



OP Ryhmän palkka- ja
palkkioselvitys

OP Ryhmän palkka- ja palkkioselvitys

Sisällys

1	Muutokset palkitsemisessa ja hallintomalliudistus 2020	2
2	OP Ryhmän palkitsemisen periaatteet 2020	2
2.1	Palkitseminen houkuttelee, kannustaa ja motivoi osaajia	2
2.2	Palkitseminen on OP Ryhmän arvojen, päämäärän ja strategian mukaista sekä edesauttaa näiden toteutumista 2	
2.3	Erinomaisesta suorituksesta palkitaan	3
2.4	Palkitseminen on kokonaisuudessaan kilpailukykyistä	3
2.5	Palkitsemisjärjestelmät noudattavat sääntelyä eivätkä kannusta tarpeettomaan riskinottoon	3
2.6	Palkitseminen on yksinkertaista, läpinäkyvää ja ymmärrettävää	4
3	OP Ryhmän palkkapolitiikka 2020	4
3.1	Yleistä palkkopolitiikasta	4
3.2	Palkka	5
3.3	Henkilöstöedut	5
3.4	Muuttuva palkitseminen	6
3.4.1	Tulospalkkio	6
3.4.2	Pikapalkkio	6
3.4.3	Henkilöstörahasto	6
3.4.4	Muuttuvan palkkion maksaminen	7
3.5	Lisäeläke	7
3.6	Muu kuin rahassa määriteltävä palkitseminen	7
4	Hallinnon palkitsemisen rakenne ja päätöksentekojärjestys 2020	7
4.1	Osuuspankkien hallitukset ja hallintoneuvostot	7
4.2	OP Osuuskunnan hallintoneuvosto	7
4.3	OP Osuuskunnan hallitus	8
5	Ylimmän johdon palkitsemisen rakenne ja päätöksentekojärjestys 2020	8
5.1	Pääjohtaja	8
5.2	OP Osuuskunnan johtokunnan jäsenet	8
6	Muuttuvien palkkiojärjestelmien kuvaus	9
6.1	OP Ryhmän tulospalkkiojärjestelmä	9
6.2	OP Ryhmän johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät 2014–2019	10
6.3	OP Ryhmän henkilöstörahasto	11
6.4	OP Ryhmän riskiasemaan vaikuttavien henkilöiden palkitseminen	11
6.5	Muuttuvan palkkion maksamisen viivästäminen	11
7	Palkitsemisraportti 2019	12
7.1	Hallintoneuvoston ja hallituksen palkkiot vuonna 2019	12
7.2	Pääjohtajan ja johtokunnan jäsenten palkat, palkkiot ja luontaisedut vuonna 2019	12

26.2.2020

OP RYHMÄN PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS

Tämä palkka- ja palkkioselvitys on ajantasaisen kuvaus OP Ryhmän palkitsemisen periaatteista ja palkkapolitiikasta sekä palkitsemiseen liittyvästä päätöksentekojärjestyksestä. Selvitykseen sisältyy myös palkitsemisraportti vuonna 2019 maksetuista palkkioista OP Osuuskunnan hallintoneuvoston ja hallituksen eli johtokunnan jäsenille.

Palkitsemisen periaatteita ja palkkapolitiikkaa sovelletaan kaikkiin OP Ryhmän työntekijöihin ja toimisuhteessa oleviin henkilöihin, ja ne hyväksytään vuosittain OP Osuuskunnan hallintoneuvostossa. OP Ryhmän palkitsemisessa on huomioitu Euroopan Unionin, kansallisen lainsäädännön sekä Euroopan keskuspankin, Finanssivalvonnan ja muiden finanssi- ja vakuutusalan valvojen vaatimukset. OP Osuuskunnan hallintoneuvoston hyväksymä palkitsemisen periaatteet, palkkopolitiikka ja tulospalkkiojärjestelmän ehdot on talletuspankkien yhteenliittymästä annetun lain (TYL) 17§:n mukainen sitova ohje, ja se annetaan tiedoksi kaikkien OP Ryhmään kuuluvien yhtiöiden hallituksille.

1 MUUTOKSET PALKITSEMISESSÄ JA HALLINTOMALLIUUDISTUS 2020

OP Ryhmän palkitsemisen periaatteet ja palkkopolitiikka pysyvät pääsääntöisesti samana vuonna 2020. Merkittävin muutos on johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän päättyminen ja sen korvautuminen tulospalkkiojärjestelmällä.

Lisäksi OP Osuuskunnan hallinto uudistui 1.1.2020 alkaen kolmiportaiseksi. Jatkossa OP Osuuskunnassa on hallintoneuvosto, hallitus ja keskusyhteisön toimitusjohtajana toimiva pääjohtaja. Johtokunta jatkaa operatiivisena johtoryhmänä toimitusjohtajan tukena. Palkitsemisen päätöksentekojärjestelmä on kuvattu uuden hallintomallin mukaisesti.

Kohdan 7 mukainen palkitsemisraportti on annettu tilikaudelta 2019 maksettujen ansioiden mukaisesti.

2 OP RYHMÄN PALKITSEMISEN PERIAATTEET 2020

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

2.1 Palkitseminen houkuttelee, kannustaa ja motivoi osaajia

Osaavan ja kyvykkään henkilöstön kannustaminen ja motivointi on OP Ryhmän ja sen asiakkaiden jatkuvan ja pitkäjänteisen menestyksen kannalta keskeistä. Palkitsemisen rakenteen ja sen tason kilpailukykyisyys suhteessa OP Ryhmälle relevanttien toimialojen markkinapalkkoihin antaa mahdollisuuden houkutella OP Ryhmään uusia osaajia sekä kannustaa ja motivoi nykyistä henkilöstöä. Periaatteena on, että erinomaisesta suoriutumisesta palkitaan ja tämä näkyy kiinteän palkan kehittymisenä sekä muuttuvan palkitsemisen määrässä.

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

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

26.2.2020

edut. Henkilöstöä palkitaan myös ei-rahallisesti, kuten tarjoamalla mahdollisuuksia henkilökohtaiseen kehitykseen.

2.3 Erinomaisesta suorituksesta palkitaan

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

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

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

2.4 Palkitseminen on kokonaisuudessaan kilpailukykyistä

Palkitsemisen kilpailukykyä arvioidaan kokonaispalkkauksen osalta. Tämä sisältää mm. rahapalkan, edut ja muuttuvan palkitsemisen. Kiinteän palkitsemisen kilpailukykyä tarkastellaan suhteessa EK:n palkkatilastoihin sekä vuosittain päivitettävään OP Ryhmän palkkataulukkoon, joka muodostuu Korn Ferry Hay Groupin yksityisen sektorin palkkatadata Suomesta (rahapalkka + verotettavat edut). OP Ryhmän palkkataulukon lisäksi palkitsemisen markkinavertailuun voidaan käyttää myös muuta vertailudataa, joka voi olla kohdennettu esim. toimiala- tai ammattiryhmäkohtaisesti.

Toimimme palkitsemisasioissa aktiivisesti ja huolehdimme, että peruspalkan, etujen ja muuttuvan palkitsemisen muodostama palkitsemisen kokonaisuus on kilpailukykyistä. Kehitämme palkitsemista pitkäjänteisesti tuloksellisuuden, hyvän työmotivaation, hyvän asiakaskokemuksen ja osaavan henkilöstön turvaamiseksi. Käytämme päätöksenteon apuna palkkatilastoja ja muuta vertailuaineistoa.

2.5 Palkitsemisjärjestelmät noudattavat sääntelyä eivätkä kannusta tarpeettomaan riskinottoon

Palkitseminen OP Ryhmässä noudattaa kulloinkin voimassa olevaa sääntelyä ja täyttää viranomaisen vaatimukset. Tämä näkyy muun muassa siinä, että palkitsemisen ei kannusta tarpeettomaan riskinottoon eikä asiakkaan edun vastaiseen toimintaan.

Palkitsemisen ehtojen lisäksi sääntelyn noudattaminen varmistetaan niin, että liiketoiminta, compliance, riskienhallinta ja sisäinen tarkastus tekevät yhteistyötä. OP Ryhmän Compliance- ja Riskienhallinta-toiminnot ovat mukana palkitsemisen periaatteiden, palkitsemispolitiikan ja palkitsemisjärjestelmien valmistelussa sekä palkitsemisen prosessien valvontamettelyiden määrittelyssä. Sisäinen tarkastus puolestaan arvioi vuosittain palkitsemisjärjestelmää. Palkitsemisjärjestelmät rakennetaan niin, että ne kannustavat henkilöitä toimimaan OP Ryhmän Hyvän liiketavan periaatteiden mukaisesti. Palkitsemisen sääntelymukaisuudessa huomioidaan mm. seuraavat seikat:

26.2.2020

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

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

2.6 Palkitseminen on yksinkertaista, läpinäkyvää ja ymmärrettävää

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

Yksinkertaisuutta ja ymmärrettävyyttä voidaan lisätä myös varmistamalla seuraavat asiat:

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

3 OP RYHMÄN PALKKAPOLITIikka 2020

3.1 Yleistä palkkapolitiikasta

Palkkapolitiikassa kuvataan, mitkä ovat palkkauksen ja palkitsemisen eri osien ja kokonaisuuden tarkoitus, mihin suuntaan palkkausta ja palkitsemista halutaan kehittää ja miten henkilö voi itse vaikuttaa palkkauksen ja palkitsemisen kehittämiseen.

Palkkauksen ja palkitsemisen avulla tuemme ja kannustamme henkilöstöä

- OP Ryhmän lyhyen ja pitkän aikavälin liiketoimintatavoitteiden sekä strategian toteuttamiseen
- OP Ryhmässä käynnissä olevan toimintamuutoksen toteuttamiseen
- Arvojen ja kulttuurin mukaiseen toimintaan
- Ylivertaisen asiakaskokemuksen tuottamiseen
- Ammattitaidon ja osaamisen monipuoliseen kasvattamiseen
- Itsenäiseen työskentelyyn, hyvään vuorovaikutustaitoon ja harkintaan
- Moitteettoman riskipolitiikan mukaisen toiminnan toteutumiseen sekä

26.2.2020

- o Toimimaan sääntelyn ja ohjeiden mukaisesti.

Palkkaus ja palkitseminen OP Ryhmässä koostuvat erilaisista palkitsemisen muodoista.

Rahallinen palkitseminen sisältää mm. seuraavat elementit:

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

Palkitseminen sisältää myös muita kuin rahassa määritettäviä elementtejä, mm.

- o Arvostus ja työstä saatu palaute
- o Mielenkiintoinen ja haastava työ sekä mahdollisuus urakehitykseen
- o Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
- o Koulutukset ja osaamisen kehittäminen.

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

OP Osuuskunnan hallintoneuvosto vahvistaa OP Osuuskunnan hallituksen päätöksen OP Ryhmän palkitsemisjärjestelmissä noudatettavista periaatteista.

3.2 Palkka

Palkka määräytyy tehtävän vaativuuden sekä henkilökohtaisen pätevyuden, kokemuksen ja suoriutumisen perusteella. Eri henkilöstöryhmillä on käytössä oman työehtosopimuksen mukaiset vaativuusluokittelut, joiden perusteella määräytyvät kunkin työehtosopimuksen piiriin kuuluvien tehtävien työehtosopimusten mukaiset vaativuusluokat ja palkat. Lisäksi työnantaja on ottanut käyttöön ryhmätasoisien OP-vaativuusluokittelun. OP-vaativuusluokitteluun perustuen muodostetaan OP Ryhmän palkkataulukko, jonka OP Osuuskunnan hallitus vuosittain vahvistaa. Palkkataulukko perustuu vuosittain toteutettuihin markkinapalkkatutkimuksiin, ja sitä käytetään palkkojen markkinavertailuun.

Palkan kehitykseen vaikuttavat palkankorotuksiin käytettävissä oleva budjetti, henkilön suoriutuminen ja arvojen mukainen toiminta. Suoriutumisen ja arvojen mukaisen toiminnan arviointiperusteet määritellään tarkemmin ennen palkankorotuskierroksen toteuttamista. Palkankorotukset toteutetaan pääsääntöisesti kerran vuodessa käytävien palkkakeskustelujen yhteydessä työehtosopimusten määräysten mukaisesti.

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

3.3 Henkilöstöedut

Kilpailukykyisten henkilöstöetujen tarjoaminen on tärkeä osa palkkauksen ja palkitsemisen kokonaisuutta. Henkilöstölle tarjottavista eduista päätetään vuosittain yhtiökohtaisesti OP Osuuskunnan sekä osuuspankkien hallituksissa.

3.4 Muuttuva palkitseminen

Muuttuva palkitseminen koostuu tulospalkkiosta ja pikapalkkiosta sekä henkilöstörahastosta. Muuttuva palkitseminen perustuu suoritusarvioon, jossa huomioidaan määrällisten tavoitteiden lisäksi myös laadulliset tavoitteet. Palkitsemisjärjestelmät rakennetaan niin, etteivät ne kannusta henkilöä toimimaan OP Ryhmän Hyvän liiketavan periaatteiden vastaisesti eikä palkitseminen johda asiakkaan edun vastaiseen toimintaan.

Riskipolitiikka ja laadulliset elementit huomioidaan etukäteen tavoiteasetannassa ja jälkikäteen suoritusarvioinnin sekä palkkion maksun yhteydessä. Taloudellisten riskien tarkastelun lisäksi suoritusarvioissa kiinnitetään huomiota myös maineriskiin sekä OP Ryhmän arvojen ja kulttuurin mukaiseen toimintaan.

Riskipositioihin kuuluvien henkilöiden palkkiot maksetaan erityissääntelyn edellyttämällä tavalla. Henkilön tehtävä määritellään riskipositioon sääntelyn edellyttämällä tavalla, mikäli hänen ammatillisella toiminnallaan voi olla vaikutusta OP Ryhmän riskiasemaan. Valvonta-toiminnoissa työskentelevät henkilöt ovat mukana muuttuvissa palkitsemisjärjestelmissä, mutta heidän palkitsemisensä ei saa riippua valvottavan yksikön tuloksesta.

Muuttuvan palkitsemisen kokonaisuus OP Ryhmässä vastaa enintään henkilön 1–12 kuukauden palkkaa riippuen tehtävän vaativuudesta sekä kilpailutilanteesta.

3.4.1 Tulospalkkio

Tulospalkkiolla ohjataan ja tuetaan OP Ryhmän strategian ja vuosisuunnitelman mukaisten tavoitteiden toteutumista sekä palkitaan henkilöstöä haastavien ja realististen tavoitteiden saavuttamisesta ja ylittämisestä. Yhtiö- ja liiketoimintatason tavoitteet päätetään vuosittain OP Osuuskunnan hallituksessa ja osuuspankkien hallituksissa.

Henkilökohtaiset tavoitteet asetetaan kehityskeskusteluissa ja ne johdetaan OP Ryhmän vuosisuunnitelman mukaisista tai strategisista tavoitteista. OP Ryhmän tulospalkkausjärjestelmä on kuvattu tarkemmin kohdassa 6.1.

3.4.2 Pikapalkkio

Pikapalkkiota käytetään yksilöiden tai ryhmien spontaaniin palkitsemiseen. Palkitsemisen perusteena voivat olla työnantajalle taloudellista hyötyä tuottava innovaatio tai poikkeuksellisen hyvä työsuoritus. Pikapalkkioille ei aseteta ennalta tavoitteita eikä pikapalkkio saa korvata palkankorotuksia, tulospalkkioita eikä muita työehtosopimuksessa määritettyjä lisäkorvauksia. Pikapalkkiojärjestelmästä päättää OP Osuuskunnan hallitus. Pikapalkkioiden maksamisen edellytyksenä on, että palkitsemisen reunaehdot (kuten asiakasliiketoiminnan voitollisuus) täyttyvät ja henkilön toiminta on ohjeiden ja sääntöjen mukaista.

Pikapalkkiot hyväksytään "yksi yli" -päätösmenettelyn mukaisesti niin, että hyväksyjänä on palkkiota esittävän esimiehen esimies.

3.4.3 Henkilöstörahasto

Henkilöstörahaston avulla tuetaan OP Ryhmän strategian toteuttamista, pitkäjänteistä tuloksellisuutta ja henkilöstön motivointia ryhmätason tavoitteiden saavuttamiseksi. Henkilöstörahaston tavoitteet ovat ryhmätasoisia ja kaikille yhteisiä. Tavoitteet päättää vuosittain OP Osuuskunnan hallitus. Henkilöstörahasto on kuvattu tarkemmin kohdassa 6.3.

26.2.2020

3.4.4 Muuttuvan palkkion maksaminen

Muuttuvan palkkion maksut maksetaan pääsääntöisesti rahana heti kyseessä olevan ansaintakauden päätyttyä, ellei sääntely muuta edellytä. Muuttuvia palkkiojärjestelmiä on kuvattu tarkemmin kohdassa 6.

3.5 Lisäeläke

Lisäeläkejärjestelmät ovat käytössä vain OP Osuuskunnan pääjohtajan ja johtokunnan jäsenten palkitsemisessa (katso kohdat 5.1 ja 5.2).

Eräille henkilöstöryhmille (pääsääntöisesti ennen 7/1991 työsuhteeseen tulleet OP-taustaiset henkilöt, jotka kuuluvat OP-Eläkesäätiön toimintapiiriin sekä ennen vuotta 2005 työsuhteeseen tulleet Pohjola-taustaiset henkilöt, jotka kuuluvat ryhmäeläkevakuutuksen piiriin) myönnetty lisäeläkejärjestelmät, joissa on varhennettu eläkeikä sekä lupaus tietystä eläkkeen tasosta, ovat suljettuja, eikä uusille henkilöille myönnetä lakisääteistä eläketurvaa täydentäviä lisäeläkejärjestelmiä.

3.6 Muu kuin rahassa määriteltävä palkitseminen

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

Monessa tehtävässä henkilöllä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön. Esimerkiksi joustava työ mahdollistaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen uudella tavalla. Joustava työ pitää sisällään mm. ajallisen jouston, jouston työn tekemisen paikassa, mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön ja sen sisältöön sekä tekniset välineet, joilla työ toteutetaan ja joiden avulla ollaan yhteydessä muihin.

4 HALLINNON PALKITSEMISEN RAKENNE JA PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS 2020

4.1 Osuuspankkien hallitukset ja hallintoneuvostot

OP Osuuskunnan hallitus antaa vuosittain suosituksen osuuspankeille hallinnon palkkioista ja palkitsemisesta. Suosituksen valmistelee hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta. Esitys kattaa suosituksen osuuspankkien hallintoneuvostojen ja hallitusten puheenjohtajien ja jäsenten kuukausi- ja kokouspalkkioista.

4.2 OP Osuuskunnan hallintoneuvosto

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

Osuuskunnan kokous päättää hallintoneuvoston palkkioista vuodelle 2020 maaliskuussa 2020. Maaliskuuhun 2020 saakka hallintoneuvoston puheenjohtajalle, varapuheenjohtajille ja jäsenille vahvistetut kuukausipalkkiot ovat seuraavat: puheenjohtaja 10 000 euroa, varapuheenjohtaja 4 000 euroa ja jäsenet 400 euroa. Muille kuin hallintoneuvoston puheenjohtajan johdolla toimivien toimikuntien puheenjohtajille maksetaan 2 000 euron kuukausipalkkiota. Lisäksi kaikille hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kokouspalkkiota 600 euroa kokoukselta. Hallintoneuvoston palkkiot maksetaan rahana.

26.2.2020

Hallintoneuvoston puheenjohtaja, varapuheenjohtajat ja jäsenet on vakuutettu Ilmarisessa työntekijän eläkelain (395/2006) mukaisella vapaaehtoisella eläkevakuutuksella

4.3 OP Osuuskunnan hallitus

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

Hallituksen puheenjohtajalle, varapuheenjohtajille ja jäsenille vahvistetut kuukausipalkkiot vuodelle 2020 ovat seuraavat: puheenjohtaja 11 000 euroa, varapuheenjohtaja 7 000 euroa ja jäsenet 5 000 euroa. Lisäksi valiokuntien puheenjohtajille maksetaan 2 000 euron kuukausipalkkiota. Lisäksi kaikille hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkiota 600 euroa kokoukselta. Hallituksen palkkiot maksetaan rahana.

Pääjohtajalle ei makseta erillistä kuukausipalkkiota hallitusjäsenyydestä eikä kokouspalkkiota.

Hallituksen puheenjohtaja, varapuheenjohtajat ja jäsenet on vakuutettu Ilmarisessa työntekijän eläkelain (395/2006) mukaisella vapaaehtoisella eläkevakuutuksella

5 YLIMMÄN JOHDON PALKITSEMISEN RAKENNE JA PÄÄTÖKSENTEKOJÄRJESTYS 2020

5.1 Pääjohtaja

OP Osuuskunnan toimitusjohtajana toimivan pääjohtajan palkkauksesta ja palkitsemisesta päättää OP Osuuskunnan hallintoneuvosto ja valmistelusta vastaa hallintoneuvoston nimitystoimikunta.

Pääjohtajan toimitusuhteen ehdot on määritelty kirjallisessa johtajasopimuksessa, jonka hallintoneuvosto on hyväksynyt.

Pääjohtajan palkitseminen muodostuu kolmesta osasta:

- 1) peruspalkka (kokonaispalkka, joka sisältää rahapalkan ja luontoisedut, perustana tehtävän vaativuus ja henkilön osaaminen ja suoriutuminen)
- 2) tulospalkkio (perustana strategisten ja vuosisuunnitelman mukaisten tavoitteiden toteutuminen, maksimipalkkio 12 kuukauden palkka)
- 3) lisäeläke.

Pääjohtaja Timo Ritakallion lisäeläke on etuusperusteinen ja eläkeikä on 65 vuotta. Pääjohtaja kuuluu OP-Eläkesäätiön lisäeläketurvan piiriin. Säätiössä karttuneen eläkkeen voi ottaa maksuun myös ennen sääntöjen mukaista vanhuuseläkettä ns. vapaakirjaeläkkeenä, jos työsuhde OP Ryhmässä päättyy.

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

5.2 OP Osuuskunnan johtokunnan jäsenet

OP Osuuskunnan johtokunnan jäsenten (pl. pääjohtaja) palkasta, palkkioista ja muista eduista päättää OP Osuuskunnan hallitus ja valmistelusta vastaa hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta. Johtokunnan jäsenten toimitusuhteen ehdot on määritelty kirjallisessa johtajasopimuksessa, jonka OP Osuuskunnan hallintoneuvosto tai hallitus on hyväksynyt.

26.2.2020

OP Osuuskunnan johtokunnan jäsenten palkitseminen muodostuu kolmesta osasta:

- 1) peruspalkka (kokonaispalkka, joka sisältää rahapalkan ja luontoisedut, perustana tehtävän vaativuus ja henkilön osaaminen ja suoriutuminen)
- 2) tulospalkkio (perustana strategian ja vuosisuunnitelman mukaisten tavoitteiden toteutuminen, maksimipalkkio 10 kuukauden palkka) sekä
- 3) lisäeläke.

Ennen vuotta 2018 aloittaneiden johtokunnan jäsenten lisäeläke on etuusperusteinen ja eläkeikä on 63 vuotta. Vuonna 2018 ja sen jälkeen aloittaneiden johtokunnan jäsenten lisäeläke on maksuperusteinen ja eläkeikä vastaa TyEL:n alinta vanhuuseläkeikää. Johtokunnan jäsenten lisäeläketurva on hoidettu OP-Eläkesäätiössä ja OP-Henkivakuutuksen lisäeläkevakuutuksella.

Johtokunnan jäsenten kohdalla työnantajan noudattama irtisanomisaika on 6 kuukautta. Työsuhteen päättyessä johtajasopimuksissa erikseen määritellyissä tilanteissa johtokunnan jäsenille maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi enintään 6 kuukauden rahapalkkaa vastaava summa.

OP Osuuskunnan hallintoneuvosto päätti kesäkuussa 2019, että uutta johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän ansaintajaksoa ei aloiteta vuonna 2020. OP Ryhmän muuttuva palkitseminen koostuu jatkossa tulospalkkiosta ja henkilöstörahosta. Ryhmätasoiset strategiset tavoitteet huomioidaan tulospalkkion ja henkilöstörahoston mittareissa. Vuosien 2014–2016 ja 2017–2019 johdon pitkän aikavälin palkkiot maksetaan normaalisti, ja palkitsemisjärjestelmien periaatteet on kuvattu tarkemmin kohdassa 6.2.

6 MUUTTUVIEN PALKKIOJÄRJESTELMIEN KUVAUS

6.1 OP Ryhmän tulospalkkiojärjestelmä

OP Osuuskunnan hallitus (aiemmin hallintoneuvosto) päättää tulospalkkiojärjestelmän keskeiset periaatteet. Tulospalkkiojärjestelmän tavoitteena on ohjata, sitouttaa ja kannustaa henkilöstöä yrityksen vuositavoitteiden toteuttamiseen ja tuloksellisuuteen, varmistaa strategiasta johdettujen tavoitteiden saavuttaminen sekä palkita haastavien tavoitteiden saavuttamisesta ja ylittämisestä. Tulospalkkiojärjestelmässä ansaintajaksot vaihtelevat 1–12 kuukauden välillä.

OP Ryhmään kuuluvat osuuspankit päättävät omalta osaltaan tulospalkkiontavoitteista ja mittareista OP Osuuskunnan hallituksen (hallintoneuvoston) ohjeistuksen pohjalta. OP Osuuskunnan johtokunta päättää tulospalkitsemisesta keskusyhteisökonsernin osalta, ja keskusyhteisökonserniin kuuluvien yritysten hallitukset vahvistavat yrityksen kuulumisen keskusyhteisökonsernin palkitsemisjärjestelmään.

Osuuspankkien tulospalkkiojärjestelmä perustuu ryhmätasoihin ja pankkitasoihin yhteisiin tavoitteisiin sekä henkilökohtaisiin tavoitteisiin. Mittaristossa näkyy vahvasti mm. asiakaskokemus, myynti sekä strategiasta johdetut kannattavuuden ja digitaalisuuden tavoitteet.

Palkitsemisen ryhmätasoisena reunaehtona on, että palkkion maksuhetkellä OP Ryhmän LCR-tunnusluku (Liquidity Coverage Ratio) on yli 110 % ja CET1-vakavaraisuus on yli 14,5 %. Keskusyhteisön palkitsemisjärjestelmässä tuloskortin mittareiden perusteella ansaitun palkkion lopulliseen määrään vaikuttaa lisäksi OP Ryhmän tulos ennen veroja. Palkkiota ei makseta, mikäli henkilön työsuhde on päättynyt ennen palkkion maksua. Tulospalkkion maksun edellytyksenä on, että pankin tai keskusyhteisön liiketoimintasegmenttien asiakasliiketoiminta on voitollista.

26.2.2020

Tulospalkkiot maksetaan pääsääntöisesti rahana. OP Ryhmän riskiasemaan vaikuttavien henkilöiden kohdalla noudatetaan lainsäädännön edellyttämiä vaatimuksia palkkioiden maksun lykkäämisestä sekä suorittamisesta osin muulla instrumentilla kuin rahana muuttuvien palkkioiden ylittäessä määritellyn tason.

Kussakin organisaatiossa palkkiojärjestelmästä vastaava päätöksentekoeelin voi harkintansa mukaan muuttaa lyhyen palkitsemisjärjestelmänsä ehtoja, purkaa sen kesken vuoden tai lykätä palkkion maksua, jos olosuhteiden muutokset johtaisivat järjestelmää sovellettaessa yrityksen kannalta kohtuuttomaan lopputulokseen. Osuuspankki tai keskusyhteisökonserni voi olla maksamatta palkkiota osittain tai kokonaan, jos organisaation taloudellinen asema ei salli palkkioiden maksamista.

Henkilön tulokortin perusteella ansaittua palkkiota alennetaan ennen palkkion maksua, mikäli ryhmässä tai tehtävässä noudatettavia sitovia sisäisiä ohjeita tai sääntelyn vaatimuksia ei ole huomioitu ja riskienhallinnallisia elementtejä on toteutunut. Maksettu palkkio voidaan myös periä kokonaan tai osittain takaisin, jos henkilö on syyllistynyt väärinkäyttöihin, tahallisesti vaarantanut liiketoiminnan tulevaisuutta tai rikkonut lakia.

6.2 OP Ryhmän johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmät 2014–2019

Johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä koostuu kolmen vuoden ansaintajaksosta.

Ansaintajakso 2014–2016

Ensisijaiset tavoitemittarit ansaintajaksolla 2014–2016 olivat keskittäjäasiakkaiden määrän kasvu, OP Ryhmän tulos ennen veroja sekä ryhmän ydinvakavaraisuus (CET1). Lisäksi järjestelmä huomioi kannattavuuden (taloudellisen pääomavaateen tuotto) ja rahoitus- ja vakuutusryhmittymien valvonnasta annetun lain mukaisen nk. rava-vakavaraisuuden. Palkkiota ei makseta, jos ryhmän rava-vakavaraisuus maksuhetkellä alittaa palkitsemisen vähimmäistason 130 prosenttia.

Ansaintajaksolla 2014–2016 oli mahdollista ansaita vuosittain 2–8 kuukauden säännöllistä ennakonpidätyksen alaista palkkaa vastaava palkkio. Palkkio maksetaan henkilölle kolmessa erässä vuosina 2018–2020 rahana. Mikäli henkilö kuuluu riskipositioon ja muuttuvan palkkion kokonaismäärä ylittää sääntelyn määrittelemän tason, maksetaan palkkio neljässä erässä vuosina 2018–2021 (johtokunnan jäsenille ja tarkastusjohtajalle kuudessa erässä vuosina 2018–2023) osittain OP Yrityspankin liikkeeseen laskeman debentuurin arvoon sidottuna.

Palkkion maksamiseen liittyy työ- tai toimisuhteen voimassaoloa koskevia ehtoja sekä suojautumiskieltoon ja odotusaikaan liittyviä ehtoja.

Vuoden 2014–2016 järjestelmään kuuluu noin 270 henkilöä, ja tavoitteiden toteuma oli 57 % maksimista. Vuonna 2019 palkkioita maksettiin n. 6 miljoonaa euroa.

Ansaintajakso 2017–2019

Vuoden 2017–2019 järjestelmän tavoitteet ovat voimassa olleen strategian mukaiset, ja ne perustuvat OP Ryhmän tulokseen ennen veroja, asiakaskokemukseen sekä digitaaliseen asiointiin. Palkkiota ei makseta, jos ryhmän CET1-vakavaraisuus on alle EKP:n asettaman CET1-puskurin +3 %.

26.2.2020

Ansaintajaksolla 2017–2019 on mahdollista ansaita vuosittain 1–8 kuukauden säännöllistä ennakonpidätyksen alaista palkkaa vastaava palkkio. Palkkio maksetaan henkilölle neljässä erässä vuosina 2020–2023 rahana. Mikäli henkilö kuuluu riskipositioon ja muuttuvan palkkion kokonaismäärä ylittää sääntelyn määrittelemän tason, maksetaan palkkio neljässä erässä vuosina 2020–2023 (johtokunnan jäsenille ja tarkastusjohtajalle kuudessa erässä vuosina 2020–2025) osittain OP Yrityspankin liikkeeseen laskeman debentuurin arvoon sidottuna.

Palkkion maksamiseen liittyy työ- tai toimisuhteen voimassaoloa koskevia ehtoja sekä suojautumiskieltoon ja odotusaikaan liittyviä ehtoja.

Vuoden 2017–2019 järjestelmään kuuluu noin 300 henkilöä ja tavoitteiden toteumat olivat 13 % maksimista.

6.3 OP Ryhmän henkilöstörahasto

Kaikki ne henkilöt, jotka ovat vakituiseissa tai määräaikaisissa työsuhteissa henkilöstörahastoon kuuluvaan OP Ryhmän yritykseen, ovat rahaston jäseniä (pl. johdon pitkän aikavälin palkitsemisen piiriin kuuluvat henkilöt).

OP Ryhmän henkilöstörahastoon kuului vuonna 2019 noin 95 prosenttia koko henkilöstöstä.

OP Ryhmän henkilöstörahastolle maksettava voittopalkkioerä vuonna 2019 perustui seuraavien tavoitteiden saavuttamiselle: OP Ryhmän tulos ennen veroja 60 %:n painolla, digitaalinen asiointi 20 %:n painolla, kohtaamisten NPS 15 %:n painolla ja bränditason NPS 5 %:n painolla. Henkilöstörahastoon tehtävän palkkiosirron määrä vuodelta 2019 on noin 2,4 % rahaston jäsenten palkkasummasta.

6.4 OP Ryhmän riskiasemaan vaikuttavien henkilöiden palkitseminen

Vakavaraisuusasetuksen edellyttämät tiedot OP Ryhmän riskiasemaan vaikuttavien henkilöiden palkitsemisesta julkaistaan vuosittain OP:n verkkosivuilla osoitteessa www.op.fi > OP Ryhmä > Tietoa Ryhmästä > Hallinnointi > [Palkitseminen](#).

6.5 Muuttuvan palkkion maksamisen viivästäminen

Muuttuvien palkkioiden maksamisesta henkilöille, joiden toiminnasta voi aiheutua yritykselle merkittävää riskiä ("riskiprofiiliin vaikuttava henkilö") on säädetty laissa Luottolaitostoiminnasta (610/2014). Riskiprofiiliin vaikuttavaan henkilöryhmään kuuluvat OP Ryhmässä mm. toimitusjohtajat ja muut toiminnan johtamiseen osallistuvat henkilöt sekä sisäiseen valvontatoimeen kuuluvat henkilöt.

OP Ryhmän tai siihen kuuluvan yrityksen riskiprofiiliin vaikuttavaan henkilöryhmään sovelletaan muuttuvan palkkion maksamisen lykkäämistä sekä muuttuvan palkkion maksamista puoliksi muuna kuin käteissuorituksena, mikäli henkilön muuttuva palkkio yhden vuoden ansaintajaksolta ylittää Finanssivalvonnan kannanoton mukaisen rajan 50 000 euroa. Riskiprofiiliin vaikuttavan henkilön palkkioita tarkastellaan 50 000 euron lykkäysrajan suhteen kokonaisuutena huomioiden sekä pitkän että lyhyen aikavälin palkkiot.

Jos maksun viivästäminen euroraja ylittyy, 60 % palkkiosta maksetaan heti ja 40 % palkkion maksusta lykätään. Lykkäystilanteessa viivästettävä palkkio maksetaan kolmen seuraavan vuoden aikana (johtokunnan osalta seuraavan viiden vuoden aikana). Sanotussa lykkäystilanteessa muuttuvasta palkkiosta puolet maksetaan rahana ja puolet sidotaan OP Osuuskunnan hallituksen päättämän viiteinstrumenttiin arvoon. Viiteinstrumenttiin sidottu palkkio maksetaan henkilölle vuoden odotusajan jälkeen.

26.2.2020

7 PALKITSEMISRAPORTTI 2019

7.1 Hallintoneuvoston ja hallituksen palkkiot vuonna 2019

OP Osuuskunnan hallintoneuvoston puheenjohtajan ja jäsenten palkitseminen 2019:

Osuuskunnan kokouksen OP Osuuskunnan hallintoneuvoston puheenjohtajalle, varapuheenjohtajille ja jäsenille vahvistamat kuukausipalkkiot vuodelle 2019 ovat seuraavat: puheenjohtaja 10 000 euroa, varapuheenjohtaja 4 000 euroa ja jäsenet 400 euroa. Muille kuin hallintoneuvoston puheenjohtajan johdolla toimivien valiokuntien puheenjohtajille maksetaan 2 000 euron kuukausipalkkiota. Lisäksi kaikille hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kokouspalkkiota 600 euroa kokoukselta. Hallinnon palkkiot maksetaan rahana.

Hallintoneuvoston puheenjohtaja, varapuheenjohtajat ja jäsenet on vakuutettu Ilmarisessa työntekijän eläkelain (395/2006) mukaisella vapaaehtoisella eläkevakuutuksella.

euroa	Hallintoneuvoston puheenjohtaja	Varapuheenjohtaja ja muut hallinto- neuvoston jäsenet	Yhteensä
Säännölliset kuukausi- palkkiot	120 000	282 800	402 800
Kokouspalkkiot	17 400	281 540	298 940

OP Osuuskunnan hallituksen eli johtokunnan jäsenille ei ole maksettu erillistä korvausta hallituksen jäsenenä toimimisesta vuonna 2019.

7.2 Pääjohtajan ja johtokunnan jäsenten palkat, palkkiot ja luontaisedut vuonna 2019

OP Ryhmän pääjohtaja Timo Ritakalliolle maksettiin vuonna 2019 palkkaa 781 515 euroa ja luontoisetuja 26 280 euroa sekä vuodelta 2018 kertyneitä tulospalkkioita 47 667 euroa. Vuodelta 2018 ansaitusta tulospalkkiosta maksetaan sääntelyn mukaisen lykkäysmenettelyn mukaisesti 111 222 euroa vuosina 2020–2025.

Muiden johtokunnan jäsenten palkat olivat 2 715 466 euroa ja luontoisedut 77 411 euroa. Vuodelta 2018 kertyneitä tulospalkkioita sekä vuosilta 2014–2016 kertyneitä johdon pitkän aikavälin palkkioita maksettiin 608 375 euroa vuonna 2019. Yhteensä palkkoja ja palkkioita maksettiin muille johtokunnan jäsenille 3 401 252 euroa. Vuodelta 2018 kertyneistä tulospalkkioista ja vuosilta 2014–2016 kertyneistä johdon pitkän aikavälin palkkioista maksetaan sääntelyn mukaisen lykkäysmenettelyn mukaisesti 817 919 euroa vuosina 2020–2025.

Pääjohtajan lisäeläkevakuutuksesta ei aiheutunut kustannuksia vuonna 2019. Johtokunnan jäsenten lisäeläkevakuutuksen maksut vuonna 2019 olivat 541 766 euroa.

26.2.2020

	Säännöllinen rahopalkka	Luontois- edut	Vuodelta 2018 ansaittu, vuonna 2019 maksettu tulos- palkkio	Pitkän aikavälin palkitsemisjär- jestelmästä vuosilta 2014- 2016 ansaitun palkkion vuonna 2019 maksettu osuus	2019 maksetut palkat, palkkiot ja luontoisedut yhteensä	Vuosina 2020- 2025 maksettavat viivästetyt palkkiot tulospalkkiosta 2018 sekä pitkän aikavälin palkitse- misjärjestelmästä 2014-2016
Pääjohtaja Timo Ritakallio	781 515	26 280	47 667	-	855 461	111 222
Tony Vepsäläinen	617 997	13 200	23 778	221 825	876 801	394 745
Vesa Aho	343 040	240	-	-	343 280	-
Katja Keitaanniemi	412 920	240	-	-	413 160	-
Olli Lehtilä	388 289	40 751	42 614	108 333	579 987	165 685
Juho Malmberg	314 160	240	15 696	13 593	343 689	36 624
Harri Nummela	404 220	11 580	15 669	120 507	551 975	220 865
Tiia Tuovinen	234 840	11 160	46 360	-	292 360	-