhtiön hallitus on helmikuussa 2011 päättänyt Pohjolan osallistumisesta OP-Pohjola-ryhmän johdon pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmään. Osakepalkkiojärjestelmässä on ryhmätasoiset tavoitteet, jolloin ensisijaiset tavoitemittarit ovat henkilöasiakkaiden ristiinmyyntiin perustuva keskittäjäasiakkaiden määrän kehitys ja yritysasiakasliiketoiminnan markkinaosuuden kasvu. Lisäksi järjestelmä huomioi kannattavuuden (taloudellisen pääoman tuotto) ja vakavaraisuuden. Palkkiota ei makseta, jos ryhmän rahoitus- ja vakuutusryhmittymien valvonnasta annetun lain mukainen vakavaraisuus maksuhetkellä alittaa vähimmäis-tason 1.3.

OP-Pohjola-ryhmän yhteinen johdon kannustejärjestelmä koostuu kolmen vuoden ansaintajaksoista, joista ensimmäinen käsittää vuodet 2011– 2013. Järjestelmän piiriin voi Pohjola-konsernissa kuulua yhteensä enintään 75 henkilöä. Konsernin johtoryhmän jäsenet Pohjola Varainhoito Oy:n toimitusjohtajaa lukuun ottamatta kuuluvat järjestelmän piiriin.

Kannustejärjestelmään kuuluvat henkilöt voivat saada tietyn määrän Pohjola Pankki Oyj:n A-sarjan osakkeita, mikäli kyseiselle ansaintajaksolle asetetut, OP-Pohjola-ryhmän strategiaan perustuvat tavoitteet saavutetaan. Järjestelmän mukainen palkkio maksetaan henkilölle ansaintajakson päätyttyä vuosina 2015, 2016 ja 2017 osakkeiden ja rahan yhdistelmänä kolmessa yhtä suuressa erässä edellyttäen, että ryhmän vakavaraisuus ylittää maksuhetkellä edellä todetun vähimmäistason. Rahana maksettavalla osuudella katetaan avainhenkilölle palkkioista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkion maksamiseen liittyy työ- tai toimisuhteen voimassaoloa koskevia ehtoja.

Palkkio on porrastettu tehtävän mukaan. Konsernin johto- ja avainhenkilöillä on oikeus, asetettujen tavoitteiden toteutuessa 100-prosenttisesti, vuosittain 2–12 kuukauden säännöllistä ennakonpidätyksen alaista palkkaa vastaavaan palkkioon. Toimitusjohtajalla on oikeus 12 kuukauden ja konsernin johtoryhmän jäsenillä (Pohjola Varainhoito Oy:n toimitusjohtajaa lukuun ottamatta) 8 kuukauden säännöllistä ennakonpidätyksen alaista palkkaa vastaavaan palkkioon asetettujen tavoitteiden toteutuessa 100-prosenttisesti. Pohjolan toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten tulee järjestelmän sääntöjen mukaan pitää omistuksessaan työ- tai toimisuhteen kestoaikana vähintään puolet järjestelmän perusteella saamistaan osakkeista, kunnes sanottu osakeomistus vastaa henkilön yhden vuoden kiinteää bruttoansiota.

Järjestelmässä palkkiona luovutettavina osakkeina käytetään osakemarkkinoilta hankittavia Pohjolan osakkeita, joten kannustinjärjestelmällä ei ole osakkeen arvoa laimentavaa vaikutusta.

### Henkilökunnan omistus tytäryhtiöissä

Pohjolan tytäryhtiöissä Pohjola Varainhoito Oy:ssä ja Pohjola Corporate Finance Oy:ssä on ollut voimassa osakasjärjestely, jossa yhtiön avainhenkilöt omistivat osan kyseisen yhtiön osakkeista (henkilöomistus vuonna 2011 Pohjola Varainhoito Oy:ssä yhteensä enintään 7 prosenttia ja Pohjola Corporate Finance Oy:ssä yhteensä enintään 34 prosenttia). Yhtiöiden avainhenkilöille osakeomistuksen perusteella maksettujen osinkojen määrä vuodelta 2010 oli noin 3,7 miljoonaa euroa.

Vuoden 2011 aikana konsernin johtoryhmän jäsenistä Pohjola Varainhoito Oy:n aiemman toimitusjohtajan omistus oli kaksi (2) prosenttia yhtiön osakkeista. Kaikki omistukseen perustuvat palkitsemisjärjestelmät lopetetaan vuoden 2012 loppuun mennessä.

## Muun henkilöstön pitkän aikavälin kannustejärjestelmä

Konsernin henkilöstöstä (pl. johto) suurin osa on OP-Pohjola-ryhmän yhteisen henkilöstörahaston (OP-Henkilöstörahasto) piirissä. Tämän pitkän aikavälin kannustejärjestelmän perustana on ryhmän yhteisten strategisten tavoitteiden saavuttaminen. Järjestelmän tavoitemittarit ovat vastaavat kuin johdon pitkän aikavälin järjestelmässä. Yhtiön hallitus päättää vuosittain henkilöstörahastoon siirrettävästä voittopalkkiosta.

# 10. Sisäpiirihallinto ja tiedonantopolitiikka

## Sisäpiirihallinto

Yhtiön hallitus on vahvistanut sisäpiiri- ja kaupankäyntiohjeen, mikä sisältää ohjeistuksen julkisista ja yrityskohtaisista sisäpiirirekistereistä sekä määräykset sisäpiirihallinnon organisaatiosta ja menettelytavoista. Ohjeistus vastaa sisällöltään NASDAQ OMX Helsingin antamaa suositusta listatuissa yhtiöissä noudatettavasta sisäpiiriohjeesta.

Pohjolan lakimääräiseen julkiseen sisäpiiriin luetaan arvopaperimarkkinalain mukaan yhtiön hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän muut jäsenet sekä tilintarkastusyhteisön päävastuullinen tilintarkastaja.

Yrityskohtaiseen ei-julkiseen pysyvään sisäpiiriin kuuluvat OP-Pohjola osk:n hallintoneuvoston ja johtokunnan jäsenet sekä erikseen nimetyt OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernin ja Pohjola-konsernin keskijohtoon kuuluvat henkilöt. Pysyvään sisäpiiriin kuuluvat myös sellaiset erikseen määritellyissä tehtävissä toimivat OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernin ja Pohjola-konsernin asiantuntijat ja muut toimihenkilöt, joilla on jatkuvasti yksityiskohtaista tietoa Pohjola-konsernin taloudellisesta tilasta (lähinnä taloushallintoa, viestintää ja johdon erityistehtäviä hoitavat henkilöt).

Ohjeen mukaan Pohjolan henkilökunnan ja erityisesti sen sisäpiiriin kuuluvien tulee ajoittaa kaupankäyntinsä Pohjolan osakkeilla sellaiseen ajankohtaan, jolloin markkinoilla on mahdollisimman täsmällistä tietoa yhtiön arvopaperin arvoon vaikuttavista seikoista. Yhtiössä on käytössä erityinen kaupankäyntirajoitus, jonka mukaan lakimääräisten ja pysyvään sisäpiiriin kuuluvien kaupankäynti yhtiön osakkeilla tai niihin oikeuttavilla arvopapereilla ei ole sallittua ns. suljetun ikkunan aikana. Suljettu ikkuna alkaa heti vuosineljänneksen päättymisen jälkeen ja päättyy tilinpäätöstiedotteen tai osavuosikatsauksen julkistamispäivän jälkeen. Sisäpiiriläiset eivät ole myöskään oikeutettuja käymään yhden kuukauden aikana vastakkaisia kauppoja yhtiön osakkeilla tai niihin oikeuttavilla arvopapereilla.

Yksittäisiä hankkeita koskevien sisäpiirirekistereiden tarve arvioidaan sisäpiiri- ja kaupankäyntiohjeen mukaisesti tapauskohtaisesti. Hankekohtaiseen sisäpiiriin kuuluva ei saa hankkeen aikana käydä kauppaa Pohjolan osakkeilla.

Pohjolan sisäpiirirekisteriä ylläpitää yhtiön toimeksiannosta OP-Palvelut Oy:n Lakipalvelut-ryhmä. Yhtiön sisäpiirirekisteri on nähtävissä ryhmän tiloissa osoitteessa Sörnäistenkatu 1, Helsinki. Sisäpiiri- ja kaupankäyntiohjeen noudattamista valvotaan pysyvän sisäpiirin kaupankäyntiä koskevilla tarkastuksilla ja lähettämällä säännöllisin väliajoin sisäpiiriläisille tarkastettavaksi ote sisäpiirirekisteristä.

Yrityskohtaiseen pysyvään sisäpiiriin kuuluvien henkilöiden kokonaismäärä oli vuoden 2011 lopussa OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernissa ja Pohjola-konsernissa yhteensä 777 henkilöä.

Luettelo yhtiön julkiseen Pohjola osakkeiden liikkeeseenlaskijana -sisäpiirirekisteriin kuuluvista henkilöistä sekä heidän lähipiirinsä osake- ym. omistuksista on nähtävillä yhtiön internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Hallinnointi ja johto > Sisäpiirihallinto > Sisäpiirirekisteri.

## Tiedonantopolitiikka

Pohjola-konsernin emoyhtiön Pohjola Pankki Oyj:n (Pohjola) A-sarjan osake on listattu NASDAQ OMX Helsinki Oy:ssä. Lisäksi Pohjola laskee säännöllisesti liikkeeseen joukkovelkakirjoja, joista osa on kaupankäynnin kohteena NASDAQ OMX Helsingissä ja/tai London Stock Exchangessa tai muissa arvopaperipörsseissä. Pohjola noudattaa tiedonantopolitiikassa pääasiallisesti Suomen lainsäädäntöä sekä NASDAQ OMX Helsingin tai muun arvopaperipörssin sääntöjä ja Finanssivalvonnan ohjeita.

Pohjolan hallitus on hyväksynyt yhtiötä koskevan tiedonanto-politiikan (disclosure policy). Tiedonantopolitiikassa on kuvattu ne keskeiset toimintaperiaatteet, joiden mukaisesti Pohjola listayhtiönä kommunikoi pääomamarkkinoiden ja muiden sidosryhmien kanssa.

Pohjolan tiedonantopolitiikka on julkaistu yhtiön internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Hallinnointi ja johto > Tiedonantopolitiikka.

Pohjolan internetsivujen osoite on www.pohjola.fi

# 11. Hallitus ja konsernin johtoryhmä 1.1.2011–31.12.2011

## Pohjola Pankki Oyj:n hallitus

**Puheenjohtaja (lain ja yhtiöjärjestyksen määräyksen ja asemansa perusteella)**

**Reijo Karhinen,** s. 1955
Vuorineuvos, pääjohtaja, OP-Pohjola-ryhmä

Suomen kansalainen
Kauppatieteiden maisteri, Turun kauppakorkeakoulun kunniatohtori
Hallituksen jäsen vuodesta 1994; hallituksen palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja
Yhtiöstä ja sen merkittävästä osakkeenomistajasta (OP-Pohjola osk) riippuvainen hallituksen jäsen

**Muut keskeiset luottamustehtävät:**

- Finanssialan Keskusliitto: hallituksen varapuheenjohtaja
- Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen: hallituksen jäsen
- Keskuskauppakamari: hallituksen varapuheenjohtaja
- Luottokunta: hallintoneuvoston jäsen
- OP-Pohjola osk: johtokunnan puheenjohtaja ja toimitusjohtaja
- Savonlinnan Oopperajuhlat Oy, hallituksen varapuheenjohtaja
- HelsinkiMissio: valtuuskunnan puheenjohtaja
- Unico Banking Group: hallituksen jäsen

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
Osuuspankkikeskus osk: toimitusjohtaja 1997–2006 ja toiminnonjohtaja 1994–1996, Kuopion Osuuspankki: toimitusjohtaja 1990–1994, Savonlinnan Osuuspankki: toimitusjohtaja 1988–1990, Varkauden Osuuspankki: toimitusjohtaja 1985–1988, Juvan Osuuspankki: apulaisjohtaja 1979–1984

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.1.2011 52 802 kpl ja 31.12.2011 52 802 kpl

**Varapuheenjohtaja (yhtiöjärjestyksen määräyksen ja asemansa perusteella)**

**Tony Vepsäläinen,** s. 1959
Liiketoimintajohtaja ja pääjohtajan varamies, OP-Pohjola osk

Suomen kansalainen
Oikeustieteen kandidaatti, eMBA
Hallituksen jäsen vuodesta 2007; hallituksen riskienhallintavaliokunnan puheenjohtaja ja palkitsemisvaliokunnan jäsen
Yhtiöstä ja sen merkittävästä osakkeenomistajasta (OP-Pohjola osk) riippuvainen hallituksen jäsen

**Muut keskeiset luottamustehtävät:**

- Luottokunta: hallituksen varapuheenjohtaja
- OP-Pohjola osk: johtokunnan varapuheenjohtaja
- Suomen Kulttuurirahasto: hallituksen jäsen

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
OP-Pohjola osk: toimitusjohtaja 2007–2010, Tampereen Seudun Osuuspankki: toimitusjohtaja 1998–2006, Turun Seudun Osuuspankki: varatoimitusjohtaja 1996–1998, Kuopion Osuuspankki: pankinjohtaja 1993–1996, Suomen Säästöpankki SSP Oy: aluejohtajan varamies 1992–1993, Pohjois-Savon Säästöpankki: esimiestehtävät 1985–1992

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.1.2011 8 665 kpl ja 31.12.2011 8 665 kpl.

**Merja Auvinen,** s. 1960
Varatoimitusjohtaja, Suur-Savon Osuuspankki

Suomen kansalainen
Kauppatieteiden maisteri, eMBA
Hallituksen jäsen vuodesta 2006; hallituksen tarkastusvaliokunnan jäsen
Yhtiöstä riippuvainen hallituksen jäsen

**Muut keskeiset luottamustehtävät:**

- Etelä-Savon kauppakamari: hallituksen varapuheenjohtaja

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
Savonlinnan Osuuspankki: toimitusjohtaja 2001–2011, Kuopion Osuuspankki: pankinjohtaja 1992–2001, Savonlinnan Osuuspankki: markkinointijohtaja 1989–1992, Nilsiän Osuuspankki: pankinjohtaja 1989, markkinointipäällikkö 1987–1989

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.1.2011 1 390 kpl ja 31.12.2011 3 049 kpl.

**Jukka Hienonen,** s. 1961
toimitusjohtaja, SRV Yhtiöt Oyj

Suomen kansalainen
Kauppatieteiden maisteri
Hallituksen jäsen vuodesta 2009; hallituksen tarkastusvaliokunnan jäsen
Riippumaton hallituksen jäsen

**Muut keskeiset luottamustehtävät:**

- Helsingin seudun kauppakamari: hallituksen puheenjohtaja

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
Finnair Oyj: toimitusjohtaja 2005–2010, Stockmann Oyj Abp: varatoimitusjohtaja 2003–2005, tavarataloryhmän johtaja 2001–2005 ja ulkomaan toimintojen johtaja 1995–2000

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.1.2011 15 712 kpl ja 31.12.2011 15 712 kpl.

**Simo Kauppi,** s. 1954
Toimitusjohtaja, Länsi-Suomen Osuuspankki

Suomen kansalainen
Kauppatieteiden maisteri, eMBA
Hallituksen jäsen vuodesta 2006; hallituksen riskienhallintavaliokunnan jäsen
Yhtiöstä riippuvainen hallituksen jäsen

**Muut keskeiset luottamustehtävät:**

- Satakunnan OP-liitto: hallituksen varapuheenjohtaja
- Satakunnan kauppakamari: hallituksen varapuheenjohtaja
- Länsi-Suomen Diakonialaitoksen säätiö: hallituksen puheenjohtaja
- PDL-Palvelut Oy: hallituksen puheenjohtaja
- Finda Oy: hallituksen jäsen
- Satakunnan korkeakoulusäätiö: hallituksen jäsen

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
Länsi-Suomen Osuuspankki: varatoimitusjohtaja 2006–2009, Rauman Seudun Osuuspankki: toimitusjohtaja 1996–2006

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.1.2011 4 671 kpl ja 31.12.2011 9 483 kpl.

**Satu Lähteenmäki,** s. 1956
Kauppakorkeakoulun johtaja 1.1.2010–31.7.2012, Turun kauppakorkeakoulu / Turun Yliopisto (Johtamisen ja organisoinnin professori)

Suomen kansalainen
Kauppatieteiden tohtori
Hallituksen jäsen vuodesta 2006; hallituksen palkitsemisvaliokunnan jäsen
Riippumaton hallituksen jäsen

**Muut keskeiset luottamustehtävät:**

- Turun Yliopisto: Turun Kauppakorkeakoulun johtokunnan puheenjohtaja
- Turun Kauppakorkeakoulun tukisäätiö: hallituksen jäsen
- OP-Pohjola-ryhmän tutkimussäätiö: hallituksen jäsen
- Kyösti Haatajan säätiö: hallituksen jäsen
- Suomen Kauppakorkeakoulut ABS Finland ry: hallituksen puheenjohtaja
- Työsuojelurahaston tieteellisen asiantuntijaryhmän jäsen

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
Turun kauppakorkeakoulu: johtamisen ja organisoinnin professori 1999–, apulaisprofessori 1997–1998 ja erilaisissa opetus- ja tutkimusviroissa 1985–1996, MPS/DBM Scandinavia: ura- ja uudelleensijoittamiskonsultti 1996, Johannes Kepler University, Linz, Itävalta: vieraileva professori vuodesta 2004–

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.1.2011 - kpl ja 31.12.2011 - kpl.

**Harri Sailas,** s. 1951
Toimitusjohtaja, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen

Suomen kansalainen
Ekonomi
Hallituksen jäsen vuodesta 2010; hallituksen riskienhallintavaliokunnan jäsen
Yhtiöstä ja sen merkittävästä osakkeenomistajasta (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen) riippuvainen hallituksen jäsen

**Muut keskeiset luottamustehtävät:**

- Finnair Oyj: hallituksen puheenjohtaja
- Keskuskauppakamari: hallituksen jäsen
- Työeläkevakuuttajat TELA ry: hallituksen puheenjohtaja
- Aalto-Yliopistokiinteistöt Oy: hallituksen puheenjohtaja

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
Nordea Pankki Suomi Oyj: aluepankinjohtaja 2004–2006 ja varatoimitusjohtaja, Suomen vähittäispankin johtaja 2002–2004, MeritaNordbanken/Merita Pankki Suomi Oyj: varatoimitusjohtaja, aluepankinjohtaja 1998–2002, Merita Pankki Oyj: piirijohtaja Uusimaa 1995–1998, Kansallis-Osake-Pankki: eri tehtävissä 1975–1995

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.1.2011 - kpl ja 31.12.2011 - kpl.

**Tom von Weymarn**, s. 1944
Eläkkeellä, hallitusammattilainen

Suomen kansalainen
Diplomi-insinööri
Hallituksen jäsen vuodesta 2006; hallituksen tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja
Riippumaton hallituksen jäsen

**Muut keskeiset luottamustehtävät:**

- Hartwall Capital Oy: hallituksen puheenjohtaja
- Turku Science Park Oy: hallituksen puheenjohtaja
- Sibelius-Akatemia: hallituksen puheenjohtaja
- IK Investment Partners Oy: Senior Advisor
- Boardman Oy: partneri
- Hydrios Biotechnology Oy: hallituksen jäsen

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
Oy Rettig Ab: toimitusjohtaja 1997–2004, Cultor Oyj: varatoimitusjohtaja 1991–1997, Oy Karl Fazer Ab: eri johtotehtävissä, joista kaksi viimeistä vuotta toimitusjohtajana 1983–1991, Telko Oy: toimitusjohtaja 1981–1983, Oy Huber Ab: toimialajohtaja 1975–1981

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.1.2011 1 650 kpl ja 31.12.2011 1 650 kpl.

## Pohjola Pankki Oyj:n johtoryhmä

**Puheenjohtaja**

**Mikael Silvennoinen**, s. 1956
Toimitusjohtaja, Pohjola Pankki Oyj

Suomen kansalainen
Pohjola-konsernin palveluksessa vuodesta 1989. Pohjola Pankki Oyj:n toimitusjohtaja vuodesta 1997 ja johtokunnan jäsen vuosina 1997–2006, Pohjola-konsernin johtoryhmän puheenjohtaja vuodesta 2006
Kauppatieteiden maisteri

**Keskeiset luottamustehtävät:**

- Unico Banking Group: hallituksen jäsen
- Konecranes Oyj: hallituksen jäsen

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
Pohjola-konserni: toimitusjohtaja eri konserniyhtiöissä 1989–1997,
Wärtsilä-konserni: eri johtotehtävissä 1983–1989

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.1.2011 40 797 kpl ja 31.12.2011 37 494 kpl

**Vesa Aho**, s. 1974
Talous- ja rahoitusjohtaja (1.3.2011 lukien), Pohjola Pankki Oyj

Suomen kansalainen
Pohjola-konsernin palveluksessa vuodesta 2001
Pohjola-konsernin johtoryhmän jäsen vuodesta 2011 (1.3.2011 lukien)
Kauppatieteiden maisteri

**Keskeiset luottamustehtävät:** -

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
Pohjola Pankki Oyj: esimies- ja johtotehtävissä 2006–2011

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.3.2011 0 kpl ja 31.12.2011 256 kpl

**Mikko Koskimies,** s. 1967
Varainhoitoliiketoiminnan johtaja, toimitusjohtaja Pohjola Varainhoito Oy

Suomen kansalainen
Pohjola-konsernin palveluksessa vuodesta 2005
Pohjola-konsernin johtoryhmän jäsen vuodesta 2006
Kauppatieteiden maisteri

**Keskeiset luottamustehtävät:**

- St1 Oy: hallituksen jäsen

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
ABN Amro Omaisuudenhoito Oy: toimitusjohtaja 1998–2005,
Nordea-konserni: useissa eri johtotehtävissä 1989–1997, joista 1993–1997 Merita Bank Luxembourg S.A.

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.1.2011 5 000 kpl ja 31.12.2011 5 000 kpl.
Lisäksi välillinen omistus Pohjola Varainhoito Oy:ssä 2 %.

**Jouko Pölönen,** s. 1970
Toimitusjohtaja, Pohjola Vakuutus Oy (1.1.2011 lukien), konsernitasoinen vastuu henkilö- ja yritysasiakkuuksista, Pohjola Pankki Oy
Talous- ja rahoitusjohtaja, Pohjola Pankki Oyj (28.2.2011 saakka)
Toimitusjohtajan sijainen, Pohjola Pankki Oyj (3.1.–20.3.2011)

Suomen kansalainen
Pohjola-konsernin palveluksessa vuodesta 2001
Pohjola-konsernin johtoryhmän jäsen vuodesta 2008
Kauppatieteiden maisteri, eMBA

**Keskeiset luottamustehtävät:**

- Finanssialan Keskusliiton vahinkovakuutuksen johtokunnan puheenjohtaja
- Helsingin OP Pankki Oyj: hallituksen jäsen
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto: hallituksen jäsen

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
Pohjola Pankki Oyj: talous- ja rahoitusjohtaja 2009–2011, riskienhallintajohtaja 2001–2008, PricewaterhouseCoopers: KHT-tilintarkastaja 1999–2001 ja tilintarkastaja 1993–1999

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.1.2011 3 517 kpl ja 31.12.2011 4 963 kpl.

**Reima Rytsölä**, s. 1969
Pankkitoiminnan johtaja, konsernitasoinen vastuu suurista yritys- ja instituutioasiakkuuksista, Pohjola Pankki Oyj

Suomen kansalainen
Pohjola-konsernin palveluksessa vuodesta 1996
Pohjola-konsernin johtoryhmän jäsen vuodesta 2008
Valtiotieteiden maisteri, CEFA

**Keskeiset luottamustehtävät:** -

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
Pohjola Pankki Oyj ja sen tytäryhtiöt: eri johtotehtävissä 1998–2007 ja kotimaan rahamarkkinoiden chiefdealer 1996–1997, Merita Oyj: rahamarkkinadiileri 1994–1996.

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.1.2011 2 719 kpl ja 31.12.2011 4 873 kpl.

**Eva Valkama**, s. 1949
Henkilöstöjohtaja, Pohjola Pankki Oyj

Suomen kansalainen
Pohjola-konsernin palveluksessa vuodesta 1984
Pohjola-konsernin johtoryhmän jäsen vuodesta 2009
Kauppatieteiden maisteri

**Keskeiset luottamustehtävät:** -

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
Pohjola Vakuutus Oy: eri esimies- ja johtotehtävissä 1984–2009

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.1.2011 1 386 kpl ja 31.12.2011 2 509 kpl.

**Petri Viertiö**, s. 1962
Riskienhallintajohtaja, Pohjola Pankki Oyj

Suomen kansalainen
Pohjola-konsernin palveluksessa vuodesta 2009
Pohjola-konsernin johtoryhmän jäsen vuodesta 2009
Diplomi-insinööri

**Keskeiset luottamustehtävät:**

- OP-Henkivakuutus Oy: hallituksen jäsen

**Keskeinen aiempi työkokemus:**
Ernst & Young: liikkeenjohdon neuvontapalvelut, johtaja 2007–2009, Sampo Oyj: riskienhallintajohtaja 2002–2007, Sampo Pankki Oyj: riskienhallintajohtaja 2000–2001, Varma-Sampo: riskienhallintapäällikkö 1999–2000, Leonia-konserni: useissa eri johtotehtävissä 1997–1999

**Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:**
A-osakkeita 1.1.2011 1 572 kpl ja 31.12.2011 1 572 kpl.