

OPn vuosi 2016

Rohkeasti uuteen suuntaan



Sisältö

OP Ryhmä

OP Ryhmä lyhyesti	1
Pääjohtajan katsaus	3
Omistaja-asiakkaat	5
Yritysasiakkaat	7
Paikallisuus ja osuuspankit	9
Henkilöstö	10
Avainluvut	12
Keskeiset tapahtumat	13

Strategia

Toimintaympäristö	15
OPn strategia	16
Arvonluontimalli	19
Arvoketju	20

Liiketoiminnot

Pankkitoiminta	21
Vahinkovakuutus	24
Varallisuudenhoito	28
Tuote- ja palvelukehitys	31

Hallinnointi

Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä	33
Hallintoneuvosto	75
Johtokunta	78
Riskienhallinta	90

Vastuullisuus ja GRI

Vastuullisuuden kohokohdat 2016	95
Sidosryhmät ja verojalanjälki	97
Vastuullisuuden johtaminen ja olennaisuus	101
Johtamistapa olennaisten näkökohtien osalta	106
Taloudelliset vaikutukset	119
Ympäristövaikutukset	121
Sosiaaliset vaikutukset	123
GRI-sisältöindeksi	134
Riippumaton varmennusraportti	142

Toimintakertomus ja tilinpäätös

Vuosi 2016 tiivistetysti	144
--------------------------------	-----

OP Ryhmä lyhyesti

OP Ryhmä on Suomen suurin finanssiryhmä ja täysin asiakkaidensa omistama.

OPn liiketoiminta on jaettu kolmeen alueeseen, jotka ovat pankkitoiminta, vahinkovakuutus ja varallisuudenhoito. Tarjoamme asiakkaillemme maan kattavimman ja monipuolisimman pankki-, sijoitus- ja vakuutuspalvelujen kokonaisuuden sekä parhaat keskittämisedut.

Uuden strategiamme mukaisesti tavoitteenamme on muuttua puhtaasta finanssitoimijasta digitaalisen ajan monialaiseksi palveluyritykseksi. Finanssiosaamisen säilyessä selkäranganamme laajennamme OPn toimintaa asteittain uusille alueille, kuten terveys- ja hyvinvointipalveluihin sekä asumiseen ja liikkumiseen.

OPssa työskentelee yli 12 000 henkilöä. OPlla on noin 3,9 miljoonaa henkilöasiakasta ja 440 000 yritysasiakasta. Omistaja-asiakkaita on noin 1,7 miljoonaa.

Menestystämme mitataan kahdessa roolissa onnistumisella

OPn toiminta perustuu osuustoiminnallisuuteen: yhdessä tekemiseen ja menestyksen jakamiseen kaikkien kesken. Perustehtävämme on vahvan vakavaraisuuden ja tehokkuuden avulla luoda kestävää taloudellista menestystä, turvallisuutta ja hyvinvointia omistaja-asiakkaille ja toimintaympäristölle.

Toteutamme perustehtäväämme osuustoiminnalliselle toimijalle ominaisen kaksoisroolin kautta. Liiketoiminnallisessa roolissa OP tarjoaa asiakkaille parhaita mahdollisia tuotteita ja palveluita ja huolehtii toiminnan kannattavuudesta. Liiketoimintaroolissa onnistuminen ja taloudellinen menestyminen mahdollistavat perustehtävän toteuttamisen myös yhteisöllisten tekojen kautta, esimerkiksi erilaisilla #Suominousuun-avauksilla. Liiketoimintaroolin ja yhteisöllisen roolin on oltava toiminnassamme tasapainossa, sillä OPn menestystä mitataan molemmissa rooleissa onnistumisella.

Osuustoiminnallisuuden perustuvien yhteisöllisten periaatteiden mukaisesti toimimme aina laajemman yhteisön etua ajatellen, emmekä aja OPn tai yksittäisten toimijoiden tavoitteita, jos ne ovat ristiriidassa toimintaympäristön pitkän aikavälin tavoitteiden kanssa.

Osuustoiminnallinen yritysruutomme mahdollistaa meille kaksoisroolin, joka on samalla ainutlaatuisen identiteettimme perusta



Liiketoimintarooli



Yhteisöllinen rooli

OP Ryhmän rakenne

OP Ryhmän muodostavat noin 170 itsenäistä osuuspankkia sekä niiden omistama keskusyhteisö OP Osuuskunta tytär- ja lähiyhteisöineen.

1,7 miljoonaa omistaja-asiakasta

Noin 170 osuuspankkia



Pankkitoiminta



Vahinkovakuutus

Terveys- ja
hyvinvointipalvelut



Varallisuudenhoito

Keskusyhteisö

Omistaja-asiakkaat

OP Ryhmä on asiakkaidensa omistama. Ryhmän 1,7 miljoonaa omistaja-asiakasta omistavat osuuspankit.

Osuuspankit

Osuuspankit ovat itsenäisiä, paikallista vähittäispankkitoimintaa alueellisesti harjoittavia talletuspankkeja. Yritysmuodoltaan ne ovat osuuskuntia, joissa jokaisella omistaja-asiakkaalla on yksi tasavertainen ääni. Osuuspankkien tavoitteena on menestys yhdessä asiakkaiden kanssa, ei lyhyen aikavälin voitto. Pankkien liiketoiminnan tuotto käytetään omistaja-asiakkaiden hyväksi: tuotteiden, palvelujen ja etujen kehittämiseen.

Liiketoiminnot

OP Ryhmällä on kolme liiketoimintasegmenttiä: Pankkitoiminta, Vahinkovakuutus ja Varallisuudenhoito. Pankkitoiminta on ryhmän liiketoimintasegmenteistä suurin. Terveys- ja hyvinvointipalvelut ovat toistaiseksi osa Vahinkovakuutuksen liiketoimintasegmenttiä.

Keskusyhteisö

OP Osuuskunta on osuuspankkien yhteenliittymän keskusyhteisö. Se on osuuskunta, jonka jäseniä ovat yhteenliittymään kuuluvat talletuspankit ja muut luottolaitokset. OP Osuuskunnan perustehtävänä on luoda edellytykset OP Ryhmän yhtenäisyydelle ja menestykselle. Se ohjaa ryhmän keskitettyjä palveluita, kehittää ryhmän liiketoimintaa, huolehtii ryhmän strategisesta ohjauksesta ja edunvalvonnasta sekä hoitaa OP Ryhmän muodostaman rahoitus- ja vakuutusryhmittymän johdossa olevalle yritykselle kuuluvat ohjaus- ja valvontatehtävät. Lisäksi OP Osuuskunta toimii ryhmän strategisena omistusyhteisönä. OP Osuuskunta myös luotaa toimintaympäristöä, kerää tietoa toimialan muutoksista ja markkinoista sekä vastaa ryhmän yrityskuvasta, maineesta ja brändeistä.

Pääjohtajan katsaus

OP jatkoi vuonna 2016 hyvää taloudellisesta menestystään tekemällä historiansa parhaan tuloksen liiketoiminnan kasvaessa laajasti markkinoita nopeammin. Päällimmäisenä kuluneesta vuodesta jää silti mieleen valtavan uudistumisprosessimme käynnistyminen. Miksi menestyvän yrityksen on uudistuttava?

Vuoden alussa saimme valmiiksi OPn yhden kaikkien aikojen laajimman toimintaympäristön analyysin. Sen viesti ei jättänyt kylmäksi. Finanssiala on historiansa rajuimman muutoksen kourissa.

Vastaamme muutokseen kesällä 2016 hyväksytyn strategiamme myötä. Haluamme johtaa sitä eturintamassa ja uudistua asiakaskokemus edellä.

Asiakasomisteisena yrityksenä haluamme olla luotettu kumppani asiakkaidemme arjessa. Laajennamme toimintaamme aloille, joilla olemme finanssituotteiden kautta olleet pistoina aiemminkin läsnä kuten mm. liikkuminen, asuminen, terveys ja hyvinvointi.

Matka kohti monialaisuutta on pitkä ja monivaiheinen, eikä tapahdu yhdessä yössä, kuten ei ole tarkoituskaan. Perinteiset pankki- ja vakuutuspalvelut ovat pitkälle tulevaisuuteen toimintamme kivijalka.

OP uudistuu asiakkaiden edun johdattelemana tavalla, joka huomioi sekä nykyiset että tulevat asiakassukupolvet.



Investoinneista kilpailukykyä

Uudistuminen muuttuu konkreettiseksi, kun investoimme uuteen teknologiaan, tuotteisiin, palveluihin ja osaamiseen. Kerroimme strategiamme julkistamisen yhteydessä investointiohjelmastamme, joka on suuruudeltaan noin 2 miljardia euroa seuraavien viiden vuoden aikana. Raivaamme uutta latua mutta myös kehitämme olemassa olevaa toimintaamme ja digitaalisia valmiuksia. Hintakilpailukykyämme ja toiminnallisen ketteryytemme turvaaminen vaatii toimintamme tehostamista. Työtehtävien kirjo ja osaamisvaatimukset OPssa monipuolistuvat.

Tekoja yhteisöllisessä roolissa

Liiketoimintamme kehittämisen ohella olemme toteuttaneet perustehtäväämme myös yhteisöllisen roolin kautta. Olemme jatkaneet #Suominousuun-tekojen sarjaa muun muassa lahjoittamalla yliopistoille yli 6 miljoonaa euroa.

Lahjana 100 vuotta täyttävälle Suomelle olemme toteuttamassa maamme kaikkien aikojen suurinta vapaaehtoistyön panosta. Kaikki yli 12 000 oplaista ympäri Suomen saavat käyttää yhden työpäivän valitsemaansa vapaaehtoiskohteeseen, ja haastamme mukaan myös hallintomme, omistaja-asiakkaamme ja sidosryhmämme. Verkkoon rakentamamme kaikille avoin vapaaehtoistyön välityssivusto löytyy osoitteesta www.hiiop100.fi.

Odotukset kasvavat

Uuden strategian, hyvän taloudellisen tuloksen sekä yhteisöllisessä roolissa toteuttamiemme tekojen myötä sidosryhmiemme odotukset ovat kasvaneet uusiin mittoihin. Arvopohjaisesta uudistumisestamme syntynyt positiivinen energia on tarttunut omasta henkilöstöstämme hallintoon ja asiakkaisiimme.

Vuoden 2016 aikana OP sai lähes 260 000 uutta omistaja-asiakasta. Asiakaskokemus kehittyi suotuisasti, ja osuuspankit ympäri Suomen tekevät työtä ollakseen läsnä omistaja-asiakkaiden arjessa paitsi fyysisesti myös digitaalisesti.

Tavoitteenamme on lunastaa meihin kohdistuvat odotukset niin liiketoiminnallisessa kuin yhteisöllisessä roolissa – ja edustaa positiivista muutosvoimaa kaikkialla Suomessa.

OP kannustaa myös yhteiskuntaa uudistumaan

Suomi on jämähtänyt jo vuosikymmenen jatkuneeseen pysähtyneisyyden tilaan. Mitä jos Suomi uusisi strategiansa yhtä määrätietoisesti kuin OP?

Vuosi 2017 on alkanut parempien talousnäkymien valaisemana. Suomen 100-vuotisjuhlavuodesta voi tulla vielä käännteentekevä vuosi maamme historiassa. Nyt on juuri oikea aika antaa rohkeuden aallon pyyhkäistä läpi koko yhteiskunnan.

Uudistumisesta syntyy investointeja ja uutta työtä ja investoinneista kilpailukykyä. Suomi voi nousta kokoaan suuremmaksi toimijaksi digitalisoituvassa maailmantaloudessa, mutta se edellyttää rajua uudistumista ja vahvuuksiemme varaan rakentamista.

Haluan kiittää menestyksekkäästä vuodesta niin OPn omistaja-asiakkaita, asiakkaita ja yhteistyökumppaneita kuin hallintoa ja henkilöstöäkin. OPn onnistuminen on myös jatkossa sidoksissa suomalaisten menestykseen. Kannustamme kulkemaan läpi digimurroksen pää pystyssä, ja lupaamme hoitaa vähintään oman osuutemme näissä talkoissa.

Omistaja-asiakkaan etu ohjaa toimintaamme

Asiakkaidensa omistama OP luo perustehtävänsä mukaisesti hyvinvointia omistaja-asiakkailleen ja toimintaympäristölleen. Siksi toiminnan keskiössä on omistaja-asiakas.

Omistaja-asiakkaaksi voi liittyä maksamalla jäsenosuusmaksun. Jäsenosuusmaksu on kertasijoitus, muita maksuja ei ole. Omistaja-asiakkaalla on kahdenlaisia oikeuksia: Omistaja-asiakkaalla on oikeus osallistua ja äänestää osuuspankkinsa osuuskunnan kokouksessa tai edustajiston vaaleissa. Omistaja-asiakas on myös oikeutettu kulloinkin voimassa oleviin OPn omistaja-asiakkaan etuihin.

Omistaja-asiakkaiden on ollut vuodesta 2014 lähtien mahdollista sijoittaa omaan osuuspankkiinsa myös Tuotto-osuuksien kautta. Osuuspankki maksaa Tuotto-osuuksille vuosittain korkoa pankin tuloksen perusteella ja ohjaa näin osan hyvästä menestyksestään omistaja-asiakkailleen. OP ennakoi maksavansa Tuotto-osuuksille korkoa 3,25 (3,25) prosenttia vuodelta 2016.

Vuonna 2016 OP Ryhmän omistaja-asiakkaiden määrä kasvoi 256 000:lla yli 1,7 miljoonaan. Kulunut vuosi oli toinen kokonainen toimintavuosi sen jälkeen, kun Pohjola Pankki poistettiin pörssistä ja OP teki paluunsa juurilleen kokonaan asiakkaidensa omistamaksi toimijaksi. Osana täysin asiakasomisteisen OP Ryhmän rakentamista pääkaupunkiseudulla toimiva osakeyhtiöpohjainen OP Helsinki muutettiin osuuspankiksi.

Omistaja-asiakas vaikuttaa osuuspankin hallinnossa

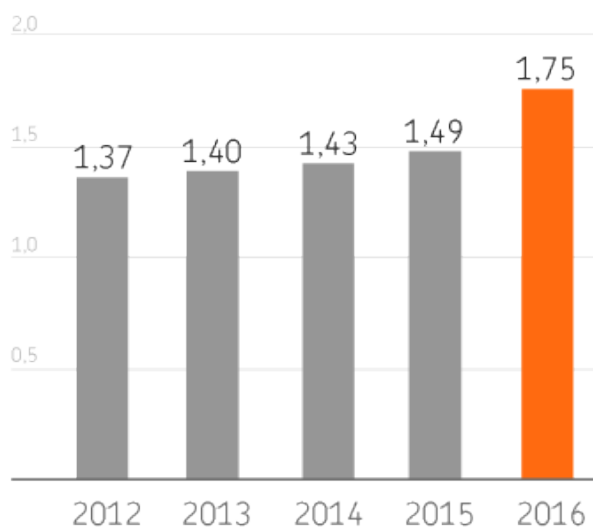
Osuustoiminnan periaatteiden mukaisesti hallintomme tuo vahvasti omistaja-asiakkaiden äänen päätöksentekoon ja toiminnan kehittämiseen. Omistaja-asiakkaat valitsevat keskuudestaan oman pankkinsa hallintohenkilöt. Näin varmistetaan, että osuuspankin toimintaa kehitetään paikallisten asiakkaiden tarpeita kuunnellen. Hallinnon kautta omistaja-asiakkaiden vaikutusmahdollisuudet ulottuvat alueellisen elinkeinoelämän ja hyvinvoinnin edistämiseen.

[Lue lisää osuuspankkien paikallisesta vaikuttavuudesta. >](#)

Osuuspankit ovat yritysmuodoltaan osuuskuntia, joissa päätöksenteon perusarvoihin kuuluu jäsen ja ääni -periaate. Jäsenet eli omistaja-asiakkaat valitsevat keskuudestaan pankille edustajiston äänestämällä edustajiston vaaleissa. Edustajisto käyttää osuuspankin jäsenten päätösvaltaa osuuskuntalaissa sekä pankin säännöissä määrättyissä asioissa edustajiston kokouksissa. Niillä osuuspankeilla, jolla ei ole vaaleilla valittua edustajistoa ylin päättävä elin on osuuskunnan kokous.

Useissa OP Ryhmän osuuspankeissa järjestetään edustajiston vaalit vuonna 2017. Vaaleihin voivat osallistua omistaja-asiakkaat, jotka ovat liittyneet omistaja-asiakkaiksi kesäkuun 2017 loppuun mennessä.

Omistaja-asiakkaat milj. asiakasta



Digitaaliset asiakasyhteisöt uutena vaikuttamisen kanavana

Omistaja-asiakkaat voivat vaikuttaa omistamansa pankin toimintaan jatkossa yhä monipuolisemmillä tavoilla.

Syksyllä 2016 Sastamalan, Ruukin, Oulaisen ja Kainuun osuuspankeissa kokeiltiin uudenlaista digitaalista asiakasyhteisöä omistaja-asiakkaiden vaikuttamisen keinona ja kanavana. Omistaja-asiakasyhteisössä vaikuttaminen tapahtuu erilaisiin kyselyihin vastaamalla ja osallistumalla keskusteluihin.

Kokeilussa omistaja-asiakkaita pyydettiin ehdottamaan omalle pankilleen hyväntekeväisyyskohteita ja äänestämään annettujen ideoiden joukosta suosikkinsa. Jokaisessa pankissa omistaja-asiakkaat äänestivät toteutettavaksi vähävaraisten lapsiperheiden tukemiseen liittyvän idean.

Kokeilua laajennetaan vuoden 2017 aikana. Osuuspankit ottavat omistaja-asiakasyhteisöt käyttöön omassa aikataulussaan kutsumalla mukaan omia omistaja-asiakkaitaan.

Omistaja-asiakkaat pääsevät vaikuttamaan myös OPn [palvelu- ja tuotekehitykseen](#). >

Omistaja-asiakkaan edut ja OP-bonukset

Osuustoiminnan periaatteen mukaan OPn toiminnasta ja menestyksestä hyötyvät omistaja-asiakkaat. Liiketoiminnan tuloksesta merkittävä osa palautetaan omistaja-asiakkaille OP-bonuksina ja erilaisina etuina ja alennuksina. Omistaja-asiakkaat hyötyvät sitä enemmän, mitä enemmän he palveluita käyttävät.

Etuohjelman muodostavat suhteessa asioinnin määrään kertyvät OP-bonukset sekä pankkipalveluista ja vahinkovakuuttamisen ja varallisuudenhoidon tuotteista annettavat edut ja alennukset. Lisäksi tiettyjä palvelukokonaisuuksia tarjotaan ainoastaan omistaja-asiakkaille.

OP-bonukset ovat omistaja-asiakkaan merkittävin etu, ja niitä kertyy miltei kaikesta asioinnista. OP-bonuksia voi käyttää laajasti OP Ryhmän pankkipalvelu-, vahinkovakuutus- ja varallisuudenhoitomaksuihin sekä OP-Kiinteistökeskuksen välityspalkkioihin. OP-bonuksia käytettiin pankki- ja varallisuudenhoitopalveluihin yhteensä 101 miljoonaa euroa (100) ja vahinkovakuutuslaitosten vakuutusmaksuihin 107 miljoonaa euroa (101). Omistaja-asiakkaille on vuodesta 1999 lähtien maksettu OP-bonuksina yhteensä yli 1,9 miljardia euroa. Vuonna 2016 OP-bonuksia kertyi 208 miljoonaa euroa (197). Vahinkovakuutuslennuksia annettiin yhteensä 86 miljoonaa euroa (79). OP-bonuksia käytettiin 2 200 000 vakuutuslaskuun (2 023 000), joista 297 000 laskua (273 000) maksettiin kokonaan bonuksilla.

Omistaja-asiakkaan etuja kehitetään jatkuvasti. Uusi rahastoetu lanseerattiin kesäkuussa 2016 ja omistaja-asiakkaat voivat nyt ostaa, myydä ja vaihtaa suurinta osaa OPn rahastoista ilman kaupankäyntikuluja. Lisäksi omistaja-asiakkaille tuotiin uusina palveluina muun muassa OP-sijoituskumppani-palvelukokonaisuus tukemaan omistaja-asiakkaita sijoituspäätöksissä sekä uusi kiinteäkorkoinen asuntolaina, jossa koko asuntolainan voi ensimmäistä kertaa Suomessa sitoa kiinteään korkoon koko laina-ajaksi, jopa 25 vuodeksi.

Omistaja-asiakkaan edut



Pankki

- Päivittäiset pankkipalvelut -45 %
- Asuntolainan pitkä kiinteä korko



Vakuutus

- Useimmat vakuutukset -10 %
- Auton bonuksellinen kaskovakuutus -18 %
- Omakotivakuutuksen omavastuu 0 € tietyissä vahingoissa

Vakuutusten keskittämisalennuksen saa omistaja-asiakas, jolla on vakuutuksia kolmesta eri vakuutusryhmästä.



Varainhoito

- Lähes kaikkien rahastojen merkintä, lunastus ja vaihto 0 €
- OP-sijoituskumppani

OP-bonukset

Omistaja-asiakkaan lainat, säästöt, sijoitukset ja vakuutusmaksut kerryttävät OP-bonuksia (0,25 % kuukausittaisen asioinnin määrästä), joita käytetään palvelumaksujen ja vakuutuslaskujen maksamiseen.

Lisäksi lukuisia muita etuja ja alennuksia OP Ryhmän tuotteista ja palveluista.

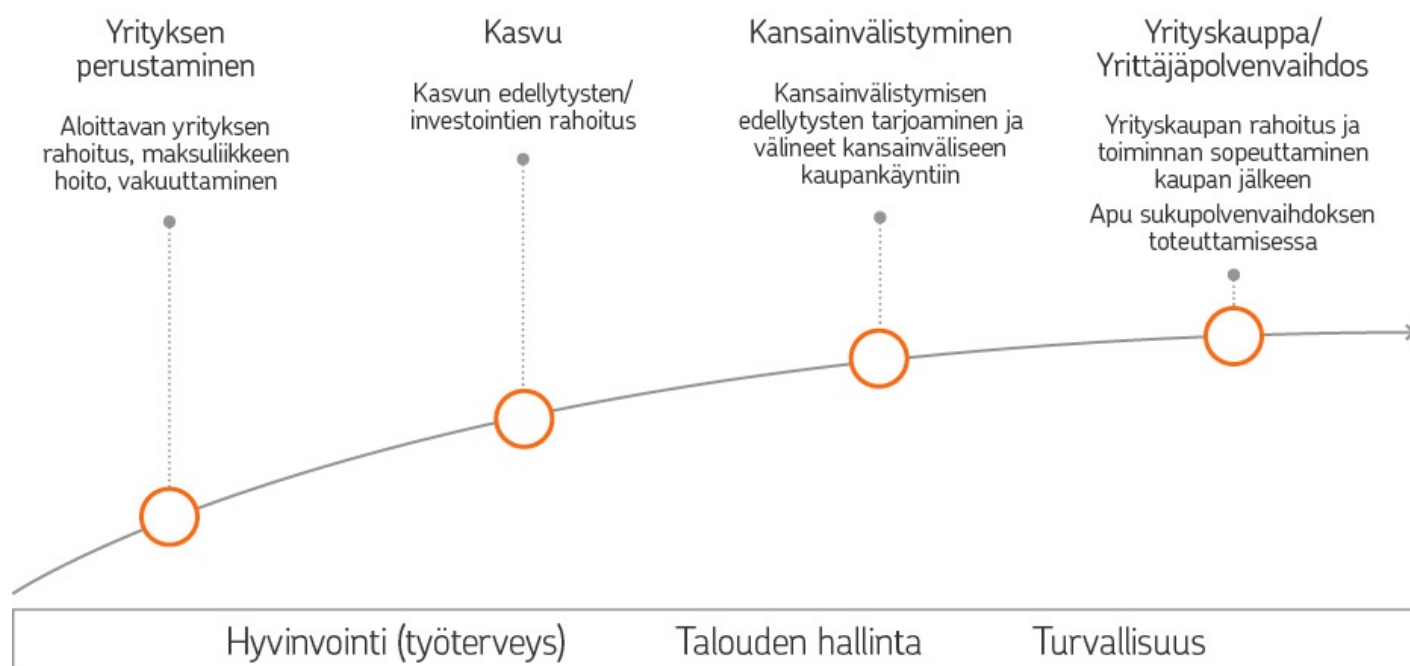
Yritysassiakkaiden toimintaedellytyksiä tukemassa

Yritysten merkitys Suomen taloudelle on tärkeä ja OP haluaa olla mukana tukemassa suomalaisten yritysten toimintaedellytyksiä. Yritysten palveluiden laaja-alainen kehittäminen on tärkeä osa OPn uutta strategiaa käytäntöön vievistä kehitysohjelmista.

OP tarjoaa yritysasiakkaille monipuoliset **pankki-** >, **vakuutus-** > ja **varallisuudenhoitopalvelut** > sekä **terveys-** ja **hyvinvointipalvelut** >. Palvelut kattavat muun muassa rahoituksen, maksuliikenteen, kassanhallinnan, riskienhallinnan, henkilöstön hyvinvoinnin ja kansainvälistymisen. Asiakassuhteissa tavoitellaan pitkäjänteisyyttä ja monipuolisia kokonaisasiakkuuksia, ja ratkaisut räätälöidään asiakkaiden tarpeisiin sopiviksi.

Yrityksen perustamiseen ja kasvun eri vaiheisiin liittyy monia erilaisia valintoja ja vaihtoehtoja. OP tukee yritystoimintaa sen kaikissa eri kehitysvaiheissa.

Palveluita yrityksille elinkaaren eri vaiheisiin



Vuonna 2016 yritysasiakkaille lanseerattiin lukuisia **uusia palveluita** >, muun muassa yrittäjän arkea helpottavat digitaaliset palvelut OP-yritysmobiili ja Pivo Kassa. Lisäksi pk-yritysten rahoituksen saatavuutta lisättiin Euroopan investointirahaston (EIR) ja Suomen valtion kanssa solmituilla sopimuksilla.

Kansainvälisen toiminnan tukena omat konttorit Baltiassa ja laaja kumppaniverkosto

OP tukee yritysten liiketoimintaa Suomessa ja ulkomailla kattavien ulkomaanpalveluiden ja luotettavan kumppaniverkoston avulla. Baltia on Suomen

ohella OPn toinen kotimarkkina-alue, ja ryhmällä on omia konttoreita Virossa, Latviassa ja Liettuassa. Baltian pankkitoiminta tarjoaa kattavat pankkipalvelut yritysasiakkaille. Vahinkovakuutuspalveluita Baltiassa puolestaan tarjoaa OPn omistama Seesam-vakuutusyhtiö.

Omien konttoreiden ohella kansainvälisiä palveluita rakennetaan yhdessä globaalin kumppaniverkoston kanssa. OP tekee yhteistyötä sellaisten ulkomaisten pankkien kanssa, joilla on vahva jalansija omilla markkinoillaan, paras asiantuntemus paikallisesta yritys- ja pankkitoiminnasta sekä parhaat mahdollisuudet tarjota kyseisille markkinoille sopivia palveluratkaisuja yritysasiakkaiden käyttöön. Yhteistyömuodot vaihtelevat maksujen välityksestä aina strategiaan kumppanuuksiin. Vahinkovakuutuspalveluissa OPlla on yhteistyökumppanina RSA, yksi maailman johtavista vahinkovakuuttajista, joka toimii verkostonsa kautta yli sadassa maassa.

Osuuspankit vaikuttavat paikallisesti

Osuuskunta yritysmuotona sekä osuustoiminta aatepohjana lisäävät yhteisöllisyyttä ja jatkuvuutta OPn toimintaympäristössä. OP on vahvasti sitoutunut asiakkaisiinsa ja toimintaympäristöönsä. Tunnemme paikallisen toimintaympäristömme pitkältä ajalta ja pystymme siksi rahoittamaan kotitalouksia ja yrityksiä myös haastavina aikoina. Paikallisen yritystoiminnan rahoittaminen onkin yksi pitkäaikaisen alueellisen hyvinvoinnin tärkeimmistä edellytyksistä. OPn alueelliset vaikutukset koskevat laajasti koko Suomea, sillä ryhmän konttori- ja palvelupisteverkosto on noin 440 konttorilla maan laajin ja tihein.

Tukea paikallisyhteisöille

OP toteuttaa perustehtävänsä liiketoimintaroolin ohessa myös yhteisöllisen roolin kautta. Se merkitsee toimintaympäristön hyvinvoinnista ja elinvoimaisuudesta huolehtimista esimerkiksi yleishyödyllisten yhteisöjen tukena, lahjoituksina ja sponsorointeina. Osuuspankit voivat omalla päätöksellään tukea esimerkiksi kotiseutunsa kulttuurielämää ja urheiluseurojen toteuttamaa lasten ja nuorten liikuntakasvatusta.

Vuonna 2016 30 osuuspankkia eri puolilla Suomea tarjosi yhteensä noin 900 kesätyöpaikkaa 15–17-vuotiaille nuorille paikallisissa yleishyödyllisissä yhdistyksissä. Esimerkiksi OP Etelä-Karjala tarjosi 110-vuotisjuhluvuotenaan kesäduunin OPn piikkiin 110:lle nuorelle. Nuoret työllistyivät noin 60:een eri yhdistykseen. Pankin tuki työnantajalle oli 360 euroa kesätyöntekijää kohden.

Lokakuussa 2016 julkistimme mittavan lahjoituskokonaisuuden Suomen yliopistoille. Yliopistot saavat osuuspankeilta ja keskusyhteisöltä yhteensä 6,3 miljoonaa euroa lahjoituksina. Yliopistolahjoituksilla haluamme olla varmistamassa suomalaisen yliopistotason koulutuksen ja tutkimuksen sekä Suomen pitkän aikavälin menestystä.

OP on myös mukana tasavallan presidentin käynnistämässä Nuorten taloustaito -hankkeessa lahjoittamalla asiantuntijoidensa työaikaa maksu- ja velkavaikeuksissa olevien nuorten auttamiseen. Vuonna 2016 taloustaito-hankkeeseen osallistui 14 alueellista osuuspankkia.

työsuhteessa 7 prosenttia (7). Suomessa työskenteli 11 787 henkilöä, Virossa 191, Latviassa 113, Liettuassa 134 ja Venäjällä kaksi henkilöä. Kesätyöntekijöitä ja harjoittelijoita OPn palveluksessa oli vuoden aikana yhteensä 492 (483).

Useilla paikkakunnilla osuuspankit kuuluvat suurimpien veronmaksajien joukkoon, ja myös ryhmätasolla OP on Suomen suurimpia veronmaksajia. OP Ryhmän tilikauden 2016 tuloverot olivat 223 miljoonaa euroa (251).

[Katso verojalanjälki >](#)

Osuuspankkien alueellista vaikuttavuutta sekä liiketoiminnallisessa että yhteisöllisessä roolissa on ryhdytty tutkimaan tarkemmin pilottihankkeessa kolmen osuuspankin kanssa. Tarkoituksena on löytää mittareita, joiden avulla osuuspankeilla ja niiden sidosryhmillä on paremmat keinot arvioida perustehtävässä onnistumista.

Osuuspankit ovat merkittäviä työllistäjiä ja veronmaksajia

Suurella osalla OPn taloudellisista vaikutuksista on välillisiä vaikutuksia myös paikallisen ja alueellisen talouden elinvoimaisuuteen. OP on esimerkiksi merkittävä työllistäjä useilla paikkakunnilla. Vuoden 2016 lopussa OPn palveluksessa oli 12 227 henkilöä (12 130). Vakinaisessa työsuhteessa oli 93 prosenttia (93) ja määräaikaisessa

OP on huippuammattilaisten työyhteisö

OP Ryhmän uuden strategian mukainen matka monialaiseksi palveluyritykseksi on myös henkilöstön näkökulmasta suuri muutosprosessi. Henkilöstöasioissa painopisteitämme ovat osaamisen, johtamisen ja kulttuurin uudistaminen ja kehittäminen.

Toimialan murros haastaa organisaation uudistumiskyvyn ja kiristää huomattavasti osaamisvaateita niin hallinnossa, johdossa kuin henkilöstössä. Johtamisen ytimessä on yhteistyö, tehokkuus ja uudistuminen sekä erinomainen muutosjohtamisen kyky. OPn kulttuuri perustuu vahvaan arvopohjaan sekä jatkuvaan uudistumisen ja uudistamisen ilmapiiriin. Osaava ja motivoitunut henkilöstö luo ryhmälle menestystekijän, jolla vastataan muuttuvan toimintaympäristön ja digitalisaation tuomiin haasteisiin.

Monipuolisia tapoja kehittää osaamista

OPssa on monipuolisia tapoja kehittää osaamista kaikille henkilöstöryhmille. Perustana kehittymiselle on jokaisen yksilön kohdalla OPn strategian sisäistäminen ja ymmärrys siitä, miten uudistuminen tulee vaikuttamaan omiin tekemisiin ja osaamisiin.

Osaamisen kehittämisessä hyödynnetään vahvasti kaikkia oppimisen keinoja ja tilaisuuksia työntekemisen puitteissa: rakentamalla uusia haasteita ja oppimisen tilaisuuksia nykyisiin tehtäviin tai hyödyntäen monipuolisia uramahdollisuuksia ryhmän sisällä. Uuden oppimisen keskiössä on osaamisen jakaminen ja ymmärryksen syventäminen erilaisissa vuorovaikutustilanteissa ja verkostoissa. Näiden osaamisen kehittämisen keinojen lisäksi OPssa käytettiin henkilöstön lähikouluttamiseen sekä video- ja verkko-opiskeluratkaisuihin noin 7 miljoonaa euroa vuonna 2016. Vuosittaisten suoritusarviointien ja kehityskeskusteluiden piiriin kuuluu koko OPn henkilöstö Suomessa ja ulkomailla.

Hallinnon osaamisen kehittämistä varten osuuspankkien hallituksissa ja hallintoneuvostoissa toimiville hallintohenkilöille on luotu kattava osaamisen kehittämisen kokonaisuus, joka koostuu verkkokursseista ja koulutuspäivistä. Hallinnon osaamisen ja hallitustyöskentelyn kehittämisen tavoitteena on luoda hyvät edellytykset osuuspankkien hallintotehtävien menestykselliseen hoitamiseen ja siten koko OP Ryhmän uudistumiseen.

Henkilöstökyselyt ja kehittyvät työhyvinvoinnin käytännöt varmistamassa henkilöstön työkykyä

OP Ryhmän organisaatioilla on keskitetysti käytettävissään kaksi erilaista henkilöstökyselyä: laaja, koko organisaation läpileikkaava Henkilöstötutkimus ja nopeatempoisempi Pulssi. Henkilöstötutkimus toteutetaan OP Ryhmässä joka toinen vuosi. Seuraava tutkimus tehdään vuonna 2017. Vuoden 2015 henkilöstötutkimuksen tulos oli hyvää tasoa ja siinä keskeisiksi OPn menestystekijöiksi nousivat yhteisöllisyys, arvojen mukainen toiminta sekä asiakaskeskeisyys.

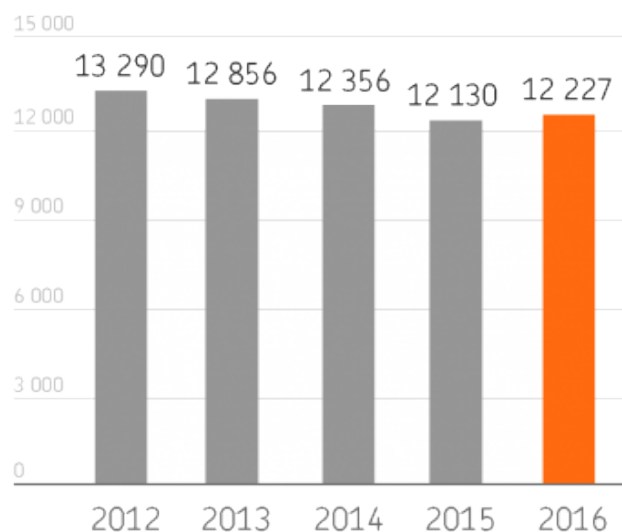
OPn työhyvinvoinnin johtamisen toimintamalleja päivitettiin vuoden 2016 aikana. Työhyvinvoinnin toimintamallit, työterveyshuolto ja työsuojelun käytännöt varmistavat entistä vahvemmin henkilöstön työkyvystä huolehtimista läpi työuran.

OP on haluttu työnantaja

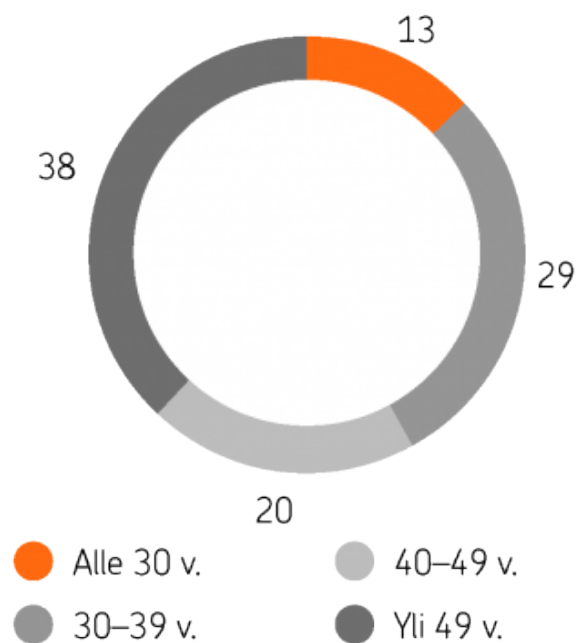
OP oli 2016 Universumin työnantajamielikuvatutkimusten mukaan finanssialan halutuin työnantaja kaupallisen koulutuksen omaavien nuorten ammattilaisten keskuudessa ja paransi sijoitusta 5. sijalle viime vuoden sijalta 6. Vastaavassa opiskelijoille tehdystä tutkimuksesta OPn sijoitus nousi sijalta 6. sijalle 4.

Oppilaitosten kanssa on tehty monimuotoista yhteistyötä muun muassa erilaisten projektien, kilpailujen sekä opiskelijavierailujen muodossa. Lisäksi OP Ryhmän työnantajakuvatyötä on tehty eri kohderyhmien parissa osallistumalla tapahtumiin ja rekrytointimessuille. Lanseerasimme esimerkiksi Slush-tapahtuman yhteydessä OPn Kiitorata trainee-ohjelman, joka on tarkoitettu opintojensa loppuvaiheessa oleville ylemmän korkeakoulutason opiskelijoille.

Henkilöstön määrä



Henkilöstö ikäryhmittäin, %



Avainluvut

	1-12/2016	1-12/2015	Muutos, %
Tulos ennen veroja, milj. €	1 138	1 101	3,3
Pankkitoiminta	596	642	-7,3
Vahinkovakuutus	230	259	-11,1
Varallisuudenhoito	232	213	8,8
Kertyneet uudet OP-bonukset omistaja-asiakkaille	208	197	5,3
	31.12.2016	31.12.2015	Muutos, %
CET1-vakavaraisuus, %	20,1	19,5	0,6*
Taloudellisen pääomavaateen tuotto, % **	22,7	21,5	1,2*
Omien varojen suhde omien varojen vähimmäismäärään (Rava), % ***	170	191	-21*
Saamisten arvonalentumiset luotto- ja takauskannasta, %	0,09	0,10	0,0*
Omistaja-asiakkaat (1 000)	1 747	1 491	17,2
	1-12/2016	1-12/2015	Muutos, %
Henkilökunnan määrä	12 227	12 130	0,8
Vakinaisten määrä	10 609	10 606	0
Henkilöstön keski-ikä	43,6	43,8	-0,5
Naisten osuus hallintoelimissä, %	36	36	0

Tuloksen vertailulukuina on käytetty vuoden 2015 vastaavien jaksojen lukuja. Tase- ja muiden poikkileikkaustyyppisten erien vertailulukuina on käytetty lukua vuoden 2015 lopun tilanteesta, ellei toisin mainita.

* suhdeluvun muutos

** 12 kk liukuva, muutos suhdeluvun muutoksena

*** Rava-suhdeluku on laskettu Solvenssi II -siirtymäsäännöillä ja vertailutiedot on muutettu.

Keskeiset tapahtumat

Sijoita Suomeen -avauksesta runsaasti uusia omistajia kotimaisille pörssiyhtiöille

#SijoitaSuomeen-avauksen myötä OP muun muassa poisti kaupankäyntikulut Helsingin pörssiin listattujen kotimaisten yhtiöiden osakkeilta ja tarjosi osaketutkimustiedot kaikille maksutta hankkeen aikana. Maaliskuun 2016 lopussa päättynyt avaus toi suomalaisille pörssiyhtiöille runsaasti uusia omistajia, vaikutti merkittävästi kaupankäyntiaktiivisuuteen Helsingin pörssissä ja kasvatti kiinnostusta ammattimaisesti tuotettua sijoittajainformaatiota kohtaan.

EIR-rahoituksella tukea tulevaisuuden talouskasvuun ja työllisyyteen

OP allekirjoitti maaliskuussa Euroopan investointirahaston (EIR) kanssa sopimuksen 150 miljoonan euron rahoituksesta pk-yritysten innovaatioiden ja kasvun vauhdittamiseen. Pk-yritysten kiinnostus rahoitusta kohtaan on ollut suurta ja useat yritykset ovat hyödyntäneet sitä. Lisäksi OP jätti lokakuussa hakemuksen välittämiseksi liittyen Suomen valtion, EIP-ryhmän ja Euroopan komission yhteiseen pk-yritysaloitteeseen. Uusi sopimus allekirjoitettiin tammikuussa 2017 ja sen puitteissa OP voi rahoittaa niin ikään 150 miljoonalla eurolla alle 250 henkilöä työllistäviä pk-yrityksiä.

Mobiili päihitti verkon pankkiasioinnissa

Mobiilista tuli suosituin pankkiasioinnin kanava, kun asioinnin määrä OP-mobiilissa ohitti maaliskuussa ensimmäistä kertaa asioinnin OP-verkkopalvelussa. Keskimäärin OP-mobiilissa oli vuonna 2016 11,4 miljoonaa käyntiä kuukaudessa ja op.fi:ssä 10 miljoonaa.

Mobiilipalvelut kehittämisen keskiössä

Pivon lähimaksuominaisuuden lanseerauksen myötä OP toi ensimmäisenä pankkina Suomessa lähimaksamisen mobiiliin. Lisäksi OP lanseerasi kaksi yritysasiakkaille suunnattua palvelua, Pivo Kassan ja OP-yritysmobiilin sekä lapsille ja nuorille suunnatun Pivo Juniorin.

Perheellisä-avauksella tukea uuden elämän alkuun

Huhtikuussa OP julkisti lapsiperheille suunnatun #Perheellisä-avauksen, jossa vauvaperheille tarjotaan uuden perheen arkea helpottavia tuotteita ja palveluita kuten maksuttomia vakuutuksia ja lyhennysvapaata.

Kohti monialaista palveluyritystä

OP Ryhmän keskusyhteisön hallintoneuvosto vahvisti kesäkuussa OP Ryhmän strategian ja ryhmätasoiset strategiset tavoitteet. OPn tavoitteena on muuttua asteittain puhtaasta finanssitoimijasta digitaalisen ajan monialaiseksi palveluyritykseksi, jolla on vahva finanssiosaaminen. Strategiassa korostuu asiakaskokemuksen kehittäminen palveluita ja toimintoja digitalisoimalla.

60 hiiliyhtiötä suljettiin pois sijoituksista

Vuoden 2015 lopussa OP ilmoitti sulkevansa hiiliyhtiöt pois aktiivisista sijoituksista. Hiiliyhtiöiden kartoitustyö saatiin päätökseen heinäkuussa ja sen tuloksena OP poisti sijoituskohteistaan 60 yhtiötä. Tämä tarkoittaa, ettei OPn aktiivisiin, suoria sijoituksia tekeviin rahastoihin voi jatkossa sisältyä näiden yhtiöiden osakkeita tai korkoinstrumentteja.

Laajentumista terveyden ja hyvinvoinnin alueella

OP Ryhmä avasi toisen sairaalan Tampereelle. Avaamisen yhteydessä Omasairaala Oy:n nimi vaihdettiin Pohjola Terveys Oy:ksi. Vuosina 2017–2018 avataan uudet Pohjola Sairaalat myös Ouluun, Turkuun ja Kuopioon.

OP Finanssialan keskusliitosta Paltaan

OP Osuuskunnan hallintoneuvosto päätti 28.9., että OP Ryhmä irtautuu Finanssialan keskusliiton (FK) toiminnasta. OPsta tuli Palvelualojen työnantajat Palta ry:n jäsen 1.1.2017 alkaen. OP myös vahvistaa omaa edunvalvontaansa.

Yliopistoille ennätysuuret lahjoitukset

OP haluaa olla varmistamassa Suomen pitkän aikavälin menestystä ja osallistui yliopistojen varainhankintakampanjaan ennätysellisen suurella 6,3 miljoonan euron lahjoituskokonaisuudella. Kokonaissumma koostuu osuuspankkien ja keskusyhteisön lahjoituksista.

Ensiaskel liikkumisen toimialalla

OP vauhditti siirtymistä finanssitoimijasta kohti monialaista palveluyritystä ja julkisti Kulku-palvelun, joka on OPn ensiaskel liikkumisen toimialalla. Kulku-palvelu madaltaa kynnystä sähköautoilun aloittamiseen tarjoamalla

pääkaupunkiseudun kuluttajille ja pienyrityksille mahdollisuuden sähköautoiluun kuukausihinnalla ilman omistamiseen liittyvää huolta, tarvetta suuriin kertainvestointeihin tai arvailua auton arvon laskusta.

Sata vuotta vapaaehtoistyötä

OP jatkaa #Suominousuun-avausten sarjaa Suomen 100-vuotisjuhlavuoden kunniaksi suurella vapaaehtoistyöhankkeella. OPn lahja Suomelle on 100 vuotta vapaaehtoistyötä. Kaikki OPn 12 000 työntekijää saavat tehdä päivän vapaaehtoisena työajallaan. Kutsumme myös suomalaiset mukaan vapaaehtoistoimintaan sadan vuoden edestä. Tammikuussa 2017 avautunut uusi vapaaehtoistyön välityssivusto Hiiop100.fi saattaa yhteen avun tarvitsijat ja vapaaehtoistyön tekijät.

Finanssialaa muokkaavat useat megatrendit ja muutosilmiöt

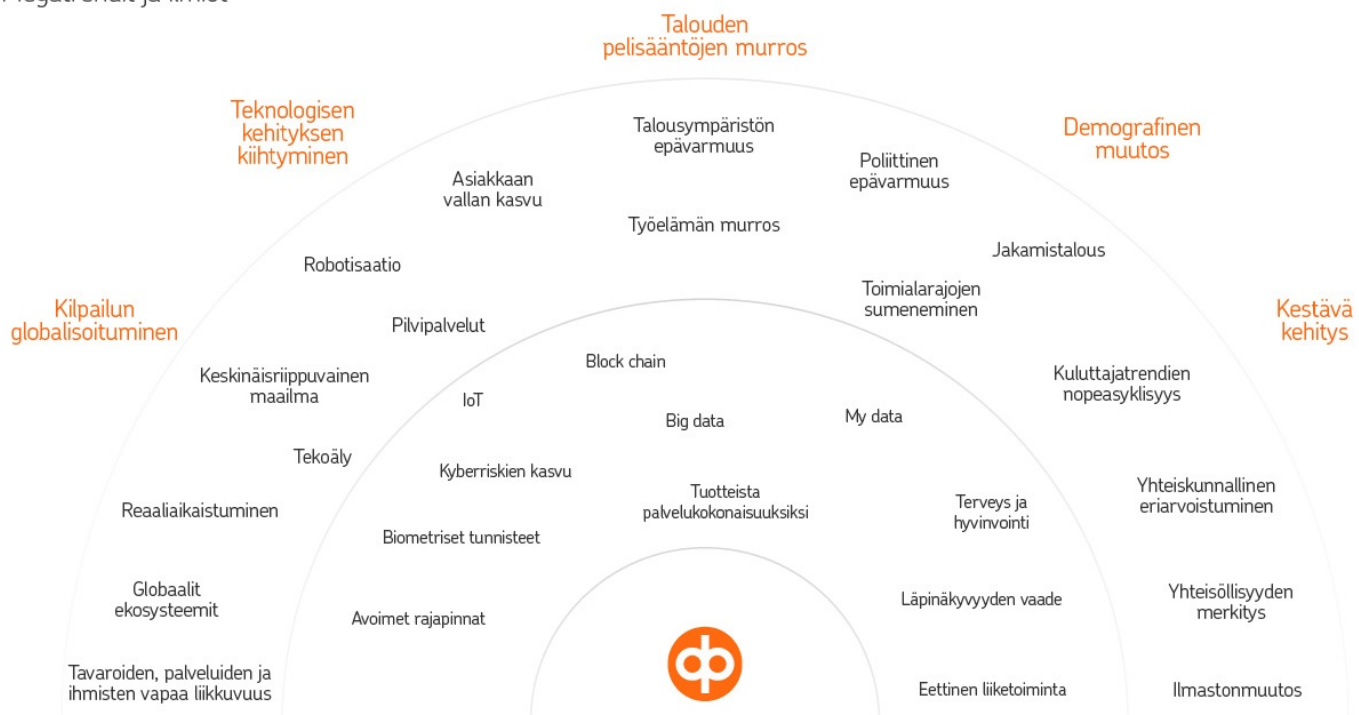
Finanssiala on voimakkaassa ja nopeasti etenevässä digitaalisessa murroksessa, jonka myötä alalle tulee jatkuvasti toimialarajat ylittävää uutta kilpailua. Sääntely vapauttaa kilpailua entisestään ja avaa pankkien asiakasdatan kolmansille osapuolille. Kilpailun kiihtyessä ja globalisoituessa asiakkaat vaativat kotimaisilta toimijoilta yhtä sujuvaa ja vaivatonta palvelukokemusta kuin mihin he ovat tottuneet parhaiden kansainvälisten yritysten palveluita käyttäessään. Asiakaskokemuksen tarjoamisessa OP ei kilpaile enää pelkkien finanssitoimijoiden kanssa.

Kun asiakkaiden vaihtoehdot kasvavat ja palveluntarjoajan vaihtaminen on helppoa, asiakkaat edellyttävät aiempaa älykkäämpää ja ennakoivampaa palvelua – ympäri vuorokauden. Asiakkaat ja muut sidosryhmät odottavat yrityksiltä myös entistä läpinäkyvämpää ja vastuullisempaa toimintaa painottaen valinnoissaan omaa arvopohjaansa.

Finanssialaa haastaa myös toimintaympäristön yhteiskunnallinen murros, johon liittyvät esimerkiksi väestön ikääntyminen ja väestöryhmien eriarvoistuminen sekä hidas talouskasvu. Palveluntarjoajien on kyettävä vastaamaan erilaisten asiakassegmenttien tarpeisiin siellä missä asiakkaat ovat. Finanssialalla on mahdollisuuksia löytää uusia kasvun lähteitä hyvinvoinnin turvaajana, terveystalouden tuottajana ja senioripalveluiden tarjoajana.

Kehitystä ohjaavat megatrendit ja ilmiöt kytkeytyvät monisyisesti toisiinsa. OP seuraa ennakoivasti toimintaympäristön muutosta, ja hakee rohkeasti kasvumahdollisuuksia uudistuvassa finanssikentässä. **Uudella strategialla** > pyrimme vastaamaan toimintaympäristön asettamiin haasteisiin ja tarttumaan sen tarjoamiin mahdollisuuksiin.

Megatrendit ja ilmiöt



OP 2016 strategia – kohti monialaista palveluyritystä

OP Ryhmän uusi pitkän aikavälin strategia julkistettiin kesäkuussa. Uuden strategian mukaisesti tavoitteenamme on muuttua asteittain puhtaasta finanssitoimijasta digitaalisen ajan monialaiseksi palveluyritykseksi, jolla on vahva finanssiosaaminen.

Strategiassa korostuu asiakaskokemuksen kehittäminen palveluita ja toimintoja digitalisoimalla. Tulevina vuosina rakennamme pankkitoimintaan, vahinkovakuutukseen ja varallisuudenhoitoon täysin digitaaliset liiketoiminnot. Vaikka palveluiden digitalisoitumista vauhditetaan, panostamme myös tulevaisuuden tarpeita vastaavien kasvokkain tapahtuvien asiakaskohtaamisten kehittämiseen. Näkemyksemme on, että voittava asiakaskokemus perustuu jatkossa yhä enemmän ihmisen ja teknologian yhteispeliin.

Asiakkaiden kasvavat odotukset ja asiakaskäyttäytymisen muutos kannustavat meitä luomaan toimialarajat ylittäviä kokonaisratkaisuja. Siirrämme liiketoiminnan kehittämisen painopistettä asteittain yksittäisistä

tuotteista kohti asiakaskeskeisiä palvelukokonaisuuksia. Kehitämme markkinoita uudistavia liiketoimintamalleja muun muassa asumiseen, terveyteen ja hyvinvointiin, liikkumiseen, kaupankäyntiin, taloudenhallintaan ja turvallisuuteen.

Liiketoimintaa laajennetaan ensimmäisessä vaiheessa kasvattamalla muun muassa terveys- ja hyvinvointiliiketoimintaa. Aiomme tulevina vuosina rakentaa terveys- ja hyvinvointipalveluista neljännen liiketoimintaluueemme.

Huomisen OP rakentuu asiakkaiden tarpeiden ympärille.



Asiakasomisteisuus ohjaa toimintaamme

Perustehtävämme on vahvan vakavaraisuuden ja tehokkuuden avulla luoda kestävää taloudellista menestystä, turvallisuutta ja hyvinvointia omistaja-asiakkaillemme

ja toimintaympäristöllemme. Toiminnan perusta ovat arvomme ihmisläheisyys, vastuullisuus ja yhdessä menestyminen. Asiakaslupauksemme ”Olemme asiakkaitamme varten” mukaisesti asiakkaan etu ohjaa kaikkea mitä teemme. Asiakkaat omistavat meidät ja vaikuttavat päätöksentekoomme sekä toimintamme kehittämiseen. Omistaja-asiakkaille myös palautuu merkittävä osa liiketoiminnan tuloksesta.

Asiakasomisteisena toimijana meillä on kaksoisrooli, jonka kautta toteutamme perustehtäväämme. Liiketoiminnallisessa roolissa tarjoamme asiakkaillemme parhaita mahdollisia tuotteita ja palveluita ja huolehdimme toimintamme kannattavuudesta. Liiketoimintaroolissa onnistuminen ja taloudellinen menestyminen mahdollistavat perustehtävän toteuttamisen myös yhteisöllisten tekojen kautta, esimerkiksi erilaisilla #Suominousuun-avauksilla.

Arvot

Ihmisläheisyys

OP on ihmistä varten, ja aito välittäminen ihmisistä – niin asiakkaista kuin työyhteisön jäsenistä – on lähtökohta toiminnalle. Meitä on helppo ja miellyttävä lähestyä, meillä ihminen kohdataan arvokkaana ja tasavertaisena yksilönä. Ihmisen arvostus näkyy kaikessa toiminnassa.

Vastuullisuus

Toimimme sekä paikallisesti, alueellisesti että valtakunnallisesti esimerkillisenä ja eettisesti vastuullisena yrityksenä. Rakennamme pitkäjänteisiä ja keskinäiseen luottamukseen perustuvia asiakassuhteita. Vahvalla ammattitaidolla vastaamme toimintamme laadukkuudesta, asiantuntemuksesta ja luotettavuudesta.

Yhdessä menestyminen

Menestyminen yhdessä asiakkaiden kanssa antaa suunnan ja vauhdin toiminnan ja palvelujen kehittämiseen. Toiminta yhtenäisenä ryhmänä lisää turvaa asiakkaalle ja parantaa palvelukykyämme. Hallinnon ja henkilöstön yhteinen voittamisen tahto luo jatkuvan menestyksen kautta perustan hyvälle maineelle.

Mittava kehitysohjelma vie strategian käytäntöön

Olemme käynnistäneet mittavan kehitysohjelman, jolla OPn uudistumista vauhditetaan. Kehitysinvestointeja kasvatetaan lähivuosina 300–400 miljoonan euron vuositasolle, eli seuraavan viiden vuoden aikana kehittämiseen panostetaan jopa kaksi miljardia euroa.

Strategia viedään käytäntöön strategisten kehityshankkeiden kautta. Hankkeet liittyvät nykyliiketoiminnan kehittämiseen, uuden liiketoiminnan synnyttämiseen ja uusien kyvykkyysien kehittämiseen sekä OPn yhteisöllisen roolin edistämiseen.

Nykyliiketoiminnan kehittäminen

Esim.

- Palvelukanavien uudistaminen
- Palveluiden digitalisointi ja automatisointi
- Tuoteportfolion uudistaminen ja yksinkertaistaminen
- Perusjärjestelmien ja ICT-arkkitehtuurin uudistaminen
- Omistaja-asiakkaiden etuohjelman kehittäminen

Uuden liiketoiminnan synnyttäminen

Esim.

- Täysin digitaalisten liiketoimintojen rakentaminen
- Uusien, asiakaskesteisten liiketoimintamallien kehittäminen, ensimmäisessä vaiheessa erityisesti asumiseen, liikkumiseen ja sähköisen kaupankäyntiin liittyen
- Terveys- ja hyvinvointiliiketoiminnan laajentaminen neljänneksi liiketoiminta-alueeksi
- Pk-yritysten palvelutarjoaman kehittäminen

Uusien kyvykkyysien kehittäminen

Esim.

- Osaamisen, johtamisen ja yrityskulttuurin kehittäminen
- Digitaalisen liiketoiminnan vaatimien analytiikkaan ja tekoälyyn liittyvien kyvykkyysien rakentaminen
- Innovointitoiminnan vahvistaminen

Yhteisöllisen roolin kirkastaminen

Esim.

- Selkeä tavoiteasetanta ja mittarit yhteisölliselle roolille
- #Suominousuun-hankkeen kaltaiset yhteiskuntavastuulliset avaukset

Taloudellisten tavoitteiden rinnalle uusi asiakaskokemusmittari

Strategian julkistamisen yhteydessä asetimme myös uudet numeeriset tavoitteet vakavaraisuudelle (CET1), kannattavuudelle (taloudellisen pääomavaateen tuotto), tehokkuudelle (nykyliiketoiminnan kulut) sekä omistaja-asiakkaiden määrän kasvulle.

Nostimme asiakaskokemuksen ja sen jatkuvan parantamisen yhdeksi tärkeimmistä tavoitteistamme, kun otimme syksyllä 2016 käyttöön uuden asiakaskokemusmittarin. Uusi mittari pohjautuu asiakkaiden suosittelemuutta mittaavaan Net Promoter Score (NPS) -lukuun. Mittari on kaksiosainen ja koostuu bränditason NPS-tavoitteesta (25) ja kohtaamistason NPS-tavoitteesta (70, yli ajan 90). Bränditason NPS-luvulla mitataan asiakkaiden kokemusta OPsta kokonaisuutena. Kohtaamistason NPS-luvulla tutkitaan, millaisen asiakaskokemuksen OP onnistuu tuottamaan yksittäisissä asiakaskohtaamisissa kaikissa kanavissa.

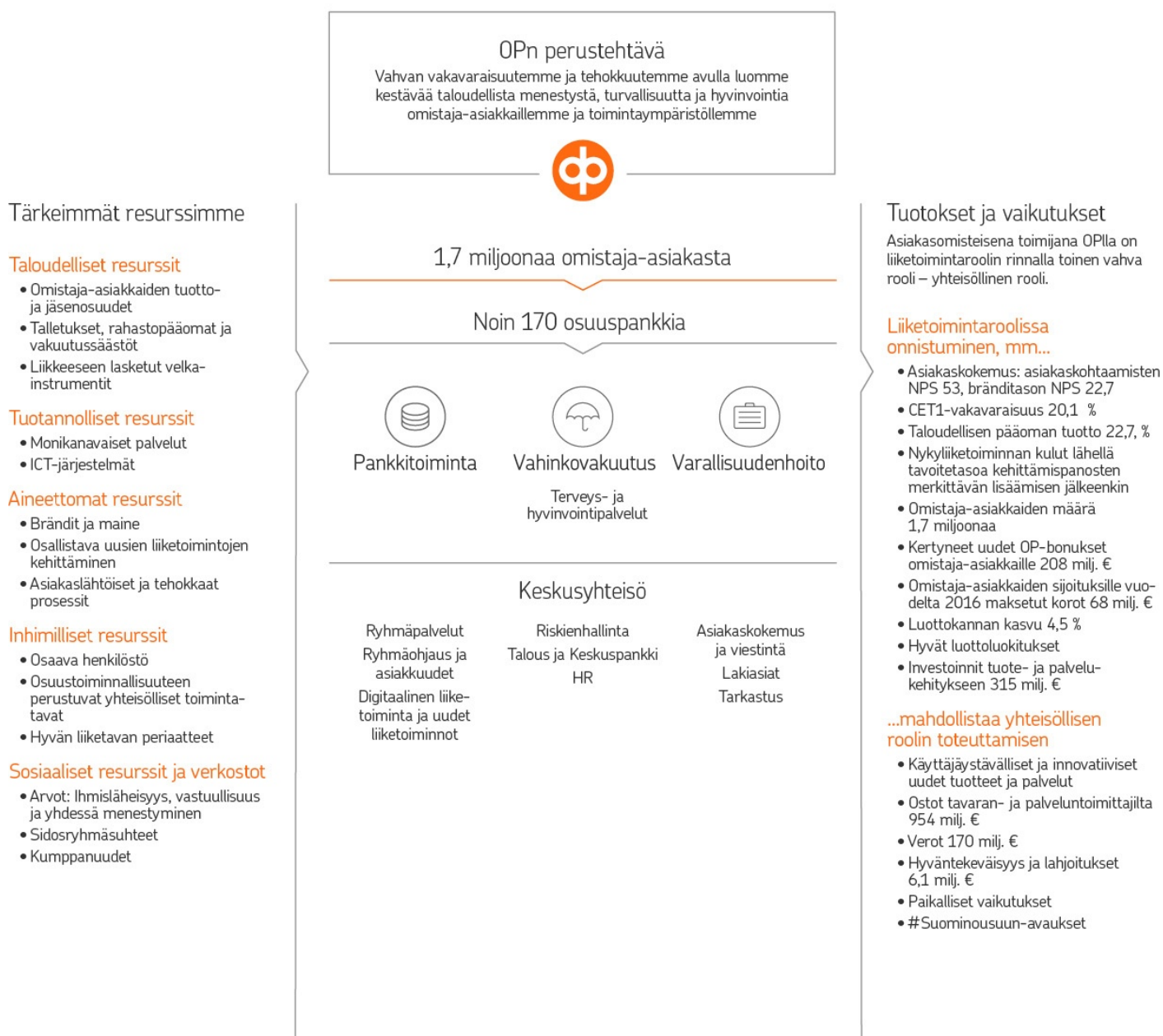
OP Ryhmän strategiset tavoitteet

	Tavoite	31.12.2016
Asiakaskokemus, NPS (-100–+100)		
Bränditaso	25	22,7
Kohtaamistaso	70, yli ajan 90	53
CET1-vakavaraisuus, %	22	20,1
Taloudellisen pääomavaateen tuotto, % (12 kk liukuva)	22	22,7
Nykyliiketoiminnan kulut (12 kk liukuva), milj. €	Kulutaso 2019 alle 2015 tason (1 500)	1 538
Omistaja-asiakkaat, miljoonaa	2,1	1,7

Arvonluontimalli

Osuustoiminnallisena ryhmänä toimintamme vaikuttaa Suomessa laajalti eri sidosryhmiin sekä paikallisesti että valtakunnallisesti. Toimintaamme ohjaa kaksoisrooli ja menestystämme mitataan molemmissa rooleissa, liiketoimintaroolissa ja yhteisöllisessä roolissa onnistumisella.

Arvonluontimalli



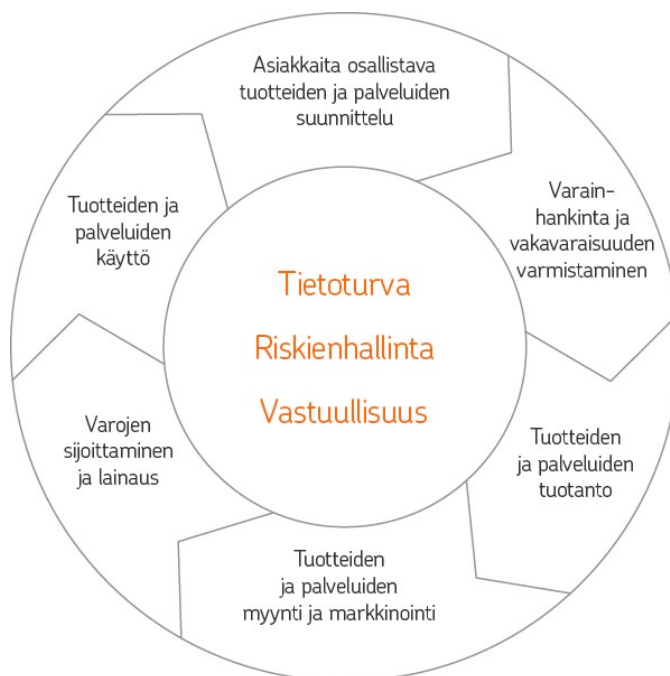
Esitetyt luvut kuvaavat tilannetta vuoden 2016 lopussa.

Arvoketju

Finanssialalla on keskeinen merkitys kansantalouden hyvinvoinnille sekä välttämättömien peruspalveluiden ja toimintamahdollisuuksien tuottamisessa kansalaisille, yrityksille ja yhteisöille sekä suoraan että välillisesti. Toimitusketjussa välillisiä vaikutuksia muodostuu esimerkiksi sijoitustoiminnan, rahoittamisen ja vahinkovakuutuksen korvauspalvelujen kautta.

Huomioimme riskienhallinnan, tietoturvan ja vastuullisuusnäkökulmat arvoketjumme kaikissa vaiheissa. OPn keskitetty hankinta vastaa ryhmän keskeisimpien tuotteiden ja palveluiden hankinnasta. Edellytämme tavarantoimittajien noudattavan OPn toimittajan yhteiskuntavastuuvaatimuksia, OP Ryhmän hankintaehtoja ja hyvän liiketavan periaatteita sekä soveltuvaa lainsäädäntöä ja kansainvälisiä sopimuksia.

Finanssialan lisäksi OP toimii myös terveys- ja hyvinvointiliiketoiminnassa. Terveys- ja hyvinvointiliiketoimintaa ei ole kuvattu tässä arvoketjussa.



Pankkitoiminta

OP on johtava asunto- ja yritysrahoittaja Suomessa. OPn markkinaosuus kasvoi vuoden aikana asuntoluotoissa 39,4 prosenttiin ja yritysluotoissa 37,8 prosenttiin. Pankkitoiminta on OPn liiketoimintasegmenteistä suurin ja tarjoaa asiakkaille laajan ja kokonaisvaltaisen tuote- ja palveluvalikoiman.

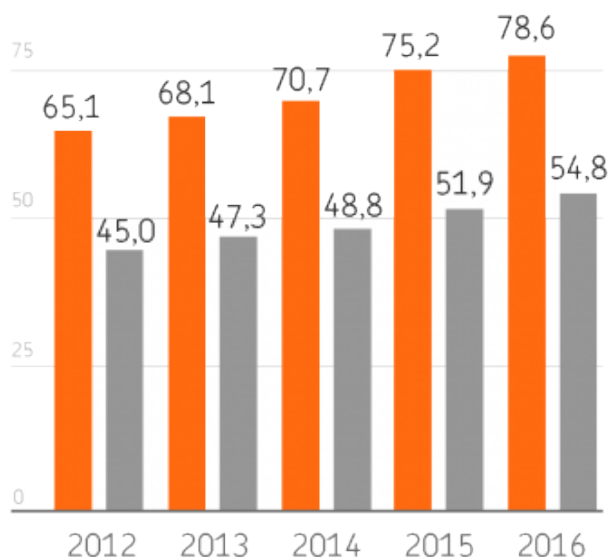
Henkilöasiakkaille OPn pankkitoiminnan palvelut ja tuotteet kattavat päivittävät pankkiasiat, lainat, säästöt ja sijoitukset sekä asumisen. Tavoitteenamme on henkilöasiakkaiden taloudellisen hyvinvoinnin turvaaminen ja oman talouden hallinnan ja menestyksen edistäminen. Haluamme tarjota asiakkaille kokonaisvaltaiset ja eri elämäntilanteisiin sopivat joustavat pankkipalvelut.

Yritysassiakkaille tarjoamme pankkipalvelut, rahoituksen, maksuliike- ja kassanhallintapalvelut, sijoittamispalvelut ja yritystoiminnan kehittämiseen liittyvät asiantuntijapalvelut. OPn yritysasiakkaina on pieniä, keskusuuria ja suuria yrityksiä sekä yhteisöjä. Asiakassuhteissa tavoittelemme pitkäjänteisyyttä ja monipuolisia kokonaisasiakkuuksia. Kun asiakkaat tunnetaan hyvin ja heidän kanssaan toimitaan tiiviissä vuorovaikutuksessa, voidaan ratkaisut räätälöidä tarpeisiin sopiviksi. Yritysten kumppanina haluamme omalla toiminnallamme edistää kotimaisen yritystoiminnan menestystä ja kansainvälistymistä. Kansainväliseen palvelukykyyn panostetaan muun muassa solmimalla harkittuja kansainvälisiä kumppanuuksia asiakaskunnan tarpeisiin pohjautuen.

[Lue lisää pankkitoiminnan tuotteista ja palveluista osoitteesta uusi.op.fi.](#) >

OPn uuden strategian mukaisesti pankkitoiminnan digitaalisten palveluiden kehittämiseen panostetaan merkittävästi. Tavoitteena on kehittää käyttökokemukseltaan markkinoiden parhaat palvelut talouden suunnitteluun ja hallintaan. Matkallaan monialaiseksi palveluyritykseksi OP kehittää uusia digitaalisia palveluita myös asumiseen. OPn visiona on tulevaisuudessa tarjota kokonaisvaltainen asumisen ekosysteemi, joka palvelee asiakkaita asumisen tarpeissa asuntokaupoista remonteihin ja kodin arkeen.

Luotot ja talletukset mrd. €



● Luotot

● Talletukset

Yritysasiakkaille uusia rahoitusmalleja jadigipalveluita, henkilöasiakkaille turvaa ja sujuvuutta arkeen

Yritysten merkitys Suomen taloudelle on tärkeä ja OP haluaa olla mukana tukemassa suomalaisten yritysten toimintaedellytyksiä. Yritysten palveluiden laaja-alainen kehittäminen on tärkeä osa OPn uutta strategiaa käytäntöön vievistä kehitysohjelmista.

Maaliskuussa OP allekirjoitti Euroopan investointirahaston (EIR) kanssa sopimuksen 150 miljoonan euron SME InnovFin -takausmallista pk-yritysten innovaatioiden ja kasvun vauhdittamiseen. Sopimuksen puitteissa OP voi myöntää innovatiivisille pk-yrityksille uusia luottoja, joihin EIR antaa 50 prosentin riskinjakotakauksen. Uusi rahoitusmalli on herättänyt kiinnostusta pk-yrityksissä, ja luottoja oli vuoden 2016 lopussa myönnetty jo yli 50 miljoonaa euroa 150 miljoonan euron ohjelmasta.

OP toimii myös pk-yrityksille suunnatun SME Initiative -rahoituksen välittäjäpankkina. Takausmalli toteutetaan yhdessä Suomen valtion ja Euroopan Investointirahaston kanssa. Rahoittamalla pieniä ja keski suuria yrityksiä, joilla on kasvupotentiaalia, OP on mukana tukemassa tulevaisuuden talouskasvua ja työllisyyttä.

Toukokuussa OP lanseerasi kaksi pienyritysasiakkaille suunnattua digitaalista palvelua: OP-yritysmobiiliin ja Pivo Kassan. OP-yritysmobiililla yrittäjä voi hoitaa peruspankkiasioiden lisäksi myös esimerkiksi laskuttamisen ja saatavien seurannan mobiilisti jopa liikkeellä, esimerkiksi asiakaskäynnillä ollessaan. Pivo Kassa on pienen yrityksen kassapalvelu, joka tarjoaa kaiken tarvittavan sekä kivijalkakaupan että verkkokaupan maksuliikenteeseen ja myyntiin. Pivo Kassan avulla pienyrittäjä voi perustaa verkkokaupan vain muutamissa minuuteissa. OP-yritysmobiiliin ja Pivo Kassan kaltaisilla tuotteilla OP haluaa olla mukana tuomassa yrittäjille digitalisaation luomia mahdollisuuksia toiminnan kehittämiseen ja yritystoiminnan perusrutiinien tehostamiseen.

Henkilöasiakkaiden talouden turvaamiseen OP lanseerasi Pitkä kiinteä korko -tuotteen, jonka avulla asuntolainan voi ensimmäistä kertaa sitoa kiinteään korkoon jopa 25 vuodeksi. Tuote on Suomessa ensimmäinen laatuaan. Koko laina-ajalle otettavalla kiinteällä korolla asuntolainan korkomenot ovat tiedossa jo lainanottohetkellä. Uuden tuotteen etuna on myös se, että asiakas voi maksaa lainan takaisin suunniteltua aikaisemmin ilman kustannuksia ja ottaa lyhennysvapaata normaalimenettelyn mukaisesti. Tuote on suunnattu OPn omistaja-asiakkaille.

Henkilöasiakkaiden käytettäväksi tuli myös uusi maksamisen tapa, kun OPn suosittuun Pivo-mobiilisovellukseen tuotiin lähimaksuominaisuus. OP oli ensimmäinen pankki Suomessa, joka toi lähimaksamisen puhelimeen ja Euroopassakin ensimmäisten pankkien joukossa. Pivon lähimaksuominaisuudella OP pyrkii sujuvoittamaan asiakkaan arkea, kun ostokset voi hoitaa lähes aina taskusta löytyvällä puhelimella, eikä lompakkoa välttämättä tarvitse kantaa mukana.

Luotonannossa vastuullisuuden arviointi on osa riskienhallintaa

OPssa asiakkaiden luotonantoa arvioidaan aina kokonaisvaltaisesti. Rahoituksessa ohjenuorana ovat luotonannon eettiset periaatteet ja ohjeet. Luotonannossa ja sen ohjeistuksessa huomioidaan hyvää luotonantotapaa koskevat säännökset sekä Finanssivalvonnan antamat suositukset.

Henkilöasiakkaiden osalta vastuullinen luotonanto perustuu asiakkaan velanhoitokyvyn huolelliseen selvittämiseen, luoton määrän mitoittamiseen ja riskien ymmärrettävään selittämiseen asiakkaalle. Yritysasiakkaiden rahoittamisessa taloudellisten seikkojen arvioinnin lisäksi rahoitettavien hankkeiden sosiaalisten ja ympäristövaikutusten tunnistaminen ja analysointi on tärkeää myös riskienhallinnan näkökulmasta ja normaali osa luottokelpoisuuden arviointiprosessia. Oman analyysin lisäksi OP konsultoi tarvittaessa riippumatonta arvioijaa, joka arvioi yksittäisen asiakkaan tai rahoitettavan hankkeen ympäristöriskit.

Vuonna 2016 OP päätti alkaa noudattaa vapaaehtoista projektirahoituksessa sovellettavaa Equator Principles -sitoumusta ympäristöasioiden ja sosiaalisen vastuun riskienhallinnasta. Vaikka OP osallistuu vuosittain vain muutamiin Equator Principles -sitoumuksen mukaisiin projektirahoituksiin, on keskeisimpiin kansainvälisiin vastuullisuussopimuksiin sitoutuminen OP:lle tärkeä osa yhteiskuntavastuutyötä.

Vahinkovakuutus

OP on Suomen johtava vahinkovakuuttaja. Tarjoamme henkilö- sekä yritys- ja yhteisöasiakkaille monipuolisen ja kattavan vakuutusturvan. Uudenlaisten palvelukonseptien, digitaalisten ratkaisujen, laadukkaan yhteistyökumppaniverkoston sekä prosessitehokkuuden avulla kehitämme jatkuvasti korvauspalvelumme asiakaskokemusta ja luomme samalla kilpailuetua. OPn terveys- ja hyvinvointipalvelut ovat toistaiseksi osa vahinkovakuutusliiketoimintaa. Tavoitteena on rakentaa terveys- ja hyvinvointiliiketoiminnasta oma liiketoiminta-alueensa.

Henkilöasiakkaiden vakuuttamisen tavoitteena on varmistaa asiakkaillemme monipuolinen ja kattava vakuutusturva. Keskeisimmät vakuuttamisen osa-alueet ovat auton, kodin ja muun omaisuuden vakuuttaminen sekä henkilövakuuttaminen muun muassa tapaturmien ja sairauksien sekä matkustamisen varalta.

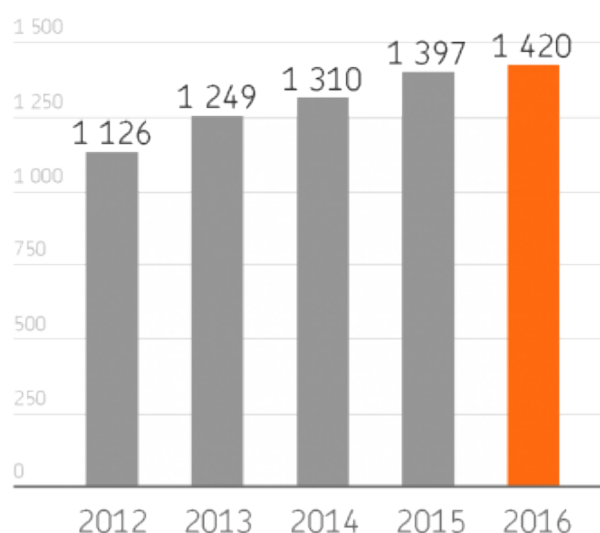
Yritysassiakkaiden palveluissa tehtävänä on turvata asiakkaidemme toiminnan jatkuvuus, tukea henkilöstön työkykyä ja auttaa turvallisen toimintaympäristön rakentamisessa. Tarjoamme asiakkaillemme kattavat ja monipuoliset riskienhallintapalvelut, joiden avulla yritys pystyy paremmin varmistamaan liiketoimintansa häiriöttömyyden ja varmuuden ongelmatilanteissa. Yritystoiminnan keskeiset vakuutettavat kohteet ovat yrittäjä itse, yrityksen henkilöstö, yrityksen käyttö- ja vaihto-omaisuus, tavarankuljetukset, ajoneuvot sekä yritysliiketoiminta. OP on laajentanut tarjootaan yrityksille kyber- eli tietoturvakvakuutuksella ja henkilövakuutuksiin liitännäisellä työterveyshuoltopalvelulla. EPSI Ratingin asiakastytyytyväisyyttä ja -uskollisuutta mittaavassa Vakuutus 2016 -tutkimuksessa OP nousi yritysasiakkaiden vakuuttamisessa ensimmäiselle sijalle.

Korvauspalvelussa OPlla on kumppanuussopimuksia yli 20 toimialalla, esimerkiksi terveydenhuoltoalan yritysten, autokorjaamojen, rakennuskorjaus- ja kodinkoneliikkeiden kanssa. Kumppanuuksilla varmistetaan laadukas asiakaskokemus, korvaustoiminnan kustannustehokkuus, tasalaatuisuus ja saatavuus lähellä asiakasta. Uudet digitaaliset palvelut, kuten vahinkoapu.op.fi ja OP-mobiilin Vakuutus-osio tarjoavat asiakkaille sujuvan tavan hoitaa vahinkoasioita. Vahinkoapu-palvelusta asiakkaat löytävät toimintaohjeet vahinkotilanteeseen sekä tietoa siitä, mitä vakuutus korvaa. Vahinkoapu-palvelu löytyy myös OP-mobiilista ja OP-yritysmobiilista. Henkilöasiakkaiden OP-mobiilissa asiakkaat voivat tehdä samalla vahinkoilmoituksen. Jo 70 prosenttia henkilöasiakkaiden vahingoista ilmoitetaan verkon tai mobiilin kautta.

[Lue lisää vahinkovakuutuksen tuotteista ja palveluista osoitteesta uusi.op.fi.](#)

Vahinkovakuutusta uudistetaan OPn uuden strategian myötä muun muassa korvauspalvelua ja tuotevalikoimaa kehittämällä. Vahinkovakuutuksen tavoite on olla alan innovatiivisin toimija ja uudistaa suomalaista vahinkovakuutustoimintaa.

Vahinkovakuutuksen maksutuotot milj. €



Ajoneuvo- ja mobiililaittevahinkojen hoitomallit edustavat uudenlaisia palvelukonsepteja

Uuden strategian mukaisesti OP pyrkii siirtämään kehittämisen painopistettä yksittäisistä tuotteista kohti asiakaskeskeisiä palvelukokonaisuuksia. Vahinkovakuutuksessa tähän suuntaan on jo edetty esimerkiksi auto- ja mobiililaittevahinkojen palvelumalleissa, joissa pyritään helpottamaan asiakkaan arkea ja tarjoamaan näin yliverinen asiakaskokemus.

Vuoden 2015 lopussa aloitetun uudenlaisen autovahinkojen palvelumallin suosittu pilotti sai vuoden 2016 lopussa jatkoa, kun Korjaamomestari-palveluksi nimetty konsepti käynnistyi pääkaupunkiseudulla sekä Tampereen ja Turun alueilla. Palvelussa asiakas ohjataan vahingon sattuessa suoraan korjaamokumppanille, jossa on paikalla OPn Korjaamomestari. Mallin tarkoituksena on helpottaa autovahinkojen hoitamista niin, että asiakas saa kerralla hoidettua niin auton korjauksen kuin vahinkoon liittyvät korvauksetkin ja pääsee nopeammin takaisin arkeen. Palvelua on tarkoitus laajentaa edelleen vuosien 2017–2018 aikana useammalle korjaamokumppanille ja paikkakunnalle.

Myös mobiililaittevahingoissa käynnistettiin vuoden 2016 lopussa uudenlainen palvelumalli, jossa asiakkaat voivat korjauttaa mobiililaitteensa OPn huoltoliiketoimintakumppanilla nopeasti ilman erillistä vahinkoilmoitusta. OP korvaa vuosittain noin 30 000 mobiililaittevahinkoa. Uuden palvelumallin ansiosta asiakkaamme saavat hoidettua mobiililaittevahinkoonsa liittyvät korvausasiat huomattavasti aiempaa helpommin.

Vahinkovakuuttamisessa vastuullisuus on asiakkaan suojaamista riskeiltä ja kannustamista ympäristöystävälliseen toimintaan

Vahinkovakuuttamisessa OPn vastuullinen tehtävä on vastata asiakkaiden riskienhallinnan ja turvallisuuden edistämisestä sekä vahinkojen ennaltaehkäisystä. OP kartoittaa yhdessä asiakkaan kanssa potentiaaliset riski- ja turvallisuustekijät ja optimoi vakuutusratkaisut asiakaskohtaisesti. OP varmistaa, että asiakas on riittävän tietoinen riskeistään eivätkä mahdolliset vahingot aiheuta ylitsepääsemättömiä taloudellisia vaikeuksia.

Muuttuva ilmasto vaikuttaa vakuutusasiakkaidemme elämään ja yritysten liiketoimintaympäristöön. OP haluaa kehittää omaa vakuutustoimintaansa yhä ympäristöystävällisemmäksi. Tavoitteenamme on, että vakuutusratkaisumme kattavat mahdollisimman laajasti kaikki vakuutuskelpoiset riskit muuttuvissakin olosuhteissa. Korvaustoiminnassa OP edellyttää kumppaneiden huomioivan ja toimivan kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti.

Tuemme kestävää kehitystä paitsi kehittämällä omaa toimintaamme, myös kannustamalla muita ympäristöystävällisempiin tekoihin. Pyrimme ohjaamaan asiakkaidemme ja kumppaniemme toimintaa ilmastonmuutosta hillitseväksi. Lisäämme myös riskitietoutta ja ohjaamme ilmastonmuutokseen sopeutumisessa. Tavoitteenamme on edistää ihmisten ja yhteisöjen vastuullista toimintaa sekä ohjata ilmastonmuutosta koskevan lainsäädännön ja viranomais määräysten kehitystä.

Terveys- ja hyvinvointipalvelut laajenevat asteittain

Terveys- ja hyvinvointipalveluiden laajentaminen on OPn ensimmäinen askel kohti monialaista palveluyritystä. Toistaiseksi terveys- ja hyvinvointipalvelut ovat osa Vahinkovakuutuksen liiketoimintasegmenttiä.

OP otti ensiaskeleensa terveys- ja hyvinvointipalveluissa vuoden 2013 alussa avaamalla Helsingissä täysin omistamansa Omasairaalan, jonka tavoitteena on mahdollisimman nopean hoitoketjun ja erinomaisen asiakaskokemuksen tarjoaminen. Sairaalaverkosto laajeni elokuussa 2016, kun OPn toinen sairaala avattiin Tampereelle. Tampereen sairaalan avaamisen yhteydessä Omasairaala Oy:n nimi vaihdettiin Pohjola Terveys Oy:ksi ja sairaaloiden nimeksi vaihtui Pohjola Sairaala. Vuosina 2017–2018 Pohjola Sairaalat avataan myös Ouluun, Kuopioon ja Turkuun. Henkilöasiakkaiden palveluiden lisäksi Pohjola Sairaalat tarjoavat myös yritysasiakkaille työterveyshuoltopalveluita.

Pohjola Sairaalan asiakkailta kerätään käyntien yhteydessä palautetta NPS-mittarilla (Net Promoter Score). Pohjola Sairaalan NPS on ollut ensimmäisen sairaalan avaamisesta lähtien korkea, 96 vuonna 2016 (NPS:n vaihteluväli -100–+100).

Terveys- ja hyvinvointipalveluihin laajentuminen sopii hyvin OPn vastuulliseen perustehtävään omistaja-asiakkaiden ja toimintaympäristön menestyksen edistämisestä. Pohjola Sairaala on onnistunut lyhentämään hoitoketjua merkittävästi, mikä hyödyttää kaikkia osapuolia: työntekijää, työnantajaa, yhteiskuntaa ja vahinko- ja työeläkevakuuttajia lyhyempien poissaolojen ja pienempien kustannusten, korvausten ja ansionmenetysten kautta.

Aalto-yliopiston keväällä 2016 julkaiseman Jyvä-tutkimushankkeen tulokset osoittivat, että verrattuna OP Vakuutuksen kumppaneihin Pohjola Sairaala lyhensi tapaturmapotilaiden hoitoketjua 15 prosenttia ja kokonaiskustannukset potilasta kohden vähenivät aiemmasta noin 2 000 euroa. Tutkimuksen mukaan työkyvyttömyysjaksot lyhenivät noin 20 vuorokautta potilasta kohden ja potilaista 98 prosenttia suositteli Pohjola Sairaalan palvelua muille. Jyvä-tutkimuksen aineisto on OP Vakuutuksen vertailutietoa vuosilta 2013–2014 ja siinä on verrattu yksityissektorin toimijoita.

Varallisuudenhoito

OP on yksi Suomen suurimmista varallisuudenhoidon toimijoista. Varallisuudenhoidon tavoitteena on vastata henkilö- ja yritysasiakkaiden säästämisen- ja sijoittamistarpeisiin asiakaslähtöisesti, tarjota parhaat varallisuudenhoidon digitaaliset palvelut sekä ainutlaatuinen Private Banking -kokemus.

Henkilöasiakkaille OP tarjoaa kattavan valikoiman erilaisia säästämisen ja sijoittamisen palveluja.

Sijoitusrahastovalikoima käsittää eri omaisuusluokkiin ja markkina-alueille sijoittavia rahastoja, joiden salkunhoito hoidetaan osin OP Ryhmän oman sijoitusorganisaation ja osin kansainvälisten yhteistyökumppaneiden toimesta. Henkivakuutuksen tuotevalikoimaan kuuluvat eläkevakuutukset, säästö- ja sijoitusvakuutukset sekä riskihenkivakuutukset.

Instituutio- ja yritysasiakkaille OP tarjoaa täyden valtakirjan omaisuudenhoidon ja sijoituskonsultoinnin lisäksi nykyaikaista riskiraportointia ja salkkuanalyysejä sekä ratkaisuja yritysten likviditeetin hallintaan. Ammattimaisten instituutiosijoittajien palveluvalikoimaa laajennettiin vuoden 2016 aikana mahdollisuudella sijoittaa OPn eläke- ja vakuutusyhtiöiden rinnalla vaihtoehtoisin sijoituksiin.

OPlla on Suomen laajin Private banking -verkosto, joka tarjoaa yksilöllistä ja kokonaisvaltaista sopimuspohjaista varallisuudenhoitoa yksityishenkilöille, yrityksille ja yhteisöille. Private banking -palveluun kuuluu OPn sekä ulkopuolisten yhteistyökumppaneiden tuote- ja palvelutarjoama. Palvelumalleina ovat täyden valtakirjan omaisuudenhoito ja sijoituskonsultointi.

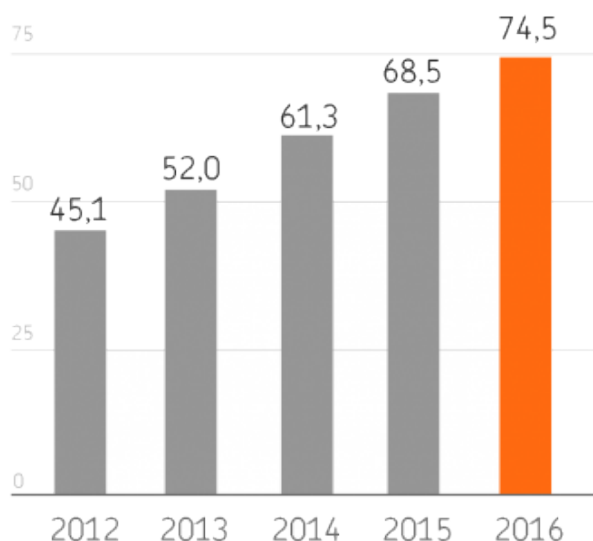
Henkilö-, yritys- ja instituutioasiakkaille on myös tarjolla kattava valikoima arvopaperinvälitys-, säilytys- ja analyysipalveluja. OPn palkittu osakeanalyysitiimi seuraa yli 80 kotimaista pörssiyhtiötä, laatii yhtiö- ja toimialakohtaisia ennusteita ja suosituksia sekä tuottaa monipuolisia analyysiraportteja makrotaloudesta, osakemarkkinoista ja toimialoista.

[Lue lisää varallisuudenhoidon tuotteista ja palveluista osoitteesta uusi.op.fi.](#) >

Osana OPn uutta strategiaa varallisuudenhoitoa uudistetaan panostamalla erityisesti digitaalisiin palvelumalleihin ja kehittämällä uudenlaisia mobiilipalveluja.

Asiakaskäyttäytymisen muutos ja siirtyminen digitaalisiin kanaviin näkyy jo nyt esimerkiksi siinä, että joulukuussa 2016 rahastomerkinnoista 73 prosenttia tehtiin digitaalisissa kanavissa. Strategian mukaisesti varallisuudenhoitoon rakennetaan täysin digitaaliset palvelut. Esimerkiksi rahastojen merkitseminen sekä osakekaupankäynti mobiilissa onnistuu jo nyt helposti ilman avainlukulistaa.

Hallinnoitavat varat mrd. €



Asiakkaita rohkaistaan sijoittamisen pariin

Asiakasomisteisena toimijana OPn tehtävänä on edistää asiakkaidensa menestystä ja vaurastumista. Säästöjen kerryttäminen on nykyisellä alhaisella korkotasolla perinteisiä talletusvaihtoehtoja käyttäen haastavaa. Siksi rohkaisemme asiakkaitamme sijoittamisen pariin erilaisilla avauksilla.

Alkukevään 2016 käynnissä olleen OPn Sijoita Suomeen -avauksen ajaksi poistimme kaupankäyntikulut Helsingin pörssiin listattujen kotimaisten yhtiöiden osakkeilta ja tarjosimme osaketutkimustiedot kaikille maksutta. Avauksen myötä suomalaiset pörssiyhtiöt saivat yli 25 000 uutta osakkeenomistajaa ja kaupankäyntiaktiivisuus Helsingin pörssissä kasvoi merkittävästi.

Jatkona maaliskuun lopussa päättyneelle Sijoita Suomeen -avaukselle OPn sähköisen osakekaupankäynnin hintoja laskettiin keväällä 2016. Tarjoamme myös Suomen laajimman osaketutkimuksen kaikille osakesijoitusasiakkaillemme osana palvelukokonaisuuksia. Kesäkuun alussa poistimme omistaja-asiakkailta pysyvästi rahastojen kaupankäyntikuluja. Omistaja-asiakkaat voivat ostaa, myydä ja vaihtaa suurinta osaa OPn rahastoista ilman kaupankäyntikuluja.

OPn tavoitteena on puhua sijoittamisesta ja varainhoidosta asiakkaille helposti lähestyttävällä tavalla ja madaltaa kynnystä sijoittamiseen. Vuoden 2016 aikana muun muassa järjestimme asiakkaille verkkomuotoisia asiakastilaisuuksia, webinaareja, joissa käsiteltiin kansantajuisella tavalla sijoittamista.

Vastuullista sijoitustoimintaa

OPn tavoitteena on olla vastuullisessa sijoittamisessa toimialan edelläkävijä kansainvälisesti. Keväällä 2016 perustimme vastuullisen sijoittamisen yksikön, jonka tarkoituksena on laajentaa ja syventää entisestään toimintaamme vastuullisen sijoittamisen eri osa alueilla. Vastuullinen sijoittaminen muodostuu OPssa vastuullisuusasioiden (ESG: Environmental, Social and Governance) huomioimisesta sijoituspäätöksenteossa, aktiivisesta omistajuudesta, positiivisesta ja negatiivisesta arvottamisesta, kansainvälisten normien seuranta- ja raportointiprosessista sekä vaikuttamisesta. Scandinavian Financial Research Ltd:n (SFR) vuosittain toteuttamassa tutkimuksessa institutionaaliset sijoittajat valitsivat vuonna 2016 OPn Suomen parhaaksi varainhoitajaksi vastuullisessa sijoittamisessa.

OPn sijoitustoimintaa ohjaavat kansainväliset periaatteista muun muassa YK:n Vastuullisen sijoittamisen periaatteet (UNPRI), Global Compact ja OECD:n toimintaohjeet. Käytämme kansainvälisten normien seurantaan puolueetonta yhteistyökumppania (GES Investment Service), joka tuottaa sijoitustoiminnan käyttöön jatkuvaa analyysia kansainvälisten normien toteutumisesta sijoituskohteissa. Yhteistyökumppani käy OPn varainhoito- ja rahastoyhtiöiden sijoitukset läpi kaksi kertaa vuodessa kansainvälisten normirikkomusten varalta. Seulonta kattaa suorat ja aktiiviset osake- ja yritysainasijoitukset sekä kaikki edellä mainittuja sijoituksia tekevät OP-rahastot. Sen ulkopuolelle jäävät esimerkiksi indeksituotteet ja ulkopuolisten salkunhoitajien rahastot.

Ryhmätasoisien vastuullisen sijoittamisen linjausten mukaan OP ei tee aktiivisia sijoituksia kiistanalaisia aseita valmistaviin yrityksiin eikä säännöllisesti kansainvälisiä normeja rikkoviin yrityksiin. Osana ilmastomuutoksen etenemisen hillitsemistä OP on poissulkenut aktiivisista sijoituksistaan sellaiset hiiliyhtiöt, joilla ei ole esittää uskottavaa suunnitelmaa omien ilmastovaikutustensa pienentämiseksi. Linjaus käsittää aktiiviset suorat sijoitukset kaivosyhtiöihin, joiden liiketoiminnasta merkittävä osa syntyy energian tuottamiseen käytettävän hiilen kaivannaistoiminnasta, tai tuotetun hiilen määrä on suuri eikä yhtiöllä ole suunnitelmia tilanteen muuttamiseksi.

Poissulku koskee myös tiettyjä hiiltä käyttäviä energiayhtiöitä. Listaus poissuljettavista yhtiöistä on julkistettu OPn verkkosivuilla. Verkkosivuilla on lisäksi nähtävillä OPn osake- ja korkorahastojen hiilijalanjälkiä. Aloitimme hiilijalanjälkien julkaisemisen ensimmäisenä suomalaisena rahastoyhtiönä jo vuonna 2015. Linjausten mukaan sijoitustoiminnassa myös käytetään ensisijaisesti muita kuin offshore-valtioihin rekisteröityjä sijoitusratkaisuja. Jos sijoituksia tehdään näihin valtioihin, vaatii se aina erillisen riskienhallintakäsittelyn.

[Lue lisää vastuullisen sijoittamisen raportista. >](#)

Myös OP Kiinteistösijoitus on sitoutunut vastuullisen sijoittamisen periaatteisiin ja ottaa huomioon vastuullisen sijoittamisen kiinteistövarallisuuden hoidossa. OP Kiinteistösijoitus hoitaa hallinnoimiensa kiinteistörahastojen kiinteistösijoituksia sekä asiakkaittensa suoria kiinteistösijoituksia. Suoraan omistettujen kiinteistöjen ylläpidossa ja uussijoittamisessa painotetaan energiatehokkuutta, kulutuksien vähentämistä ja jätteiden käsittelyä. Epäsuorien kiinteistösijoitusten osalta yhtiö käyttää aktiivisesti vaikutusvaltaa vastuullisuusasioiden huomioimiseksi eri kohderahastojen ja -yhtiöiden hallituksissa ja sijoituskomiteoissa. OP Kiinteistösijoitus kehittää jatkuvasti vastuullista toimintaa kiinteistöalalla. Yhtiö on allekirjoittanut kansallisen energiatehokkuussopimuksen ja osallistuu kiinteistöalan yritys vastuuraportoinnin kehittämiseen. Lisäksi yhtiö on kehittänyt itselleen ympäristöohjelman, jonka tavoitteena on jatkossakin pienentää toiminnasta aiheutuvia ympäristövaikutuksia.

[Lue lisää kiinteistösijoituksen ympäristöraportista. >](#)

Tuote- ja palvelukehitys OP ryhmässä

OPn tuote- ja palvelukehityksen tavoitteena on luoda tuotteita ja palveluita, jotka ovat innovatiivisia, käyttäjäystävällisiä ja asiakkaille merkityksellisiä sekä asiakaskokemukseltaan sujuvia.

Henkilöasiakkaiden osalta kehityksessä pyritään ottamaan huomioon eri alueilla asuvien ja eri-ikäisten asiakkaiden tarpeet ja huolehtimaan erityisesti tuotteiden ymmärrettävyydestä. Yritysassiakkaiden tuotteilla ja palveluilla tähdätään yrityksen menestyksen edistämiseen esimerkiksi parantamalla toiminnan joustavuutta ja tuottavuutta. Vaikka palvelut digitalisoituvat vauhdilla, OPn tuote- ja palvelukehityksessä kehitetään myös kasvokkain tapahtuvia asiakaskohtaamisia vastaamaan paremmin tulevaisuuden tarpeita.

Suuret panostukset kehittämiseen

Finanssitoimialan voimakas ja nopea digitaalinen murros tuo toimialalle jatkuvasti uutta kilpailua ja kiihdyttää tuote- ja palvelukehitystä. Muuttuvassa toimintaympäristössä menestyminen vaatii parhaan mahdollisen asiakaskokemuksen tarjoamista ajasta, paikasta ja palvelukanavasta riippumatta. OPssa näkemys on, että voittava asiakaskokemus perustuu jatkossa yhä enemmän ihmisen ja teknologian yhteispeliin – henkilökohtaista palvelua rikastetaan esimerkiksi datan, analytiikan ja keinoälyn avulla.

OP kasvattaa strategiansa mukaisesti kehitysinvestoinnit vuositasolla noin 300–400 miljoonaan euroon, eli seuraavan viiden vuoden aikana kehittämiseen panostetaan jopa kaksi miljardia euroa. Kehittämisinvestoinnit kohdistetaan finanssialan peruspalveluiden modernisointiin ja uusien tuote- ja palvelukokonaisuuksien luomiseen.

Kehittämisen merkityksen kasvaminen näkyy myös uusien osaajien rekrytoinnissa. Vuoden aikana OPn tuote- ja palvelukehitykseen rekrytoitiin yli sata uutta työntekijää. Vuoden lopussa kerroimme uudistavamme kehittämisen organisaatiota ja toimintamallia strategian toteuttamisen vauhdittamiseksi. Uudistuksen tavoitteena on parantaa kehittämisen laatua, nopeutta ja läpinäkyvyyttä, tuottaa uusia tuote- ja palvelukokonaisuuksia sekä turvata nykyisten palvelujen toimintavarmuus. Uusi kehittämisen organisaatio vastaa OPn kaikkien liiketoimintasegmenttien tuotekehityksestä ja palvelukanavien monikanavaisesta kehityksestä sekä varmistaa OPn edelläkävijyyden digitalisaation hyödyntämisessä.

Tuote- ja palvelukehitystä tehdään OPssa ketterän kehityksen mallin mukaisesti. Ketterällä kehityksellä OPlla tarkoitetaan iteratiivista ja jatkuvasti asiakaspalautetta keräävää kehittämisen toimintamallia. Ketterän kehityksen malliin on siirrytty asteittain viime vuosien aikana, ja se

on edellyttänyt uudenlaisten toimintamallien ja roolien luomista sekä pitkäjänteistä henkilöstön koulutusta. Vuoden lopussa uudistettu kehittämisorganisaatio rakennettiin ketterän kehityksen mallin ympärille. Ketterän kehityksen toimintamalliin kuuluu toiminnaltaan rajallisten (ns. beta) tuotteiden ja palveluiden lanseeraaminen ja niiden jatkojalostus testauksen ja asiakaspalautteen pohjalta.

Lisää asiakaslähtöisyyttä palvelumuotoilun edelläkävijyydellä

Asiakkaiden tarpeet ovat OPssa kaiken kehittämisen lähtökohta, ja asiakkaiden osallistaminen on siten luonnollinen ja tärkeä osa tuote- ja palvelukehitystä. Asiakaslähtöisyyttä on lisätty OPssa tuote- ja palvelukehitykseen palvelumuotoilun menetelmin jo usean vuoden ajan. Tänä päivänä OP voidaan lukea Suomessa palvelumuotoilun edelläkävijäyritysten joukkoon, ja yli 30 henkilöä työllistävä palvelumuotoilijoiden yksikkö on verrattavissa osaamiseltaan ja kokoluokaltaan muotoilutoimistoon.

Palvelumuotoilulla tarkoitetaan palveluiden innovointia, kehittämistä ja suunnittelua muotoilun menetelmiä käyttäen – yhdessä asiakkaiden kanssa. Palvelumuotoilu alkaa käyttäjien tarpeiden ja käyttökokemuksessa havaittujen kipupisteiden ymmärtämisestä ja päättyy konkreettiseen käyttökokemuksen toteutukseen. Tavoitteena on saada aikaan selkeämpiä, helppokäyttöisempiä ja paremmin asiakkaiden tarpeita vastaavia tuotteita ja palveluita ja parantaa näin asiakaskokemusta.

Asiakkailla on mahdollisuus osallistua OPn tuotteiden ja palveluiden kehittämiseen useilla eri tavoilla. Helsingin Vallilassa sijaitseva OP Helsingin konttori toimii ryhmän testilaboratoriona uusille toimintamalleille ja työkaluille. Konttorissa asiakkaat voivat testata ja tutkia nykyisiä ja tulevia tuotteita ja palveluita erilaisin keinoin: kosketusnäytöillä, videoilla, animaatioilla ja demoilla. Vallilan konttorissa on aina paikalla vaihtuva työntekijä kehittämisorganisaatiosta, jotta asiakkaiden arvokkaat havainnot ja palaute saadaan hyödynnettyä parhaalla mahdollisella tavalla.

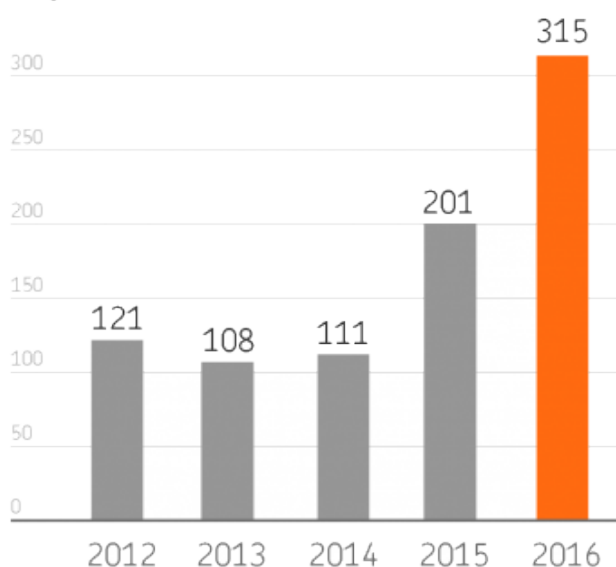
Verkossa asiakkaat voivat avoimesti osallistua tuotekehitykseen OP Lab -sivustolla, jossa esitellään tulevaisuuden digitaalisia palveluja, kerätään asiakaspalautetta ja pilotoidaan palveluita yhdessä asiakkaiden kanssa. OP Labin lisäksi verkossa toimii myös Paja-asiakasyhteisö,

johon asiakkaat voivat rekisteröityä. Pajassa toteutetaan nopeita kyselyitä, arvioidaan ideoita ja kerätään palautetta verkossa ja erilaisissa tilaisuuksissa. Palvelumuotoilijat tekevät vuosittain myös merkittävän määrän kasvokkain tapahtuvia asiakashaastatteluja eri puolilla Suomea ja ideoivat yhdessä asiakkaiden kanssa erilaisissa työpajoissa.

alkuvaiheen ohittaneita kasvuyrityksiä, joilla on kyky lähteä heti rakentamaan uutta liiketoimintaa yhdessä OPn asiantuntijoiden kanssa.

Lue lisää [OP Lab –sivustolta](#) >.

Investoinnit tuote- ja palvelukehitykseen milj. €



Uudistuva op.fi avattiin asiakkaille betatestaukseen

OPn uudistuva verkkopalvelu ja verkkopankki op.fi on yksi esimerkki ketterän kehityksen toimintavan soveltamisesta ja asiakkaiden osallistamisesta tuote- ja palvelukehitykseen. Uuden palvelun beta-versio [uusi.op.fi](#) > avattiin kaikkien asiakkaiden kokeiltavaksi syksyllä 2016, ja OP kerää asiakkailta käyttökokemuksista kehitystä edelleen ohjaavaa palautetta. Pankkipalveluissa betatestaaminen ei ole vielä yleistynyt, ja OP onkin yksi harvoista palvelunsa betavaiheessa avanneista finanssialan toimijoista. Eri-ikäiset asiakkaat ovat olleet alusta lähtien mukana uuden palvelun suunnittelussa ja kehittämisessä muun muassa haastattelujen, ryhmäkeskustelujen ja käytettävyydestien kautta sekä palvelua kokeilemalla.

Lue lisää muista vuoden aikana lanseeratuista tuotteista ja palveluista, esim.:

- [OP-yritysmobiili](#) >
- [Pivo Kassa](#) >
- [Pivo Junior](#) >
- [Korjaamomestari palvelu](#) >
- [OP Kulku](#) >

Yhteistyötä startupien kanssa

Uuden strategian mukaisesti vauhditamme uudistumista, täydennämme tuote- ja palvelutarjoamaa sekä vahvistamme innovointia myös kumppanoitumalla esimerkiksi startupien kanssa.

Julkistimme marraskuussa 2016 uuden startup-ohjelman, jonka tavoitteena on rakentaa yhdessä suomalaisten ja kansainvälisten startupien kanssa parhaita mahdollisia palveluja OPn asiakkaille. Kasvuyrityksiä etsitään kumppaneiksi finanssialan toimijoiden lisäksi myös esimerkiksi terveysteknologiasta, liikkumisesta ja asumisesta. OPn startup-ohjelma eroaa perinteisistä kasvuyritysohjelmista tarvelähtöisyydellään, sillä siinä etsitään erityisesti

Selvitys OP Ryhmän hallinto- ja ohjausjärjestelmästä vuodelta 2016

Lataa Selvitys OP Ryhmän hallinto- ja ohjausjärjestelmästä vuodelta 2016 kokonaisuudessaan tästä. > Tämä selvitys kuvaa OP Ryhmän hallinto- ja ohjausjärjestelmää. Luottolaitoksen ja arvopaperin liikkeeseenlaskijan on lain mukaan esitettävä selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä. OP Ryhmään kuuluvat liikkeeseenlaskijat (OP Yrityspankki Oyj ja OP-Asuntoluottopankki Oy) laativat omat selvityksensä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä, ja ne noudattavat oleellisin osin OP Ryhmän selvitystä. Tämä OP Ryhmän selvitys koskee keskusyhteisökonserniin kuuluvia muita luottolaitoksia, kuten OP-Prosessipalvelut Oy:tä ja OP-Korttiyhtiö Oyj:tä pois lukien edellä mainitut liikkeeseenlaskijat. Osuuspankit tulevat julkaisemaan omat selvityksensä hallinto- ja ohjausjärjestelmästä.

Hallinnointi ja johto

Tämä selvitys OP Ryhmän hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (Corporate Governance Statement), on laadittu luottolaitoslain (luottolaitosdirektiivin ja vakavaraisuusasetuksen CRD4/CRR), arvopaperimarkkinalain 7 luvun 7 §:n ja soveltuvien osin Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (2015) suosituksen 54 mukaisesti. Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annetaan toimintakertomuksesta erillisenä.

Selvitys sisältää myös eräitä muita keskeisiä hallinnoinnin osa-alueita, joita koskevat ajantasaiset tiedot ovat saatavilla [OPn internetsivuilla](#) >.

OP Ryhmän johtokunta käsitteli 31.1.2017 tämän hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevan selvityksen. Myös OP Ryhmän hallintoneuvoston tarkastusvaliokunta arvioi selvityksen kokouksessaan. OP Ryhmän 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 sekä OP Ryhmän tilinpäätös, toimintakertomus, tilintarkastuskertomus ja vuosikatsaus ovat saatavilla [OPn internetsivuilla](#) >.

OP Ryhmän ja sen keskusyhteisön OP Osuuskunnan (keskusyhteisö) päätöksenteko ja hallinto perustuvat voimassa olevien Suomen lakien ja niiden nojalla annettujen normien noudattamiseen. OP Ryhmän toimintaa säätelevät etenkin laki talletuspankkien yhteenliittymästä, laki osuuspankeista ja muista osuuskuntamuotoisista luottolaitoksista, laki luottolaitostoiminnasta, vakuutusyhtiölaki, osuuskuntalaki ja osakeyhtiölaki.

OP Ryhmän hallinnointiperiaatteet noudattavat soveltuvien osin ja osuustoiminnallisuuden erityispiirteet huomioon ottaen Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n lokakuussa 2015 hyväksymää Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodia.

Lisäksi OP Ryhmä noudattaa toiminnassaan Hyvän liiketavan periaatteita (Code of Business Ethics).

Ryhmä- ja konsernirakenne sekä hallintoelimet

Ryhmärakenne

OP Ryhmä

OP Ryhmä on osuustoiminnallinen, vuonna 1902 perustettu itsenäisten osuuspankkien sekä ryhmän keskusyhteisön tytäryhtiöineen muodostama keskinäisessä vastuussa toimiva finanssiryhmä. OP Ryhmän menestyksen perusta on vahvasti sidoksissa omistajajäsenten ja yhteistyökumppaneiden

taloudellisen menestyksen, hyvinvoinnin ja turvallisuuden edistämiseen. Suomalaisuus on tärkeä osa ryhmän identiteettiä.

OP Ryhmän muodostavat 31.12.2016 tilanteessa 173 itsenäistä osuuspankkia sekä niiden omistama keskusyhteisö OP Osuuskunta tytär- ja lähiyhteisöineen. Ryhmän toiminta perustuu osuustoiminnallisuuteen; yhdessä tekemiseen ja menestyksen jakamiseen kaikkien kesken. OP Ryhmän perustehtävänä on luoda vahvan vakavaraisuutensa ja tehokkuutensa avulla kestävää taloudellista menestystä, turvallisuutta ja hyvinvointia omistaja-asiakkaille ja toimintaympäristölle.

OP Ryhmän liiketoiminta on jaettu kolmeen segmenttiin, jotka ovat pankkitoiminta, vahinkovakuutus ja varallisuudenhoito.

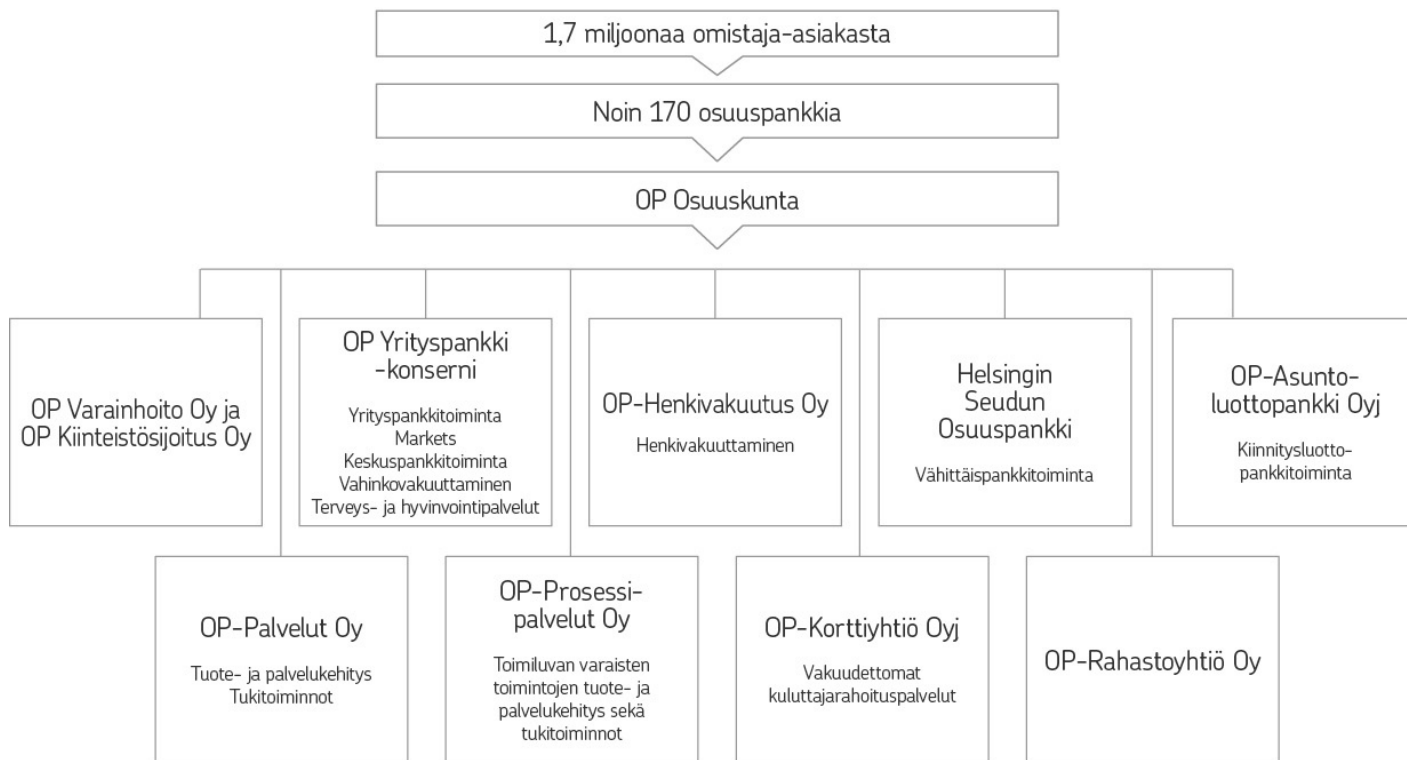


OP Ryhmä muodostuu kahdesta osasta:

1. Osuuspankkien yhteenliittymästä

2. Muusta OP Ryhmästä

OP Ryhmän rakenne



OP Ryhmän luottolaitokset vastaavat toistensa veloista. EKP valvoo OP Ryhmää konsolidoidusti.

Osuuspankkien yhteenliittymän muodostavat yhteenliittymän keskusyhteisö OP Osuuskunta, sen konsolidointiryhmään kuuluvat yritykset, keskusyhteisön jäsenluottolaitokset sekä niiden konsolidointiryhmään kuuluvat yritykset sekä sellaiset luottolaitokset, rahoituslaitokset ja palveluyritykset, joiden äänivallasta edellä mainitut yhteisöt omistavat yhdessä yli puolet.

OP Ryhmän muodostavat osuuspankkien yhteenliittymä sekä sellaiset yhteenliittymän ulkopuoliset yritykset, joiden äänivallasta yhteenliittymään kuuluvat yhteisöt omistavat yli puolet. OP Ryhmän laajuus eroaa osuuspankkien yhteenliittymän laajuudesta siinä, että OP Ryhmään kuuluu myös muita yrityksiä kuin luotto- ja rahoituslaitoksia tai palveluyrityksiä. Näistä merkittävimpiä ovat vakuutusyhtiöt, joiden kanssa yhteenliittymä muodostaa rahoitus- ja vakuutusryhmittymän. Lisäksi OP Ryhmään kuuluu sairaalatoimintaa harjoittava Pohjola Terveys Oy.

OP Ryhmän ja osuuspankkien yhteenliittymän juridista rakennetta on selvitetty tarkemmin OP Ryhmän tilinpäätöksessä. Osuuspankkien yhteenliittymä ei muodosta kirjanpitolaisa tarkoitettua konsernia eikä luottolaitostoinnasta annetussa laissa tarkoitettua konsolidointiryhmää. Yhteenliittymän keskusyhteisö laatii talletuspankkien yhteenliittymästä annetun lain 9 §:ssä tarkoitettua yhteenliittymän yhdistellyn tilinpäätöksen.

Osuuspankit

Osuuspankit ovat itsenäisiä, paikallista vähittäispankkitoimintaa harjoittavia talletuspankkeja. Ne tarjoavat kotitalous- ja pk-yritysassiakkaille, maa- ja metsätalousasiakkaille sekä julkiselle sektorille nykyaikaiset ja kilpailukykyiset pankkipalvelut. Pääkaupunkiseudulla vastaavaa vähittäispankkitoimintaa harjoittaa Helsingin Seudun Osuuspankki, joka aloitti toimintansa osuuskuntamuotoisena talletuspankkina 1.4.2016.

Yritysmuodoltaan osuuspankit ovat osuuskuntia, joissa päätöksenteon perusarvoihin kuuluu jäsen ja ääni -periaate. Osuuspankeissa ylintä päätösvaltaa käyttää omistajajäsenistä muodostuva edustajisto tai osuuskunnan kokous, joka valitsee pankille hallintoneuvoston. Hallintoneuvosto puolestaan valitsee pankille hallituksen.

Keskusyhteisön hallintoneuvosto on vahvistanut ryhmälle Luotettavan hallinnon periaatteet. Ne koskevat muun muassa osuuspankin hallintoelimiä ja toimivaa johtoa, sisäistä valvontaa sekä palkitsemista.

Päätöksenteko osuuspankissa



OP-liitot

OP-liitot ovat jäsenosuuspankkien alueellisia yhteistyöelimiä. Suomessa on 16 OP-liittoa. Liittojen rajat noudattavat pääpiirteittäin maakuntien rajoja.

OP-liitot nimeävät alueensa ehdokkaat OP Osuuskunnan hallintoneuvostoon. Lisäksi ne tekevät yhteistyötä muun muassa markkinointiin, yhteiskuntavastuuseen ja sisäiseen koulutukseen liittyvissä hankkeissa.

OP-liiton jäsenpankkien edustajista koostuva kokous valitsee hallituksen edustamaan liittoa ja hoitamaan sen asioita. Hyvän hallinnoinnin suositusten mukaan hallitukseen kuuluu vähintään kolme (3) ja enintään yhdeksän (9) vuosittain valittavaa jäsentä.

OP Osuuskunta ja sen tehtävät

OP Ryhmän keskusyhteisö on OP Osuuskunta, ruotsiksi OP Andelslag. Keskusyhteisön kotipaikka on Helsinki.

Keskusyhteisössä ylin päätösvalta on osuuskunnan kokouksella ja sen valitsemalla hallintoneuvostolla. Operatiivista päätösvaltaa käyttää hallintoneuvoston valitsema johtokunta, joka koostuu ammattijohtajista. OP Osuuskunnan omistavat keskusyhteisön jäsenpankit.

Keskusyhteisön jäsenenä voivat olla talletuspankkien yhteenliittymästä annetussa laissa tarkoitetut luottolaitokset, joiden säännöt tai yhtiöjärjestyksen osuuskunta on hyväksynyt. Jäseneksi ottamisesta päättää hallintoneuvosto.

Keskusyhteisön tehtävänä on yhteenliittymän keskusyhteisönä ja OP Ryhmän muodostaman rahoitus- ja vakuutusryhmittymän johdossa olevana yrityksenä edistää ja tukea tasapuolisesti jäsenluottolaitostensa, muiden OP Ryhmään kuuluvien yritysten ja yhteisöjen sekä koko ryhmän kehitystä ja yhteistoimintaa. Tässä tarkoituksessa keskusyhteisö ohjaa ryhmän keskitettyjä palveluja, kehittää ryhmän liiketoimintaa, huolehtii ryhmän strategisesta ohjauksesta ja edunvalvonnasta sekä hoitaa yhteenliittymän keskusyhteisölle ja rahoitus- ja vakuutusryhmittymän johdossa olevalle yritykselle kuuluvat ohjaus- ja valvontatehtävät. Lisäksi keskusyhteisö toimii OP Ryhmän strategisena omistusyhteisönä.

Hallinnon monimuotoisuus

Hallintoelinten kokoonpanoa suunnitellaan pitkäjänteisesti. Tehokas työskentely hallintoelimissä edellyttää, että niissä on riittävästi monipuolista asiantuntemusta, osaamista ja kokemusta.

Valmisteltaessa hallintoelinten jäsenten valintaa kiinnitetään huomiota henkilön hallintoelimen kokoonpanolle tuottamaan

lisäarvoon muun muassa riittävän monimuotoisuuden ylläpitämisessä ja kehittämisessä. Monimuotoisuutta ylläpidetään ja kehitetään varmistamalla valittavien henkilöiden monipuolinen osaaminen ja kokemus, alueellinen edustavuus ja sukupuolten ja eri ikäryhmien riittävä edustus hallintoelimissä.

Tavoitteena on, että keskusyhteisön hallintoneuvostossa ja osuuspankkien hallintoneuvostoissa ja hallituksissa molemmat sukupuolet ovat edustettuina suhteessa 60/40. Tavoitteeseen pyritään pitkäjänteisesti varmistamalla, että ehdolla olevista, osaamiseltaan ja kokemukseltaan tasavahvoista henkilöistä ehdolle hallintoelimen jäseneksi asetetaan se, joka edustaa hallintoelimessä vähemmistönä olevaa sukupuolta.

OP Ryhmän rakenteessa vuonna 2016 tapahtuneet muutokset

OP Ryhmän tilinpäätökseen yhdisteltiin vuoden 2016 lopussa yhteensä 173 osuuspankkia (178) konserniyhtiöineen, OP Osuuskunta -konserni ja OVY Vakuutus Oy.

Vuoden 2016 aikana osuuspankkien lukumäärää pienensivät osuuspankkien fuusiot ja kasvatti Helsingin OP Pankki Oy:n yhtiömuodon muutos osuuspankiksi, joka rekisteröitiin 1.4.2016. Pankin uusi toiminimi on Helsingin Seudun Osuuspankki (OP Helsinki). OP Helsinki kuuluu tytäryhteisönä OP Ryhmän keskusyhteisökonserniin. Keskusyhteisöllä on jatkossakin merkittävä rooli uuden pankin pääomittamisessa, minkä vuoksi OP Helsingin sääntöjen mukaan OP Osuuskunnalla on määräysvalta OP Helsingistä.

OVY Vakuutus Oy on luovuttanut 30.11.2016 OP Vakuutus Oy:lle pankkitoiminnan erityisvakuutuskannan, joka koostuu OVY Vakuutus Oy:n ylimmän johdon ja hallinnon toiminnan vastuu- ja rikosvakuutuksina sekä oikeusturvavakuutuksina myöntämistä pankkitoiminnan erityisvakuutuksista.

Östra Korsholms Andelsbank on 29.2.2016 sulautunut Vasa Andelsbankiin.

Keiteleen Osuuspankki on 31.10.2016 sulautunut Pielaveden Osuuspankkiin, jonka toiminimi on sulautumisen yhteydessä muuttunut Nilakan Seudun Osuuspankiksi.

Enon Osuuspankki, Kiihtelysvaaran Osuuspankki ja Tuupovaaran Osuuspankki ovat 31.12.2016 sulautuneet Ilomantsin Osuuspankkiin, jonka toiminimi on sulautumisen yhteydessä muuttunut Vaara-Karjalan Osuuspankiksi.

Puolangan Osuuspankki on 31.12.2016 sulautunut Suomussalmen Osuuspankkiin, jonka toiminimi on sulautumisen yhteydessä muuttunut Ylä-Kainuun Osuuspankiksi.

Pielisen Osuuspankki ja Pohjois-Karjalan Osuuspankki ovat 10.10.2016 hyväksyneet sulautumissuunnitelman, jonka mukaan Pielisen Osuuspankki sulautuu Pohjois-Karjalan Osuuspankkiin. Sulautumisen täytäntöönpanon suunniteltu rekisteröintiajankohta on 31.3.2017.

Karjalan Osuuspankki ja Mynämäen-Nousiaisten Osuuspankki ovat 15.12.2016 hyväksyneet sulautumissuunnitelman, jonka mukaan Karjalan Osuuspankki sulautuu Mynämäen-Nousiaisten Osuuspankkiin. Sulautumisen täytäntöönpanon suunniteltu rekisteröintiajankohta on 30.4.2017.

Vetelin Osuuspankki ja Kaustisen Osuuspankki ovat 21.11.2016 hyväksyneet sulautumissuunnitelman, jonka mukaan Vetelin Osuuspankki sulautuu Kaustisen Osuuspankkiin. Samalla Kaustisen Osuuspankin toiminimi muutetaan Perhonjokilaakson Osuuspankiksi. Sulautumisen täytäntöönpanon suunniteltu rekisteröintiajankohta on 31.5.2017.

Vetelin Ylipään Osuuspankki ja Halsuan Osuuspankki ovat 28.11.2016 ja 29.11.2016 hyväksyneet sulautumissuunnitelman, jonka mukaan Vetelin Ylipään Osuuspankki sulautuu Halsuan Osuuspankkiin. Samalla Halsuan Osuuspankin toiminimi muutetaan Halsua-Ylipään Osuuspankiksi. Sulautumisen täytäntöönpanon suunniteltu rekisteröintiajankohta on 30.6.2017.

Oriveden Seudun Osuuspankki ja Mäntän Seudun Osuuspankki ovat 29.12.2016 hyväksyneet sulautumissuunnitelman, jonka mukaan Oriveden Seudun Osuuspankki sulautuu Mäntän Seudun Osuuspankkiin. Samalla Mäntän Seudun Osuuspankin toiminimi muutetaan Pohjois-Hämeen Osuuspankiksi. Sulautumisen täytäntöönpanon suunniteltu rekisteröintiajankohta on 30.6.2017.

OP Ryhmään kuuluvien yhtiöiden nimet on muutettu OP-alkuisiksi 4.4.2016 voimaan tulleilla muutoksilla:

- Pohjola Pankki Oyj:n uusi nimi on OP Yrityspankki Oyj
- Pohjola Vakuutus Oy:n uusi nimi on OP Vakuutus Oy
- Pohjola Varainhoito Oy:n uusi nimi on OP Varainhoito Oy
- Pohjola Kiinteistösi joitus Oy:n uusi nimi on OP Kiinteistösi joitus Oy
- Pohjola Asset Management Execution Services Oy:n uusi nimi on OP Asset Management Execution Services Oy

Myös Baltiassa sijaitsevien yhtiöiden nimet ovat muuttuneet OP-alkuisiksi seuraavasti:

- Pohjola Bank plc Eesti filiaal in uusi nimi on OP Corporate Bank plc Eesti filiaal
- Pohjola Bank plc filiäle Latvijä:n uusi nimi on OP Corporate Bank plc filiäle Latvijä
- Pohjola Bank plc Lietuvos filialas:n uusi nimi on OP Corporate Bank plc Lietuvos filialas
- Pohjola Finance Estonia AS:n uusi nimi on OP Finance AS
- "Pohjola Finance" SIA:n uusi nimi on "OP Finance" SIA
- UAB "Pohjola Finance":n uusi nimi on UAB "OP Finance"

Omasairaala Oy:n nimi vaihdettiin Pohjola Terveys Oy:ksi Tampereen sairaalan avaamisen yhteydessä 1.8.2016.

Keskusyhteisön osuuskunnan kokous

OP Osuuskunnan ylin päättävä toimielin on osuuskunnan kokous.

Kokouksen tehtävät ja käsiteltävät asiat

Varsinaisessa osuuskunnan kokouksessa käsitellään keskusyhteisön sääntöjen 7 §:ssä mainitut asiat, joita ovat muun muassa edellisen tilikauden tuloslaskelman ja taseen sekä konsernituloslaskelman ja konsernitaseen vahvistaminen ja hallintoneuvoston jäsenten ja tilintarkastajan valitseminen.

Kokouksen koollekutsumismenettely ja kokouksiin osallistujat

Varsinainen osuuskunnan kokous pidetään vuosittain ennen toukokuun loppua (käytännössä maaliskuussa) osuuskunnan kotipaikassa Helsingissä. Kokouksen kutsuu koolle hallintoneuvosto. Ylimääräinen osuuskunnan kokous pidetään, milloin hallintoneuvosto katsoo siihen olevan aihetta tai milloin se muuten on lain mukaan pidettävä.

Kokoukseen osallistuvat keskusyhteisön jäsenpankkien edustajat.

Osuuskunnan kokous kutsutaan koolle ilmoituksella, joka aikaisintaan kaksi kuukautta ja vähintään yhtä viikkoa ennen viimeistä ilmoittautumispäivää saatetaan jäsenten tiedoksi kirjallisesti tai sähköistä tietoliikennettä käyttäen.

Kokouksen päätöksentekomenettely

Kokouksessa käytettäviä äänimääriä laskettaessa jäsen saa osuusmaksujen perusteella yhtä monta ääntä kuin sillä on keskusyhteisön jäsenosuuksia. Vakavaraiset jäsenosuuspankit saavat lisä-ääniä keskusyhteisön säännöissä tarkemmin määritellyllä tavalla. Jäsen ei kuitenkaan saa äänestää enemmällä kuin kahdella prosentilla kokouksessa edustetusta äänimäärästä. Jäsenellä on osuuskunnan kokouksessa vain yksi ääni, mikäli jäsen on omien taloudellisten vaikeuksiensa vuoksi saanut osuuskunnan päätökseen perustuvaa taloudellista tukea, joka täyttää keskusyhteisön sääntöjen 8 §:ssä yksilöidyt tunnusmerkit.

Osuuskunnan kokous vuonna 2016

OP Osuuskunta piti varsinaisen osuuskunnan kokouksen Helsingissä 15.3.2016. Kokous vahvisti vuoden 2015 tilinpäätöksen, myönsi tilivelvollisille vastuuvapauden sekä teki tarvittavat henkilövalinnat. Lisäksi osuuskunnan kokous päätti osuuskunnan sääntöjen muuttamisesta sekä osuuskunnan lahjoituksista.

OP Ryhmän nimitysvaliokunta

Valiokunnan tehtävänä on valmistella ja käsitellä esityksiä keskusyhteisön osuuskunnan kokoukselle muun muassa osuuskunnan kokouksen puheenjohtajasta, hallintoneuvoston puheenjohtajan, varapuheenjohtajien ja jäsenten palkkioista, hallintoneuvoston jäsenten lukumäärästä, osuuskunnan kokoukselle esitettävistä uusista hallintoneuvoston jäsenistä sekä tilintarkastajan valinnasta ja palkkiosta. Lisäksi nimitysvaliokunta tekee hallintoneuvostolle esityksen Helsingin Seudun Osuuspankin edustajistoon nimettävistä keskusyhteisöä edustavista jäsenistä.

Valiokunnan jäsenmäärä on 16–32 jäsentä. Valiokuntaan kuuluu kunkin OP-liiton alueelta vähintään yksi ja enintään kaksi jäsentä.

Hallintoneuvoston kokoonpanossa ja jäsenten osaamisvaatimuksissa otetaan huomioon, että jäsenillä on riittävästi kokemusta ja ammattitaitoa tehtäviensä ammattitaitoiseen ja huolelliseen hoitamiseen. Hallintoneuvoston jäsenillä tulee olla riittävä finanssialan tuntemus. Osaamisvaatimuksissa otetaan myös huomioon, että hallintoneuvosto on monimuotoinen ja siinä on riittävästi yhteiskuntavastuun osaamista.

Hallintoneuvosto ja sen valiokunnat

OP Osuuskunnan hallintoneuvosto

Hallintoneuvoston valinta, kokoonpano ja toimikausi

Keskusyhteisön hallintoneuvostossa on sääntöjen mukaan vähintään 32 ja enintään 36 osuuskunnan kokouksen valitsemaa jäsentä. Hallintoneuvostoon valitaan vähintään 16 ja enintään 20 jäsentä siten, että kunkin 16 OP-liiton alueelta on hallintoneuvostossa vähintään yksi jäsen. Näiden jäsenten toimikausi on kolme vuotta, ja jäsenistä eroaa vuosittain kolmannelta lähinnä oleva lukumäärä. Lisäksi hallintoneuvostossa on OP-liittojen alueelta 16 jäsentä siten, että paikkajako määräytyy OP-liittojen kesken niiden jäsenpankkien vakavaraisuuden perusteella. Näiden jäsenten toimikausi on kolme vuotta, ellei toimikausi pääty sitä ennen sen johdosta, että OP-liittojen välinen paikkajako muuttuu. Hallintoneuvostossa oli 31.12.2016 34 jäsentä.

Hallintoneuvostoon ei voida valita hallinto- tai toimihenkilöä sellaisesta jäsenpankista, jolla osuuskunnan sääntöjen 8 §:n johdosta on osuuskunnan kokouksessa vain yksi ääni eli joka on saanut kyseisessä pykälässä tarkoitettua taloudellista tukea. Hallintoneuvoston jäsenen yläikärajaa on 68 vuotta. Tämän iän täyttänyt jäsen saa kuitenkin toimia tehtävässään seuraavan varsinaisen osuuskunnan kokouksen päättämiseen asti.

Hallintoneuvoston tehtävät

Keskusyhteisön sääntöjen mukaan hallintoneuvoston tehtävänä on valvoa johtokunnan ja toimitusjohtajan hoitamaa osuuskunnan hallintoa ja sitä, että osuuskunnan toimintaa hoidetaan asiantuntevasti ja huolellisesti osuuskuntalain sekä osuuskunnan ja OP Ryhmän edun mukaisesti.

Lisäksi hallintoneuvoston tehtävänä on muun muassa vahvistaa OP Ryhmän strategia sekä muut yhteiset tavoitteet ja toimintaperiaatteet, vahvistaa osuuskunnan toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet, valita ja vapauttaa keskusyhteisön toimitusjohtajana toimiva pääjohtaja ja johtokunnan muut jäsenet ja varajäsenet sekä tarkastusjohtaja.

Hallintoneuvoston vahvistaman työjärjestyksen mukaan sillä on lisäksi muun muassa seuraavat tehtävät:

- vahvistaa talletuspankkien yhteenliittymälaisissa todetut yhteenliittymän yleiset toimintaperiaatteet,
- vahvistaa OP Ryhmän pääomasuunnitelman periaatteet
- vahvistaa OP Ryhmälle riskinotto- ja riskilajeja koskevat riskilimiitit sekä jäsenpankkien riskiluokituksen periaatteet sekä seurata säännöllisesti OP Ryhmän ja keskusyhteisökonsernin liiketoiminnan, riskinotto- ja riskiaseman kehitystä
- vahvistaa OP Ryhmän vuosisuunnitelma
- seurata kulloinkin voimassaolevan OP Ryhmän strategian toteuttamisen kehitystä
- nimetä OP Ryhmän aluepankit
- vahvistaa koko OP Ryhmää koskevat palkitsemisen kehittämisen periaatteet ja toimintalinjaukset sekä päättää koko OP Ryhmää koskevista pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmistä ja
- käsitellä ja päättää strategisesti merkittävien ryhmätasoisien työryhmien nimeämisestä sekä niiden tehtävistä ja jäsenistä

Hallintoneuvoston puheenjohtaja ja varapuheenjohtajat (puheenjohtajisto)

Hallintoneuvosto valitsee keskuudestaan ensimmäisessä varsinaisen osuuskunnan kokouksen jälkeen pidettävässä kokouksessa puheenjohtajan ja kaksi varapuheenjohtajaa seuraavan varsinaisen osuuskunnan kokouksen päättämiseen saakka.

Hallintoneuvoston puheenjohtajiston muodostavat hallintoneuvoston puheenjohtaja ja varapuheenjohtajat. Puheenjohtajisto kokoontuu tarvittaessa. Puheenjohtajisto toimii keskustelutahona johtokunnan puheenjohtajalle ja varapuheenjohtajalle OP Ryhmän ja keskusyhteisökonsernin näkökulmasta tärkeissä ja laajakantoisissa strategisissa kysymyksissä sekä OP Ryhmän henkilöstöjohtajille niissä HR-asioissa, joissa johtokunta on esteellinen.

Hallintoneuvoston kokouskäytäntö ja päätöksentekomenettely

Hallintoneuvosto kokoontuu puheenjohtajan tai tämän estyneenä ollessa varapuheenjohtajan kutsusta pääsääntöisesti

6–7 kertaa vuodessa. Hallintoneuvosto on päätösvaltainen, kun läsnä on enemmän kuin puolet jäsenistä. Kokouksissa käsiteltävät asiat valmistelee pääsääntöisesti OP Osuuskunnan johtokunta ja esittelee pääsääntöisesti johtokunnan puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja. Hallintoneuvostoon tulevat asiat käsitellään etukäteen lähtökohtaisesti myös hallintoneuvoston työvaliokunnassa tai hallintoneuvoston muissa valiokunnissa.

Kokouksissa on läsnäolo- ja puheoikeus myös OP Osuuskunnan johtokunnan jäsenillä ja varajäsenillä, tarkastusjohtajalla sekä neljällä erikseen nimetyllä henkilöstön edustajalla tai näiden mahdollisilla varahenkilöillä.

Hallintoneuvosto on vahvistanut muun muassa seuraavat työjärjestykset ja ohjeet:

- Hallintoneuvoston työjärjestys
- Hallintoneuvoston puheenjohtajiston työjärjestys
- OP Ryhmän nimitysvaliokunnan työjärjestys
- OP Ryhmän palkitsemisvaliokunnan työjärjestys
- Hallintoneuvoston työvaliokunnan työjärjestys
- Hallintoneuvoston tarkastusvaliokunnan työjärjestys
- Hallintoneuvoston palkitsemisvaliokunnan työjärjestys
- Hallintoneuvoston riskienhallintavaliokunnan työjärjestys
- Keskusyhteisökonsernin johdon nimitysvaliokunnan työjärjestys
- Johtokunnan työjärjestys
- Luotettavan hallinnon periaatteet
- Sisäisen valvonnan periaatteet
- Riskinotto ja riskitoleranssijärjestelmä
- Tilinpäätöksen laadintaperiaatteet ja vakavaraisuuslaskennan periaatteet
- Fit & Proper -arviointi OP Ryhmässä -ohje

Lisäksi hallintoneuvosto vahvistaa OP Ryhmää koskevia toimintaperiaatteita.

Hallintoneuvoston toiminta 2016

Hallintoneuvosto kokoontui vuoden aikana seitsemän kertaa. Hallintoneuvoston puheenjohtajana toimi Jaakko Pehkonen ja varapuheenjohtajina Mervi Väisänen sekä Olli Tarkkanen. Jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti oli 95 prosenttia.

Vuoden 2016 aikana hallintoneuvosto muun muassa:

- käsitteli alkuvuonna kokouksissaan strategiatyön etenemistä, vahvisti kesäkuussa OP 2016 -strategian ja käsitteli loppuvuoden aikana kokouksissaan strategian toimeenpanon käynnistymistä
- vahvisti OP Ryhmän riskinotto- ja riskitoleranssijärjestelmän, sisäisen valvonnan periaatteet, Fit & Proper -arviointi OP Ryhmässä -ohjeen, tilinpäätöksen ja vakavaraisuuslaskennan periaatteet sekä osuuspankin hyvän hallinnoinnin periaatteet
- vahvisti OP Ryhmän elvytysuunnitelman
- vahvisti johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän vuosille 2017–2019
- vahvisti OP Ryhmän ja keskusyhteisökonsernin vuosisuunnitelman
- käsitteli OP Ryhmän edunvalvonnallista organisoitumista

[OP Osuuskunnan hallintoneuvoston jäsenet OP-liitoittain 15.3.2016 >](#)

Hallintoneuvoston valiokunnat

Hallintoneuvosto valitsi keskuudestaan kevään 2016 järjestäytymiskokouksessa vuodeksi kerrallaan viisi valiokuntaa: työvaliokunnan, tarkastusvaliokunnan, palkitsemisvaliokunnan ja riskienhallintavalioikunnan sekä keskusyhteisökonsernin johdon nimitysvaliokunnan. Lisäksi puheenjohtajisto rinnastetaan valiokuntaan. Valiokunnat ovat hallintoneuvoston tukena toimivia elimiä, eikä niillä pääsääntöisesti ole itsenäistä päätöksentekovaltaa.

Hallintoneuvosto nimeää myös keskuudestaan sille raportoivien valiokuntien jäsenet ja tarkastusvaliokunnan sekä riskienhallintavalioikunnan puheenjohtajat ja varapuheenjohtajat sekä vahvistaa valiokuntien työjärjestykset.

Työvaliokunta

Hallintoneuvoston työvaliokunnan muodostavat hallintoneuvoston puheenjohtaja ja varapuheenjohtajat sekä kuusi muuta hallintoneuvoston keskuudestaan vuosittain nimeämää jäsentä. Työvaliokunnan puheenjohtajana toimii hallintoneuvoston puheenjohtaja.

Työvaliokunnan tehtävänä on avustaa hallintoneuvostoa OP Ryhmän strategian valmistelussa ja sen toteuttamisen seurannassa, osallistua ryhmässä valmisteilla

Työvaliokuntaan kuuluvat:

olevien merkittävien hankkeiden valmisteluun ja huolehtia niiden seurannasta. Työvaliokunta käsittelee myös ryhmän yhteistoimintaan liittyviä keskeisiä asioita ja ryhmän toimintaperiaatteiden toteutumista.

Lisäksi työvaliokunta muun muassa:

- valmistelee hallintoneuvostossa esille tulevat merkittävät asiat ja seuraa hallintoneuvoston päätösten täytäntöönpanoa,
- toimii keskustelu ympäristönä OP Ryhmän johdolle ryhmän strategisissa ja muissa merkittävissä asioissa
- toimii yhdyssiteenä hallintoneuvoston ja johtokunnan välillä mm. tiedonkulun varmistamiseksi
- käsittelee keskusyhteisön ylintä johtoa koskevat organisaatiomuutokset
- voi antaa suosituksia ja lausuntoja johtokunnalle osuuspankkien ja keskusyhteisökonsernin yhtiöiden välisissä hinnoittelun liittyvissä asioissa,
- voi antaa suosituksia johtokunnalle OP Ryhmää koskeissa strategisissa asioissa.

Työvaliokunta kokoontuu puheenjohtajan kutsusta noin 8–11 kertaa vuodessa. Keskusyhteisön johtokunta valmistelee kokouksissa käsiteltävät asiat.

Nimi ja syntymävuosi	Rooli	Koulutus	Päätoimi, titteli
Jaakko Pehkonen, 1960	Puheenjohtaja	KTT	Kansantaloustieteen professori, Jyväskylän yliopisto
Mervi Väisänen, 1963	Varapuheenjohtaja	KTM, ekonomi	Markkinoinnin lehtori, Kajaanin ammattikorkeakoulu
Olli Tarkkanen, 1962	jäsen	OTK, VT, eMBA	Toimitusjohtaja, Etelä-Pohjanmaan Osuuspankki
Kalle Arvio, 1964	jäsen	Yo-merkonomi, MBA, LKV, APV1	Toimitusjohtaja, Ruukin Osuuspankki
Tapani Eskola, 1953	jäsen	DI	
Leif Enberg, 1954	jäsen	KTM	Yrittäjä, Oy Mapromec Ab
Jorma Hyrskyluoto, 1950	jäsen	Ekonomi	-
Esko Mononen, 1957	jäsen	MMM	Toimitusjohtaja, Pohjois-Karjalan Osuuspankki
Juha Pullinen, 1963	jäsen	MMM, MH	Toimitusjohtaja, Loimaan Seudun Osuuspankki

Työvaliokunnan toiminta 2016

Työvaliokunta kokoontui vuoden aikana kahdeksan kertaa. Jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti oli 97 prosenttia.

Työvaliokunnan kokouksiin osallistui valiokunnan jäsenten lisäksi johtokunnan puheenjohtaja, varapuheenjohtaja ja sihteerinä toimii hallintoneuvoston sihteerit. Kokouksissa on valmisteltu hallintoneuvoston kokouksiin tulevia asioita sekä käyty läpi muita keskeisiä ryhmää koskevia valmisteluasioita.

Tarkastusvaliokunta

Hallintoneuvosto valitsee vuodeksi kerrallaan järjestäytymiskokouksen yhteydessä keskuudesta tarkastusvaliokuntaan neljä jäsentä ja nimeää heidän joukostaan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja pysyviksi asiantuntijajäseniksi kolmeksi vuodeksi tai hallintoneuvostotoimikauden loppuun saakka kolme osuuspankin toimitusjohtajaa. Tarkastusvaliokunnan jäsen ei saa toimi- tai palvelusuhteessa osallistua sellaisen luottolaitoksen päivittäiseen johtamiseen, jonka asiat kuuluvat valiokunnan tehtäviin. Valiokunnan jäsenistä vähintään yhden, jolla on riittävä asiantuntemus laskentatoimesta tai tilintarkastuksesta, on oltava OP Ryhmän ulkopuolinen edustaja.

Tarkastusvaliokunnalla tulee olla riittävä asiantuntemus laskentatoimesta, kirjanpidosta, taloudellisesta raportoinnista ja tilinpäätöskäytännöistä sekä sisäisestä tarkastuksesta. Tarkastusvaliokunnan puheenjohtajalla tulee olla erikoisosaamista (special knowledge and experience) tilinpäätösperiaatteiden soveltamisesta ja sisäisistä valvontaprosesseista.

Tarkastusvaliokunnan tehtävänä on avustaa hallintoneuvostoa varmistamaan siitä, että keskusyhteisökonsernissa ja OP Ryhmässä on koko toiminnan kattava riittävä ja toimiva sisäinen valvontajärjestelmä sekä huolehtimaan siitä, että keskusyhteisökonsernin ja OP Ryhmän kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on järjestetty asianmukaisesti.

Valiokunnan tehtävänä on myös seurata, että keskusyhteisökonsernin ja OP Ryhmän toiminta ja sisäinen valvonta on järjestetty lakien, määräysten sekä hyvän johtamis- ja hallintojärjestelmän edellyttämällä tavalla sekä valvoa sisäisen tarkastuksen toimintaa.

Tarkastusvaliokunta auttaa myös osaltaan hallintoneuvostoa varmistamaan, että keskusyhteisökonsernia hoidetaan asiantuntevasti ja huolellisesti tavalla, joka edistää OP Ryhmän kilpailukykyä ja menestystä.

Lisäksi tarkastusvaliokunta muun muassa:

Tarkastusvaliokuntaan kuuluvat:

- käsittelee hallintoneuvoston vahvistettavaksi ryhmän tilinpäätösperiaatteet ja vakavaraisuuden laskennan periaatteet
- valvoo osaltaan taloudellista raportointia
- valvoo osaltaan lakien, määräysten ja muiden säännösten noudattamista
- valvoo hyvän liiketavan periaatteiden noudattamista
- valvoo sisäisen tarkastuksen toimintaa ja tehokkuutta
- arvioi sisäisen valvonnan riittävyttä ja toimivuutta sekä tehokkuutta
- käsittelee osaltaan viranomaisvalvontaan liittyvät asiat
- käsittelee ja arvioi tilintarkastukseen ja tilintarkastajiin liittyvät asiat

Tarkastusvaliokunta kokoontuu pääsääntöisesti neljä kertaa vuodessa.

Nimi ja syntymävuosi	Rooli	Koulutus	Päätoimi, titteli
Jarna Heinonen, 1965	Puheenjohtaja	KTT	Yrittäjyyden professori, Turun kauppakorkeakoulu, Turun yliopisto
Timo Parmasuo, 1950	Varapuheenjohtaja	Insinööri	Teollisuusneuvos, hallituksen jäsen, Meconet Oy
Katja Kuosa-Kaartti, 1973	Jäsen	KTM	KHT-tilintarkastaja, Tilintarkastus Kuosa-Kaartti Oy
Seppo Laaninen, 1950	Jäsen	FM	-
Ari Kakkori, 1955	Asiantuntijajäsen	Agronomi	Toimitusjohtaja, Virtain Osuuspankki
Petri Krohns, 1964	Asiantuntijajäsen	OTK, VT, MBA	Toimitusjohtaja, Etelä-Karjalan Osuuspankki
Ari Väänänen, 1973	Asiantuntijajäsen	OTK, VT	Toimitusjohtaja, Maaningan Osuuspankki

Tarkastusvaliokunnan toiminta 2016

Tarkastusvaliokunta kokoontui vuoden aikana kuusi kertaa. Jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti oli 92 prosenttia. Kokouksiin ovat osallistuneet jäsenten ja asiantuntijajäsenten lisäksi myös tilintarkastajien edustajat sekä OP Osuuskunnan johtokunnan puheenjohtaja, taloudesta vastaava johtokunnan jäsen ja tarkastusjohtaja.

Palkitsemisvaliokunta

Palkitsemisvaliokunnan muodostavat hallintoneuvoston puheenjohtaja, tämän ensimmäisenä varamiehenä toimiva varapuheenjohtaja sekä hallintoneuvoston vuosittain nimeämät enintään kolme muuta jäsentä. Valiokunnan jäsenenä voi toimia hallintoneuvostoon kuuluva henkilö, joka ei ole työ- tai toimisuhteessa OP Ryhmään kuuluvaan yritykseen.

Palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on muun muassa ohjata ja valvoa johdon ja henkilöstön palkkauksen ja palkitsemisen kehittämistä OP Ryhmässä, arvioida palkitsemisjärjestelmien toimivuutta sen varmistamiseksi, että palkitseminen on ryhmän arvojen, strategian, tavoitteiden, riskipolitiikkojen ja valvontajärjestelmän mukaista sekä arvioida palkitsemisjärjestelmien kannusteita ja muita vaikutuksia riskien, pääoman ja maksuvalmiuden hallintaan. Lisäksi valiokunta muun muassa vahvistaa OP Ryhmän henkilöstörähdysten mittarit ja niiden toteuman sekä vahvistaa OP Ryhmän johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluvat henkilöt ja vahvistaa ansaitun palkkion määrän.

Lisäksi palkitsemisvaliokunta muun muassa:

- antaa kokonaisarvion OP Ryhmän tasolla palkitsemisen edellytysten täyttymisestä konsolidointiryhmän kokonaistuloksen ja sen kehittymisen, oman pääoman riittävyyden, luottokelpoisuuden sekä taloudellisten ja muiden tekijöiden osalta ennen kunkin vuoden palkkioiden sekä lykätyjen erien maksatusta.
- vahvistaa palkitsemisen kehittämiseen liittyvät rakenne- ja muut muutokset
- vahvistaa OP Ryhmän palkitsemisjärjestelmien yhteiset ehdot mm. sääntelyn, lain ja sopimusten muutosten tuomien päivitysten osalta
- vahvistaa vuosittain OP Ryhmän palkkataulukon ja toimen vaativuuden arvioinnin perusteet
- vahvistaa riskinottajatehtävät, joiden haltijoiden toiminnalla voi olla vaikutusta ryhmän, yrityksen tai osuuspankin riskiasemaan
- valvoo, että palkitsemista ja palkitsemisjärjestelmiä koskevia säännöksiä ja määräyksiä noudatetaan koko OP Ryhmässä
- valvoo OP Ryhmässä riskienhallinnasta ja liiketoiminnoista riippumattomista valvontatoiminnoista vastaavien henkilöiden palkkausta ja palkitsemista
- valmistelee keskusyhteisön hallintoneuvostolle esitykset mm. palkitsemisen yleisistä periaatteista OP Ryhmässä
- antaa suosituksia osuuspankkien ja OP-Kiinteistökeskuksen johdon palkitsemiseen ja palkkaukseen liittyvistä periaatteista
- vahvistaa vuosittain hallinnon palkkiosuosituksia

Palkitsemisvaliokuntaan kuuluvat:

Nimi ja syntymävuosi	Rooli	Koulutus	Päätoimi, titteli
Jaakko Pehkonen, 1960	Puheenjohtaja	KTT	Kansantaloustieteen professori, Jyväskylän yliopisto
Mervi Väisänen, 1963	Varapuheenjohtaja	KTM, ekonomi	Markkinoinnin lehtori, Kajaanin ammattikorkeakoulu
Ilmo Aronen, 1958	jäsen	MMT	Tutkimusjohtaja, Raisioagro Oy
Annikka Nikola, 1960	jäsen	KTM, ekonomi	Hallintojohtaja, Konehuone Oy
Seppo Kietäväinen, 1959	jäsen	Agrologi	-

Palkitsemisvaliokunnan toiminta vuonna 2016

Palkitsemisvaliokunta kokoontui vuoden aikana 12 kertaa. Jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti oli 98 prosenttia. Valiokunnan jäseninä toimivat hallintoneuvoston puheenjohtaja, tämän ensimmäisenä varamiehenä toimiva varapuheenjohtaja sekä Annukka Nikola, Ilmo Aronen ja Seppo Kietäväinen. Valiokunnan kokouksiin osallistui valiokunnan jäsenten lisäksi OP Ryhmän henkilöstöjohtaja.

Riskienhallintavaliokunta

Hallintoneuvosto valitsee vuodeksi kerrallaan keskuudestaan riskienhallintavaliokunnan neljä jäsentä, joilla on tarpeellinen luottolaitoksen ja OP Ryhmän riskinotto- ja ryhmän strategian riskilinjauksiin liittyvä asiantuntemus ja nimeää heidän joukostaan puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan sekä pysyviksi asiantuntijajäseniksi kolme hallintoneuvoston keskuudestaan erikseen nimeämää osuuspankin toimitusjohtajaa. Valiokunnan jäsenistä vähintään yhden on oltava OP Ryhmän ulkopuolinen edustaja.

Riskienhallintavaliokunnan tehtävänä on avustaa hallintoneuvostoa keskusyhteisökonsernin ja ryhmän riskinottoa ja riskienhallintaa koskevissa asioissa sekä sen riskiperusteisessa valvomisessa, että toimiva johto noudattaa ryhmästrategian mukaista riskinottoa ja hallintoneuvoston päättämiä riskilimiittejä.

Riskienhallintavaliokunta auttaa hallintoneuvostoa varmistamaan, että käytössä on riittävä riskienhallintajärjestelmä ja että toiminnassa ei oteta niin suuria riskejä, että siitä aiheutuu vaaraa toiminnan jatkuvuudelle, vakavaraisuudelle, maksuvalmiudelle tai strategian toteutumiselle.

Valiokunnan on arvioitava, vastaavatko keskusyhteisön ja sen konsernin pääomaa sitovista palveluista perimät hinnat niiden liiketoimintamallia ja strategian riskilinjauksia sekä jos näin ei ole, valmisteltava suunnitelma asian korjaamiseksi. Valiokunnan on avustettava hallintoneuvoston palkitsemisvaliokuntaa terveiden palkitsemisjärjestelmien luomisessa.

Tehtävänsä toteuttamiseksi riskienhallintavaliokunta muun muassa:

- käsittelee hallintoneuvoston vahvistettavaksi ryhmän riskinotto ja riskitoleranssijärjestelmän, keskinäisen vastuun edellyttämän ohjausjärjestelmän periaatteet, ryhmän riskilimiitit sekä ryhmän pääomasuunnitelman
- valvoo riskipolitiikan noudattavan ryhmästrategiaa ja riskilimiittejä; ryhmän ja sen yhteisöjen pääomien määrää ja laatua, tuloksen kehittymistä, riskiasemaa sekä riskipolitiikan, riskilimiittien ja valvontarajojen noudattamista
- arvioi ryhmän riskilimiittijärjestelmän riittävyyttä, riskianalyyysien perusteella ryhmän riskiasemaa sekä eri raporttien perusteella ryhmän riskien- ja vakavaraisuudenhallinnan laatua ja riittävyyttä
- seuraa osuuspankkien riskiluokkien kehitystä, johtokunnan tase- ja riskienhallintavaliokunnan toimintaa, valvovan viranomaisen antamia riskiarvioita sekä ryhmän toimintaan liittyvän sääntelyn kehittymistä riskienhallinnan osalta

Riskienhallintavaliokuntaan kuuluvat:

Nimi ja syntymävuosi	Rooli	Koulutus	Päätoimi, titteli
Ola Eklund, 1952	Puheenjohtaja	Insinööri (ylempi AMK)	Toimitusjohtaja, Wintem-Agency Oy
Ulla Järvi, 1952	Varapuheenjohtaja	KTM	HT-tilintarkastaja
Jaakko Kiander, 1963	Jäsen	VTT	Johtaja, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen
Petri Sahlström, 1971	Jäsen	KTT	Dekaani, Oulun yliopisto, Oulun yliopiston kauppakorkeakoulu
Tuomas Kupsala, 1967	Asiantuntijajäsen	KTM, eMBA	Toimitusjohtaja, Korpilahden Osuuspankki
Timo Laine, 1959	Asiantuntijajäsen	OTK, VT, eMBA	Toimitusjohtaja, kauppaneuvos, Päijät-Hämeen Osuuspankki
Olli Näsi, 1963	Asiantuntijajäsen	OTK, VT, eMBA	Toimitusjohtaja, Satakunnan Osuuspankki

Riskienhallintavaliokunnan toiminta vuonna 2016

Riskienhallintavaliokunta kokoontui vuoden aikana kuusi kertaa. Jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti oli 97 prosenttia. Valiokunnan kokouksiin ovat vuoden aikana osallistuneet jäsenten ja sihteerin lisäksi OP Osuuskunnan johtokunnan puheenjohtaja, riskienhallinnasta vastaava johtokunnan jäsen, sekä taloudesta vastaava johtokunnan jäsen.

Keskusyhteisökonsernin johdon nimitysvaliokunta

Keskusyhteisökonsernin johdon nimitysvaliokunnan muodostavat hallintoneuvoston puheenjohtaja, ensimmäinen varapuheenjohtaja ja hallintoneuvoston päätöksen mukaisesti yksi tai useampi hallintoneuvoston jäsen.

Nimitysvaliokunta valmistelee hallintoneuvostolle esitykset keskusyhteisön johtokunnan jäsenten ja tarkastusjohtajan sekä compliancesta vastaavan nimityksistä, toimenkuvista ja niiden tarkistuksista sekä tehtävien lakkaamisesta. Lisäksi valiokunta päättää johtokunnan jäsenten ja tarkastusjohtajan palkan ja palkkaetujen tarkistuksista sekä palkitsemisesta.

Nimitysvaliokunta arvioi johtokunnan jäsenten, tarkastusjohtajan sekä compliancesta vastaavan luotettavuuden, sopivuuden ja ammattitaidon sekä käsittelee johtokunnan jäsenten ja tarkastusjohtajan seuraajasuunnitelmat. Valiokunta avustaa hallintoneuvostoa muun muassa johtokunnan työskentelylle tarpeellisten tietojen ja taitojen, kokemuksen ja monipuolisuuden sekä jäsenyyden vaatiman ajan arvioinnissa, johtokunnan kokoonpanon, työskentelyn ja yksittäisen jäsenen arvioinnissa sekä toimivan johdon valintaperusteiden ja valintamenettelyn arvioinnissa.

Keskusyhteisökonsernin johdon nimitysvaliokuntaan kuuluvat:

Nimi ja syntymävuosi	Rooli	Koulutus	Päätoimi, titteli
Jaakko Pehkonen, 1960	Puheenjohtaja	KTT	Kansantaloustieteen professori, Jyväskylän yliopisto
Mervi Väisänen, 1963	Varapuheenjohtaja	KTM, ekonomi	Markkinoinnin lehtori, Kajaanin ammattikorkeakoulu
Ilmo Aronen, 1958	Jäsen	MMT	Tutkimusjohtaja, Raisioagro Oy
Annukka Nikola, 1960	Jäsen	KTM, ekonomi	Hallintojohtaja, Konehuone Oy

Keskusyhteisökonsernin johdon nimitysvaliokunnan toiminta vuonna 2016

Johdon nimitysvaliokunta kokoontui vuoden 2016 aikana kolme kertaa. Jäsenten osallistumisprosentti oli 100 prosenttia.

OP Ryhmän pääjohtaja ja OP Osuuskunnan toimitusjohtaja sekä johtokunta

OP Ryhmän pääjohtaja

Keskusyhteisön johtokunnan puheenjohtajan (pääjohtajan) tehtävänä on johtaa OP Ryhmää, keskusyhteisöä sekä keskusyhteisökonsernia ja vastata niiden strategisesta ohjauksesta hallintoneuvoston vahvistaman tahtotilan mukaisesti, vastata ryhmäyhtenäisyydestä sekä johtaa ja kehittää johtokunnan työskentelyä. Hänen tehtävänsä on myös johtaa johtokunnan kokouksissa puhetta sekä varmistaa, että johtokunnan toiminta on tehokasta ja että johtokunta huolehtii kaikista sille kuuluvista tehtävistä.

Pääjohtaja toimii myös keskusyhteisökonserniin kuuluvien, yrityspankkitoimintaa sekä pääkaupunkiseudulla vähittäispankkitoimintaa harjoittavien luottolaitosten, vahinkovakuutusyhtiön ja varainhoitoyhtiön sekä OP-Palvelut Oy:n ja OP-Prosessipalvelut Oy:n hallitusten puheenjohtajana.

Keskusyhteisön toimitusjohtajana hänellä on lakisääteinen vastuu keskusyhteisön operatiivisesta johtamisesta hallintoneuvoston ja johtokunnan antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti.

Hallintoneuvosto valitsee keskusyhteisön toimitusjohtajana toimivan pääjohtajan ja päättää hänen toimisuhteensa ehdoista.

Pääjohtajan keskeiset vastuualueet määrittää hallintoneuvoston erikseen hyväksymässä toimenkuvauksessa.

OP Ryhmän pääjohtajana toimii kauppatieteiden maisteri, vuorineuvos Reijo Karhinen. Hän on toiminut OP Ryhmän pääjohtajana vuodesta 2007 alkaen. Pääjohtajan palkitsemista

koskevat tiedot on esitetty jäljempänä palkitsemista koskevassa osiossa.

OP Osuuskunnan johtokunta

Johtokunnan valinta, kokoonpano ja toimikausi

Keskusyhteisöllä on hallituksena toimiva johtokunta, johon kuuluvat toimitusjohtajana toimiva puheenjohtaja, jota nimitetään pääjohtajaksi, pääjohtajan varamies, joka toimii johtokunnan varapuheenjohtajana sekä sen mukaan kuin hallintoneuvosto päättää vähintään neljä ja enintään yhdeksän muuta jäsentä ja enintään neljä varajäsentä.

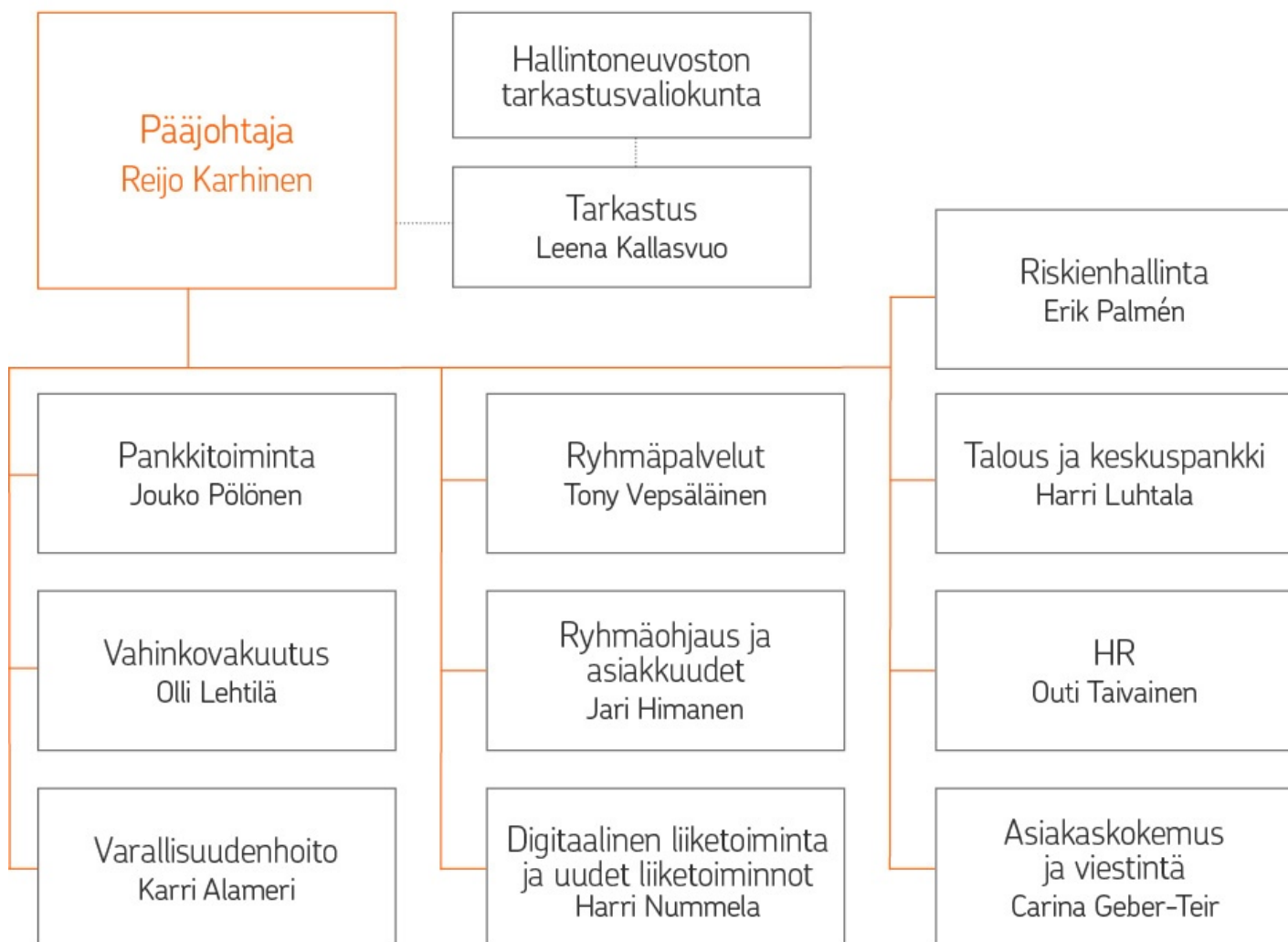
Johtokunnan jäsenellä ja varajäsenellä tulee olla riittävä finanssitoimialan, taloudellisten asioiden ja keskusyhteisön ja sen konsernin sekä OP Ryhmän liiketoiminnan yleinen tuntemus ja tehtävän edellyttämä muu pätevyys.

OP Ryhmän johtokunnan jäsenet >

Pääjohtajan sekä johtokunnan muut jäsenet ja varajäsenet sekä tarkastusjohtajan valitsee ja vapauttaa hallintoneuvosto, joka päättää myös johtokunnan jäsenten välisestä työnjaosta.

Johtokunnan jäsenen tai varajäsenen ja tarkastusjohtajan toimikausi jatkuu toistaiseksi, kuitenkin enintään OP Ryhmän eläkejärjestelmän mukaiseen eläkeikään. Toimikausi voi päättyä sitä ennen, jos ao. henkilö pyytää eroa tehtävästä tai hänet siitä vapautetaan.

OP Osuuskunta



Johtokunnan tehtävät

Johtokunnan tehtävänä on keskusyhteisön ja sen konsernin toiminnan johtaminen osuuskuntalain, muun lainsäädännön, viranomaismääräysten ja keskusyhteisön sääntöjen mukaan. Johtokunnan on edistettävä huolellisesti OP Ryhmän, sen keskusyhteisön ja sen konsernin etua. Johtokunnan tehtävät koostuvat johtokunnan roolin mukaisesti OP Ryhmän ohjaukseen, keskusyhteisökonsernin johtamiseen ja keskusyhteisökonsernin emoyrityksen (keskusyhteisö) johtamiseen ja hallintoon liittyvistä tehtävistä.

Ryhmän ohjaukseen liittyen johtokunnan tehtävänä on:

- ohjata yhteenliittymän toimintaa ja antaa siihen kuuluville jäsenluottolaitoksille ohjeita niiden maksuvalmiuden ja vakavaraisuuden turvaamiseksi niiden riskien hallinnasta, luotettavasta hallinnosta ja sisäisestä valvonnasta sekä ohjeita yhtenäisten tilinpäätösperiaatteiden noudattamiseksi yhteenliittymän yhdistellyn tilinpäätöksen laatimisessa
- valvoa, että yhteenliittymään kuuluvat yritykset toimivat niiden taloudellista asemaa koskevien lakien ja asetusten, viranomaisten antamien määräysten, sääntöjensä ja yhtiöjärjestyksensä sekä keskusyhteisön antamien ohjeiden mukaisesti
- antaa talletuspankkien yhteenliittymästä annetun lain 4 luvussa tarkoitetut suostumukset siitä, että jäsenluottolaitokseen voidaan jättää soveltamatta laissa tarkemmin todettuja säännöksiä omien varojen vähimmäismäärästä, asiakasriskeistä, maksuvalmiudelle asetettavista vaatimuksista, luottoriskiä koskevien tietojen julkistamisesta sekä riskien laadullisesta hallinnasta, ellei johtokunta ole määräämissään rajoissa delegoinut näitä tehtäviä määräämiensä toimielinten tai toimihenkilöiden tehtäväksi
- OP Ryhmän ohjaaminen ja ryhmästrategian toimeenpano hallintoneuvoston tekemien linjausten mukaisesti
- tehdä hallintoneuvostolle esitys OP Ryhmän strategiasta sekä toiminnallista ja taloudellisista tavoitteista
- valmistella vuosisuunnitelma ja esittää se hallintoneuvoston vahvistettavaksi
- laatia talletuspankkien yhteenliittymästä annetussa laissa tarkoitettu yhdistelty tilinpäätös
- päättää merkittävistä investoinneista, ellei johtokunta ole määräämissään rajoissa delegoinut päätöksentekovaltaa määräämiensä toimielinten tai toimihenkilöiden tehtäväksi
- vahvistaa OP Ryhmän riskienhallintatoimikunnan ja luottoriskitoimikunnan työjärjestykset sekä nimittää niiden jäsenet

Keskusyhteisökonsernin johtamisen osalta johtokunta koko konsernin hallituksena linjaa ne asiat, jotka on määritelty tytäryhtiöiden hallitusten työjärjestyksissä. Johtokunnalla on koko keskusyhteisökonsernin operatiivinen johtamismääräys. Keskusyhteisökonsernin johtamiseen liittyen johtokunta muun muassa:

Käsittelee ja linjaa

- konsernin riskipolitiikan sekä riskien ja vakavaraisuuden ja tasehallinnan politiikat ja näihin liittyvät keskeiset ohjeet
- konsernin politiikat, jotka liittyvät varainhankintaan, pääoman määrään ja sijoituksiin
- tytäryhtiöiden osinkopolitiikan periaatteet ja linjaukset osinkojen tasosta
- jäsenpankkien palveluhinnaston periaatteet
- strategisesti tai taloudellisesti merkittävien konserniyhtiöiden toimintaan vaikuttavien investointien tai yritysostojen, -myyntien tai -järjestelyiden toteuttamista
- konsernin henkilöstöpolitiikan, (ml. palkkauksen ja palkitsemisen ja muiden työsuhte-etujen periaatteet) hallintoneuvoston tai sen valiokuntien tarkemmin tekemien linjausten mukaisesti
- ryhmästrategian toteutusta keskusyhteisökonsernissa sekä valvoo sen toteutumista
- konsernin viestintä- ja brändinhallintapolitiikan ja niihin liittyvät keskeiset periaatteet
- konsernin ulkoistuspolitiikan ja ulkoistamisen periaatteet
- konsernin ICT-arkkitehtuuripolitiikan ja ICT-politiikan
- vuosittaisen liiketoimintasuunnitelman sekä valvoo sen toteutumista
- periaatteet ja menettelytavat, joilla konsernin yhtiöiden johtamisesta vastaavien henkilöiden luotettavuutta, sopivuutta ja ammattitaitoa varmistetaan
- tytäryhtiöiden toimitusjohtajan ja tämän sijaisen valintaa ja vapauttamista sekä näiden palkka- ja muiden etujen ja toimisuhteen ehtojen määräytymistä, mikäli asiasta päättäminen ja linjaaminen eivät kuulu hallintoneuvoston palkitsemisvaliokunnan tehtäviin
- compliance-politiikan ja compliance-toiminnan keskeiset periaatteet
- konsernin yhtiöiden organisaatorakenteen ja johtamisjärjestelmän
- sisäisen valvonnan kuvauksen ja sisäisen valvonnan toimivuuden riittävyyden valvontaa yhtiöissä

Vahvistaa

- keskusyhteisökonsernin pankkiliiketoiminnan rahoitusjohdon tehtäväkuvauksen sekä sen jäsenet
- Underwriting-johdon tehtäväkuvauksen sekä sen jäsenet
- keskusyhteisökonsernin johtamis- ja päätöksentekojärjestelmän

Antaa lausunnon

- ICAAP-raportista sekä riski- ja vakavaraisuusarvioista (ORSA)
- vastuuvelan laskuperusteiden merkittävistä muutoksista kuten diskonttokoron muutoksista
- tasoitusmäärän laskuperusteista ja niiden muutoksista

Keskusyhteisön johtamiseen ja hallintoon liittyen johtokunnan tehtävänä on mm:

- valmistella hallintoneuvoston ja sen valiokuntien kokousten esityslistat sekä tehdä hallintoneuvostolle esitys mm.
 - keskusyhteisön ja keskusyhteisökonsernin toiminnallisista ja taloudellisista tavoitteista
 - keskusyhteisön ja keskusyhteisökonsernin toimintaan liittyvistä tärkeistä ja laajakantoisista ryhmän etua, oikeutta ja kehittämistä koskevista asioista osuuskunnan kokouksen koolle kutumiseksi
- huolehtia osuuskunnan kokouksen ja hallintoneuvoston päätösten toimeenpanosta
- päättää keskusyhteisön ja sen konserniin kuuluvien yritysten palkitsemisjärjestelmien peruseriaatteista siltä osin kuin niistä päättäminen ei kuulu hallintoneuvoston tehtäviin
- vahvistaa keskusyhteisön organisaatio, ottaa ja erottaa keskusyhteisön toimintaa varten tarpeelliset toimihenkilöt, määrätä heidän palkkaetunsa ja vahvistaa tarpeellisilta osin tällaisten toimihenkilöiden työnjako, ellei johtokunta ole määräämissään rajoissa delegoinut päätöksentekoa määräämilleen toimihenkilöille
- päättää keskusyhteisön yritysostoista, -myynneistä tai -järjestelyistä, elleivät ne merkittävyytensä vuoksi kuulu hallintoneuvoston päätettäväksi
- päättää keskusyhteisön rahoituksesta ja sen ehdoista
- laatia hallintoneuvoston lausuntoa varten keskusyhteisön tilinpäätös ja toimintakertomus.

Lisäksi johtokunnan tulee arvioida ja valvoa konsernin vakavaraisuuden hallinnan tarkoituksenmukaisuutta, kattavuutta ja luotettavuutta, päättää raportoinnista, jolla johtokunta seuraa konsernin ja tytäryhtiöiden liiketoimintaa, riskinottoa ja riskitilannetta sekä sisäistä valvontaa.

Johtokunnan kokouskäytäntö ja päätöksenteko

Johtokunta päättää sille kuuluvista asioista johtokunnan kokouksessa. Johtokunnan kokous voidaan pitää myös puhelimitse tai muita viestintäkanavia käyttäen, mikäli asian kiireellisyys tai muu vastaava syy sitä vaatii. Johtokunnan jäsenille tulee varata päätöksenteon aikana mahdollisuus keskinäiseen yhteydenpitoon.

Johtokunta kokoontuu puheenjohtajan tai hänen estyneenä ollessaan varapuheenjohtajan kutsusta. Kokoukset pidetään pääsääntöisesti viikoittain. Kokouksiin osallistuvat johtokunnan varsinaiset jäsenet ja varajäsenet. OP Ryhmän tarkastusjohtajalla on läsnäolo- ja puheoikeus johtokunnan kokouksissa. Johtokunnan kokoukseen voi osallistua myös muu henkilö, jonka läsnäolo on käsiteltävänä olevan asian vuoksi tarpeellista.

Kokouksissa käsiteltävät asiat ja keskeinen kokousmateriaali toimitetaan johtokunnan jäsenille tutustuttavaksi riittävän hyvissä ajoin ennen kokousta.

Johtokunnassa käsiteltävät asiat esittelee kukin johtokunnan jäsen ja varajäsen. Hän voi käyttää esittelyssä avustajanaan myös henkilökuntaan kuuluvaa tai muuta asiantuntijaa. Esitykset annetaan kirjallisina. Kukin johtokunnan jäsen ja varajäsen vastaa oman vastualueensa osalta johtokunnan päätösten toimeenpanosta ja valvoo niiden toteutusta. Johtokunnan päätöskokouksista pidetään pöytäkirjaa, johon merkitään läsnäolijat ja tehdyt päätökset sekä mahdolliset eriävät mielipiteet. Pöytäkirjan laatii johtokunnan valitsema sihteeri. Pöytäkirja hyväksytään johtokunnan seuraavassa kokouksessa ja sen allekirjoittavat sihteerin lisäksi kokouksessa läsnä olleet johtokunnan jäsenet ja varajäsenet. Pöytäkirjat numeroidaan juoksevasti kalenterivuositain.

Johtokunta vastaa kollektiivisesti niistä asioista, joista se yhteisesti kokouksissaan päättää. Lisäksi johtokunnan jäsenillä ja varajäsenillä on operatiivinen vastuu heille erikseen määritellyistä vastuualueista ja organisatorisista kokonaisuuksista.

Johtokunnan jäsenen tulee lisäksi antaa yhtiölle riittävät tiedot hänen luotettavuutensa, sopivuutensa ja ammattitaitonsa sekä riippumattomuutensa arvioimiseksi sekä ilmoittaa tiedoissa tapahtuvista muutoksista.

Johtokunta laatii itselleen vuosittain toimintasuunnitelman. Suunnitelmaan sisältyy kokousaikataulu ja kokouksissa käsiteltävät tärkeimmät asiat. Johtokunta arvioi toimintaansa ja työskentelytapojaan itsearviointina vuosittain.

Johtokunnan toiminta 2016

Johtokunta kokoontui vuoden 2016 aikana 49 kertaa. Jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti oli 96 prosenttia.

Johtokunta käsitteli vuoden aika kokouksissaan muun muassa seuraavia asioita:

- OP 2016 -strategiaa ja sen läpivientiprosessia
- OP 2016 -strategian toimeenpanoa ja strategisia hankkeita
- OP Helsinki -hanketta
- #Suominousuun-avauksia
- Valvojan (EKP ja Fiva) tarkastuksia ja niihin annettuja vastineita
- Digitalisoinnin mahdollisuuksia ja uhkia (osana strategiatyötä)
- Terveys- ja hyvinvointipalveluita
- Uusien liiketoimintojen hankkeita
- Sääntelyn mukanaan tuomia muutostarpeita

Johtokunta käsitteli kokouksissaan myös muun muassa vuosisuunnitelman, riskien- ja vakavaraisuudenhallinnan periaatteet ja riskipolitiikat sekä seurasi säännöllisesti OP Ryhmän, keskusyhteisökonsernin ja liiketoimintojen tulosta, vakavaraisuutta ja riskiasemaa. Johtokunta seurasi myös keskeisiä toimenpiteitä ja tavoitteiden saavuttamista. Kokouksissa käsiteltiin lisäksi markkinoihin, kilpailuympäristöön ja sääntelyyn liittyviä keskeisiä asioita ja arvioitiin niissä tapahtuvien muutosten vaikutusta OP Ryhmän toimintaan.

Osana johtokunnan normaalia toimintaa se muun muassa käsitteli myös kaikki vuoden 2016 aikana tehdyt tarkastuskertomukset ja muut sisäiseen ja ulkoiseen valvontaan liittyvät keskeiset asiat. Johtokunta kävi vuoden aikana säännöllisesti läpi suuret hankinnat ja projektit. Osaamisen kehittämiseen ja palkitsemiseen liittyviä asioita käsiteltiin ja arvioitiin laajasti ja säännöllisesti.

Lisäksi johtokunta kehitti omaa toimintaansa muun muassa pitämällä kaksi kahden päivän mittaista suunnittelupäivää. OP Ryhmän HR-johtaja, johtokunnan varajäsen Outi Taivaisesta tuli johtokunnan jäsen 1.4.2016 alkaen. OP Ryhmän lakiasiainjohtaja, johtokunnan varajäsen Markku Koponen erosi tehtävästään 31.12.2016.

Johtokunnan valiokunnat

Johtokunta on perustanut neljä valiokuntaa, joiden työjärjestykset se on vahvistanut. Valiokunnilla ei ole itsenäistä päätösvaltaa, vaan johtokunta tekee päätökset valiokuntien valmistelun pohjalta.

HR-valiokunta

Keskusyhteisön johtokunta vahvistaa HR-valiokunnan kokoonpanon ja valitsee valiokunnan jäsenet. Valiokunnan puheenjohtajana toimii johtokunnan puheenjohtaja. Muut jäsenet ovat johtokunnan jäseninä toimivat OP Ryhmän henkilöstöjohtaja, ryhmäpalveluiden johtaja sekä vuoden kiertävissä jaksoissa yksi liiketoimintasegmenttien johtajana toimivista johtokunnan jäsenistä. Valiokunnan jäsenillä tulee olla riittävä OP Ryhmän ja keskusyhteisökonsernin toiminnan sekä HR-asioiden tuntemus.

HR-valiokunnan tehtävänä on tukea johtokuntaa keskusyhteisökonsernin henkilöstöjohtamisen ohjaamisessa vahvistettujen toimintaperiaatteiden ja päätösten mukaisesti. Valiokunnan tehtävänä on avustaa johtokuntaa varmistumaan siitä, että henkilöstöjohtaminen tukee keskusyhteisökonsernin liiketoimintatavoitteiden saavuttamista henkilöstöjohtamisen menetelmien, prosessien ja näitä tukevien järjestelmien avulla.

Valiokunnan tehtävänä on myös valvoa, että keskusyhteisökonserni noudattaa toiminnassaan sovittuja ja päätettyjä henkilöstöjohtamisen linjauksia.

HR-valiokunnan toiminta vuonna 2016

HR-valiokunta kokoontui vuoden 2016 aikana 10 kertaa. Valiokunnan jäseninä olivat pääjohtaja, ryhmäpalveluiden johtaja, henkilöstöjohtaja sekä varallisuudenhoidon liiketoimintajohtaja.

Kehittämisen valiokunta

Keskusyhteisön johtokunta vahvistaa kehittämiss valiokunnan kokoonpanon ja valitsee valiokunnan jäsenet. Valiokunnan puheenjohtajana toimii johtokunnan varapuheenjohtaja. Muut jäsenet ovat pankkiliiiketoiminnasta vastaava johtaja, varallisuudenhoitoliiiketoiminnasta vastaava johtaja, vakuutusliiketoiminnasta vastaava johtaja, digitaalisesta liiketoiminnasta ja uusista liiketoiminnoista vastaava johtaja ja ryhmäohjauksesta vastaava johtaja. Valiokunnan jäsenillä tulee olla riittävä OP Ryhmän ja keskusyhteisön sekä kehittämistoiminnan tuntemus.

Kehittämisasiokunnan tehtävänä on tukea johtokuntaa ryhmätasaisen kehittämisen ohjaamisessa ja johtamisessa. Keskusyhteisön johtokunta vahvistaa OP Ryhmän kehittämisen määrän vuositasolla ja päälinjaukset kehittämispäntosten kohdentamiselle. Kehittämisasiokunta määrittää johtokunnan linjausten pohjalta kehittämisen painopisteet ja jakaa kehittämispäntokset kehityssuunnitelmille. Valiokunta ohjaa kehityssuunnitelmien ja niistä syntyvien kehityssalkkujen välistä priorisointia OP Ryhmän strategian ja siitä johdettujen tavoitteiden toteuttamiseksi.

Kehittämisasiokunnan toiminta vuonna 2016

Kehittämisasiokunta kokoontui vuoden 2016 aikana yhteensä 17 kertaa. Ryhmän kehittämispäntosten allokatiota käsiteltiin pidemmissä kokouksissa neljä kertaa vuoden aikana: kevään kokouksissa huhti–toukokuussa käytiin läpi salkkujen nykyisiä suunnitelmia ja läpivientikykyä ja syksyn kokouksissa syys–lokakuussa keskityttiin uuden strategian tärkeimpien edellytysten tunnistamiseen ja tarvittavien muutosten käynnistämiseen vuonna 2017.

Ohjaus- ja compliancevaliokunta

OP Osuuskunnan johtokunta vahvistaa ohjaus- ja compliancevaliokunnan kokoonpanon ja valitsee valiokunnan jäsenet. Valiokunnan puheenjohtajana toimii johtokunnan puheenjohtaja. Muut jäsenet ovat ryhmäohjauksesta vastaava johtokunnan jäsen ja ryhmän riskienhallinnasta vastaava johtokunnan jäsen. Puheenjohtajan ollessa estyneenä, valiokunnan jäsenet valitsevat keskuudesta puheenjohtajan kokoukseen. Valiokunnan tehtävänä on tukea johtokuntaa keskusyhteisön suorittaman keskusyhteisökonsernin ja osuuspankkien ohjauksen ja valvonnan toimeenpanossa OP Osuuskunnan hallintoneuvoston tekemien linjausten mukaisesti. Valiokunta tekee päätöksiä johtokunnan sille delegoimista asioista.

Ohjaus- ja compliancevaliokunnan toiminta vuonna 2016

Ohjaus- ja compliancevaliokunta kokoontui vuoden 2016 aikana yhteensä 12 kertaa. Valiokunta käsittelee kokouksissaan säännöllisesti muun muassa osuuspankkien riskiluokitteluun ja pankkikohtaiseen ohjaukseen sekä rakennekehitykseen ja ongelmatilanteisiin liittyviä asiakokonaisuuksia. Lisäksi valiokunnassa oli esillä osuuspankkien tarkastuksiin, ohjaukseen ja ryhmäyhteneväisyyteen sekä Kaikki mukaan – linjauksiin liittyviä selvityksiä. Valiokunnalle annettiin säännöllisesti raportti siirtyvien osuuspankkien

siirtoprojektin etenemisestä. Valiokunnan tehtävän laajennettua työjärjestyksen muutoksen jälkeen koskemaan myös keskusyhteisökonsernin ohjausta ja valvontaa valiokunta käsittelee säännöllisesti ryhmätasaisen riskienhallinnan prosessit, laadulliset riskit ja sisäisen valvonnan havainnot –analyysin.

Tase- ja riskienhallintavalioikunta

Keskusyhteisön johtokunta vahvistaa tase- ja riskienhallintavalioikunnan kokoonpanon ja valitsee valiokunnan jäsenet. Valiokunnan puheenjohtajana toimii johtokunnan puheenjohtaja. Muut jäsenet ovat johtokunnan jäseninä toimivat OP Ryhmän talousjohtaja, riskienhallintajohtaja, pankkitoiminnasta vastaava johtaja ja ryhmäohjauksesta vastaava johtaja. Valiokunnan jäsenillä tulee olla riittävä ryhmän ja keskusyhteisökonsernin toiminnan sekä vakavaraisuuden hallinnan ja tase- ja riskienhallinnan tuntemus.

Tase- ja riskienhallintavalioikunnan tehtävänä on tukea johtokuntaa ryhmän riskinkantokyvyn ja riskinottohalun ohjaamisessa ja johtamisessa hallintoneuvostossa vahvistettujen toimintaperiaatteiden ja päätösten mukaisesti. Valiokunnan tehtävänä on myös avustaa johtokuntaa varmistumaan siitä, että keskusyhteisöllä ja sen konsernilla on sen toiminnan kattavat riittävät vakavaraisuuden- ja riskienhallintajärjestelmät. Valiokunnan tehtävänä on myös valvoa, että keskusyhteisö ja sen konserni ja koko OP Ryhmä eivät toiminnassaan ota niin suuria riskejä, että niistä voisi aiheutua olennaista vaaraa keskusyhteisön, sen konsernin ja koko ryhmän vakavaraisuudelle, maksuvalmiudelle ja kannattavuudelle.

Valiokunta tekee päätöksiä työjärjestykseen sisältyvistä ja johtokunnan sille delegoimista asioista. Valiokunta käsittelee lisäksi johtokunnan päätettäväksi tulevia asioita, johtokunnalle tiedoksi annettavia asioita sekä valiokunnan vastuulla olevia muita asioita.

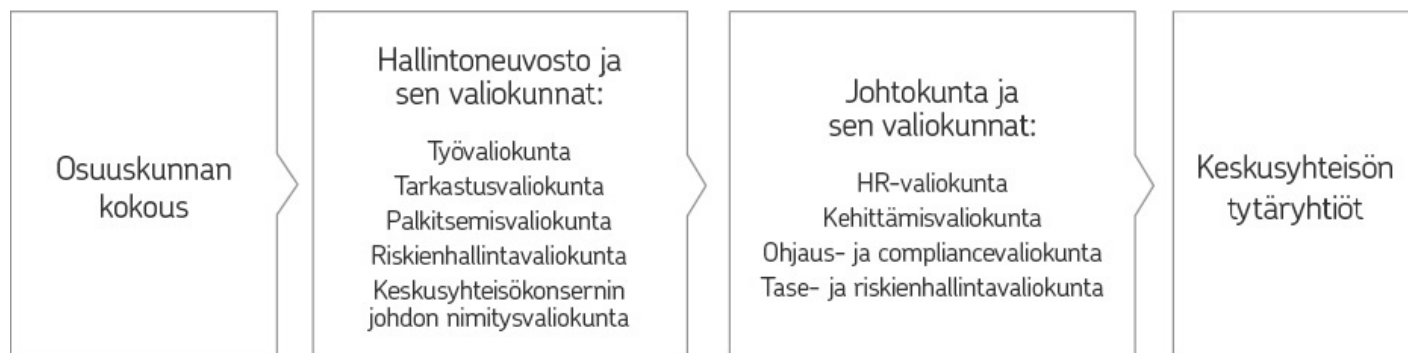
Tase- ja riskienhallintavalioikunnan toiminta vuonna 2016

Tase- ja riskienhallintavalioikunta kokoontui vuoden 2016 aikana 13 kertaa.

Keskusyhteisökonsernin johtoryhmä

Keskusyhteisökonsernissa ei ole erillistä konsernin johtoryhmää, vaan tätä tehtävää hoitaa keskusyhteisön johtokunta.

Keskusyhteisön päätöksentekojärjestelmä



Johtamisjärjestelmä

Arvot ja eettisen ohjeistuksen rooli

OP Ryhmälle on määritelty toimintaa ohjaavat arvot, jotka omalta osaltaan toimivat myös eettisenä ohjeistuksena. Konsernin arvot ovat ihmisläheisyys, vastuullisuus ja yhdessä menestyminen. OP Ryhmä soveltaa toiminnassaan myös hyvän liiketavan periaatteita. Hyvän liiketavan periaatteet antavat eettisen perustan, jonka mukaisesti kaikkien OP Ryhmässä työskentelevien ja hallinnossa vaikuttavien tulee toimia. Eettistä toimintaa ohjaavat lisäksi eturistiriitatilanteiden hallintaa tukevat periaatteet ja ohjeet, joiden ajantasaisuus varmistetaan vuosittain.

Sanotut periaatteet sisältävät lähempiä määräyksiä ja ohjeita muun muassa eturistiriitatilanteiden tunnistamisesta ja hallinnasta, hyvän tavan noudattamisesta, liiketoimintaan liittyvien vastikkeettomien suoritusten vastaanottamisesta, johdon ja henkilökunnan sidonnaisuuksista ja sivutoimista, omista ja lähipiirin liiketoimista ja päätöksistä sekä toimenpiteistä eturistiriitatilanteessa.

OP Ryhmän arvot > on esitetty lähemmin OP Ryhmän internetsivuilla.

OP Osuuskunnan rakenne ja johtamisjärjestelmä

Hallintoneuvosto vahvistaa keskusyhteisön johtokunnan jäsenten välisen työnjaon. Johtokunta puolestaan

vahvistaa keskusyhteisön toimintaorganisaation. Toiminnallinen ja juridinen päätöksenteko yhdistyvät keskusyhteisön johtokunnassa, jonka ohjaus- ja valvontavastuu kohdistuu koko konserniin.

Keskusyhteisökonsernin johtamisjärjestelmä ja keskusyhteisön tytäryhtiöt

Koko konsernissa päätökset tehdään mahdollisimman laajasti konsernipäätöksinä keskusyhteisön johtokunnassa. Tytäryhtiöiden hallitukset käsittelevät niitä koskevat asiat lähtökohtaisesti keskusyhteisön johtokunnan joko linjattua asiaa tai kuultuaan käsiteltävistä asioista keskusyhteisön johtokuntaa.

Keskusyhteisön johtokunta päättää tytäryhtiön hallituksen jäseneksi esitettävistä henkilöistä, jonka jälkeen hallitus valitaan yhtiöjärjestyksen ja kulloinkin voimassa olevan lainsäädännön määrittelemällä tavalla. Tytäryhtiöiden hallitukset koostuvat lähtökohtaisesti keskusyhteisön johtokunnan jäsenistä. Hallitusten jäsenillä tulee olla riittävä taloudellisten asioiden ja yhtiön liiketoiminnan tuntemus tai tehtävän edellyttämä muu pätevyys sekä mahdollisuus käyttää riittävästi aikaa tehtävän hoitamiseen.

Tytäryhtiöiden hallitusten työjärjestyksissä kuvataan ne tehtävät, joita kussakin hallituksessa tehdään ja toteutetaan. Hallitukset laativat vuosittain myös toimintasuunnitelman, josta ilmenee kokousaikataulu sekä kussakin kokouksessa käsiteltävät tärkeimmät asiat. Hallitukset arvioivat toimintaansa ja työskentelytapojaan säännöllisesti.

Tytäryhtiön toimitusjohtajan operatiivinen esimies on tytäryhtiön hallituksen puheenjohtaja.

Keskusyhteisön tytäryhtiöt

OP Osuuskunta



Pankkitoiminta

OP Yrityspankki Oyj
Helsingin Seudun
Osuuspankki
OP-Asuntoluottopankki Oyj
OP-Korttiyhtiö Oyj



Vahinkovakuutus

OP Vakuutus Oy
tytäryhtiöineen
A-vakuutus



Varallisuudenhoito

OP Varainhoito Oy
OP Kiinteistösijoitus Oy
OP-Henkivakuutus Oy
OP-Rahastoyhtiö Oy

OP-Palvelut Oy ja OP-Prosessipalvelut Oy vastaavat palvelutuotannosta sekä tukifunktioista, kuten tuote- ja palvelukehityksestä.

Merkittävien tytäryhtiöiden hallitukset ja toimitusjohtajat vuonna 2016

Yhtiö	Hallitus	Toimitusjohtaja
OP Yrityspankki Oyj	Karhinen Reijo, puheenjohtaja Luhtala Harri Himanen Jari (15.3.2016 alkaen) Palmén Erik (15.3.2016 asti) Vepsäläinen Tony	Pölönen Jouko
Helsingin Seudun Osuuspankki	Karhinen Reijo, puheenjohtaja Luhtala Harri Vepsäläinen Tony	Pölönen Jouko
OP-Asuntoluottopankki Oyj	Luhtala Harri, puheenjohtaja	Iloniemi Lauri

	Hirvinen Hanno	
	Ronkanen-Minogue Elina	
OP-Korttiyhtiö Oyj	Huttunen Jussi, puheenjohtaja	Patovirta Kai
	Jaatinen Hannu	
	Pölönen Jouko	
OP Vakuutus Oy	Karhinen Reijo, puheenjohtaja	Lehtilä Olli
	Luhtala Harri	
	Himanen Jari (24.2.2016 alkaen)	
	Erik Palmén (24.2.2016 asti)	
	Vepsäläinen Tony	
OP Varainhoito Oy	Karhinen Reijo, puheenjohtaja	Alameri Karri
	Luhtala Harri	
	Himanen Jari (14.3.2016 alkaen)	
	Erik Palmén (14.3.2016 asti)	
	Vepsäläinen Tony	
OP-Henkivakuutus Oy	Alameri Karri, puheenjohtaja	Kuisma Jarmo
	Luhtala Harri	
	Himanen Jari (24.2.2016 alkaen)	
	Erik Palmén (24.2.2016 asti)	
OP-Rahastoyhtiö Oy	Jormalainen Sami, puheenjohtaja	Saariaho Kalle
	Kuisma Jarmo	
	Vanha-Honko Vesa-Matti	

OP Ryhmän toiminnallinen organisointuminen



Sisäinen ja ulkoinen valvonta

Sisäinen valvonta

Tehokas ja luotettava sisäinen valvonta muodostaa perustan terveiden ja varovaisten liikeperiaatteiden noudattamiselle.

Sisäisellä valvonnalla tarkoitetaan organisaation sisäisiä menettely- ja toimintatapoja, joilla varmistetaan, että strategiassa asetetut tavoitteet saavutetaan, resursseja käytetään taloudellisesti ja johtamisen tukena käytettävä informaatio on luotettavaa. Lisäksi sisäinen valvonta varmistaa, että riskienhallinta, asiakasvarojen säilyttäminen ja omaisuuden suoja on riittävästi järjestetty. Myös sääntelyn ja vahvistettujen eettisten periaatteiden noudattamista varmistetaan sisäisellä valvonnalla.

Sisäisen valvonnan periaatteet OP Ryhmässä vahvistaa keskusyhteisön hallintoneuvosto.

Sisäisen valvonnan toimenpiteet kohdistuvat kaikkeen toimintaan ja ne kattavat kaikki OP Ryhmän yhteisöt ja toimipaikat. Toimenpiteiden määrittelyssä huomioidaan toiminnan luonne ja laajuus sekä tarvittaessa myös kansainväliseen toimintaan liittyvät erityispiirteet. Sisäistä valvontaa toteutetaan kaikilla organisaatiotasoilla. Ensisijainen ja laajamittainen sisäinen valvonta toteutetaan operatiivisessa liiketoiminnassa, jossa sisäinen valvonta on jatkuvaa toimintaa ja osa päivittäisiä rutiineja.

Sisäistä valvontaa täydentää OP Ryhmän palveluksessa olevien mahdollisuus ilmoittaa riippumattoman kanavan kautta säännösten ja määräysten epäilyistä rikkomisesta (whistle blowing).

Sisäisen valvonnan vastuut ja organisointi

OP Ryhmän yhteisöjen hallitusten tehtävänä on huolehtia siitä, että sisäinen valvonta on järjestetty asianmukaisesti ja siinä on otettu huomioon ryhmätasoiset sisäisen valvonnan periaatteet ja niitä täydentävä keskusyhteisön ohjeistus. Kunkin yhteisön toimitusjohtajan ja toimivan johdon vastuulla on huolehtia sisäisen valvonnan käytännön toimenpiteiden toteutumisesta sekä siitä, että työtehtävät on asianmukaisesti eriytetty.

Ryhmän yhteisöjä avustavat sisäisen valvonnan toimivuuden varmistamisessa Compliance-toiminnon, Riskienhallinnan ja Talous ja Treasuryn keskitetyt toiminnot. Sisäisen valvonnan toimivuuden varmistamisessa avustavat lisäksi Sisäinen tarkastus ja erityisesti taloudellisten tietojen oikeellisuuden varmistamisessa myös ulkoiset tilintarkastajat.

Sisäinen valvonta 2016

Toiminnan johtamista tuetaan sisäisellä ohjeistuksella ja ohjeistuksen noudattamista valvotaan jatkuvasti. Vuoden 2016 aikana ryhmätasoisien sisäisen valvonnan ohjeistuksen ajantasaisuus on tarkistettu ja ohjeistusta on päivitetty sekä menettelytapoihin liittyvää ohjeistusta on kehitetty.

Erityisesti keskusyhteisön hallintoneuvoston tarkastusvaliokunnalla on merkittävä rooli sisäisen valvonnan toimivuuden ja toiminnan sääntelynmukaisuuden varmistamisessa ja sille raportoidaan säännöllisesti sisäisessä valvonnassa tehdyistä havainnoista, liiketoiminnalle annetuista suosituksista sekä suositusten toteuttamisen etenemisestä.

Sisäinen tarkastus

Sisäinen tarkastus vastaa ryhmätasoisesta sisäisen tarkastuksen suorittamisesta OP Ryhmässä. Sisäisen tarkastuksen suorittama tarkastus on riippumatonta ja objektiivista arviointi-, varmistus- sekä konsultointitoimintaa. Sisäinen tarkastus tukee OP Ryhmää sen tavoitteiden saavuttamisessa tarjoamalla järjestelmällisen lähestymistavan organisaation riskienhallinta-, valvonta- sekä johtamis- ja hallintoprosessien tehokkuuden arviointiin ja kehittämiseen.

Tarkastukset toteutetaan hyvää sisäistä tarkastustapaa noudattaen. Hyvää tarkastustapaa ja sisäisen toiminnan riippumattomuutta ja objektiivisuutta linjaavat muun muassa sisäistä tarkastusta koskevat The Institute of Internal Auditorsin sekä tietojärjestelmätarkastusta koskevat Information Systems Audit and Control Associationin julkaisemat ammattistandardit sekä eettiset säännöt. Tarkastuksen toiminnan suunnittelu, toteuttaminen ja raportointi ovat riippumatonta. Sisäisen tarkastuksen toiminnan ulkoinen laadun arviointi suoritetaan viiden vuoden välein. Sisäinen tarkastus raportoi tarkastuksista keskusyhteisön hallintoneuvoston tarkastusvaliokunnalle. Sisäisellä tarkastuksella ei ole operatiivista vastuuta tai valtuuksia tarkastettavista toiminnoista.

OP Osuuskunnan hallintoneuvosto vahvistaa OP Ryhmän sisäisen tarkastuksen toimintaperiaatteet. Hallintoneuvoston tarkastusvaliokunta vahvistaa sisäisen tarkastuksen toimintasuunnitelman. Tarkastusjohtaja raportoi tarkastuksistaan ja niissä tehdyistä havainnoista säännöllisesti hallintoneuvoston tarkastusvaliokunnalle. Lisäksi tarkastusjohtajan havainnot käsitellään keskusyhteisön johtokunnassa.

Sisäinen tarkastus 2016

Keskusyhteisön hallintoneuvoston tarkastusvaliokunnan hyväksymä sisäisen tarkastuksen vuoden 2016 toimintasuunnitelma kattoi sekä keskusyhteisökonsernissa että osuuspankeissa tehtävät tarkastukset. Pääpaino

tarkastuksissa on riskitekijöiden tunnistamisessa ja sisäisten valvonnan toimivuuden arvioinnissa tarkastettavissa prosesseissa. Sisäinen tarkastus suosittaa raporteissaan parannuksia havaittuihin epäkohtiin. Tarkastuksia on suoritettu toimintasuunnitelman mukaisesti ja raportoitu hallintoneuvoston tarkastusvaliokunnalle, keskusyhteisökonsernin johtokunnalle, keskusyhteisökonsernin liiketoimintasegmenttien ja tiettyjen toimintojen johtoryhmille ja tytäryhtiöiden hallituksille sekä osuuspankkien tarkastusten osalta osuuspankkien johdolle.

Sisäinen tarkastus on seurannut juoksevasti puolivuositain annettujen suositusten toteuttamista ja raportoinut seurannan havainnot säännöllisesti hallintoneuvoston tarkastusvaliokunnalle ja keskusyhteisökonsernin johdolle.

Compliance

Compliance-riskin hallinta on osa sisäistä valvontaa ja luotettavaa hallintoa ja sellaisena kiinteä osa liiketoiminnan johtamista sekä yrityskulttuuria. Vastuu sääntelyn noudattamisesta ja noudattamisen valvonnasta OP Ryhmän yhteisöissä on ylimmällä ja toimivalla johdolla sekä kaikilla esimiehillä. Lisäksi jokainen OP Ryhmän yhteisöjen palveluksessa oleva henkilö vastaa omalta osaltaan sääntelyn noudattamisesta.

Compliance-toiminta avustaa ylintä ja toimivaa johtoa sekä liiketoimintaa säännösten noudattamattomuuteen liittyvän riskin hallinnassa, valvoo säännösten noudattamista sekä kehittää omalta osaltaan sisäistä valvontaa. Compliance-toiminnan ohjeistuksesta, neuvonnasta ja tuesta OP Ryhmässä vastaa keskusyhteisön riippumattomassa riskienhallinnassa sisäisen valvonnan tuki -osastolla toimiva Compliance-yksikkö. Osuuspankeissa on nimetyt compliance-vastaavat. Compliance-toiminnan ohjaus, tuki ja valvonta osuuspankeille toteutetaan pankeille nimettyjen compliance-vastaavien muodostaman yhteyshenkilöverkoston kautta. Osana keskusyhteisön Riskienhallintaa toimiva osuuspankkien operatiivisten riskien hallinnan ja compliance-tuki tukee compliance-tehtävien hoitamista osuuspankeissa.

Compliance-toiminnassa tehdyistä havainnoista raportoidaan säännöllisesti liiketoiminnolle, OP Osuuskunnan johtokunnalle sekä hallintoneuvoston riskienhallinta- ja tarkastusvaliokunnille.

Compliance vuonna 2016

Vuoden 2016 compliance-toiminnan riskiperusteiset painopistealueet olivat aikaisempien vuosien tapaan asiakkaan tuntemiseen liittyvän sääntelyn ja sijoituspalveluiden tarjontaan liittyvän lainsäädännön ja viranomaisohjeiden sekä niihin liittyvien ryhmätasoisien ohjeiden noudattamisen ja prosessien toimivuuden varmistaminen.

Myös compliancen neuvontatoiminnassa ja liiketoiminnalle annettavassa tuessa keskityttiin asiakkaan tuntemisen ja sijoituspalveluihin liittyvän sääntelyn noudattamisessa esiin nousseiden ongelmien ratkaisemiseen. Samaa riskiperusteista priorisointia noudatettiin myös liiketoiminnan kouluttamiseen liittyvän tuen antamisessa. Koulutuksella tuetaan myös ryhmä- ja yhteisökohtaisen ohjeistuksen tuntemista.

Vuoden 2016 aikana laadittiin OP Ryhmän rahanpesun ja terrorismin rahoituksen estämistä koskevaa riskiarviota. Lisäksi valmisteltiin uutta järjestelmätuetta sisäisen valvonnan työkalua, joka mahdollistaa ryhmätasoisien esimiesvalvonnan tehtävien toteuttamisen valvonnan. Tulevien sääntelymuutosten ja niihin valmistautumisen seurantaa kehitettiin. Tavoitteena oli parantaa liiketoiminnan edellytyksiä valmistautua tuleviin sääntelymuutoksiin ja varmistaa, että muutosten edellyttämät toimenpiteet toteutetaan liiketoiminnoissa ennen sääntelyn voimaantuloa. Erityistä huomiota kiinnitettiin EU:n tietosuoja-asetukseen, 4. rahanpesudirektiivin implementointiin kansalliseen lainsäädäntöön sekä MiFID II -valmistautumisen etenemiseen.

Compliance-toiminnasta ja valvontahavainnoista raportoituihin ryhmäohjeistuksen mukaisesti säännöllisesti sekä yhteisöjen että ryhmän ylimmälle ja toimivalle johdolle.

Riskien- ja vakavaraisuudenhallinta

OP Ryhmän perustehtävä ja arvot sekä strategiset ja taloudelliset tavoitteet muodostavat riskien- ja vakavaraisuudenhallinnan perustan. Strategia linjaa ryhmän riskinottohalukkuuden ja riskienhallinnan painopisteet, joilla osaltaan varmistetaan strategian toteutuminen. Riskienhallinnan tavoitteena on tukea strategiassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista valvomalla, että otetut riskit ovat oikeassa suhteessa riskinottokykyyn.

Riskien- ja vakavaraisuudenhallinta on osa sisäistä valvontaa. Sen tavoitteena on turvata OP Ryhmän ja sen yhteisöjen riskinottokyky ja maksuvalmius ja varmistaa siten toiminnan jatkuvuus. Riskien- ja vakavaraisuudenhallinta on integroitu kiinteäksi osaksi ryhmän liiketoimintaa ja sen johtamista.

Riskinottokantokyky muodostuu toiminnan laajuuteen ja vaativuuteen suhteutetusta laadukkaasta riskienhallinnasta sekä kannattavaan liiketoimintaan perustuvasta riittävästä vakavaraisuudesta ja likviditeetistä.

OP Ryhmän merkittävimpiä liiketoiminnan riskejä ovat luottoriskit, markkinariskit, likviditeettiriskit, vakuutusriskit,

keskittymäriskit sekä kaikkeen liiketoimintaan liittyvät strategiset riskit, maineriski ja operatiiviset riskit ml. compliance-riskit sekä maineriski. OP Ryhmän suhtautuminen riskinottoon on maltillinen.

Keskusyhteisön hallintoneuvoston hyväksymät OP Ryhmän riskinotto- ja riskitoleranssijärjestelmän periaatteet linjaavat, miten ryhmän riskinottoa ohjataan, rajataan ja valvotaan sekä miten riskien- ja vakavaraisuudenhallintaprosessi järjestetään.

Riskien- ja vakavaraisuudenhallintaprosessi sisältää:

- riskien tunnistamisen, mittaamisen, arvioinnin ja rajaamisen
- eri riskilajien ja liiketoimintojen edellyttämän pääoma- ja likviditeettitarpeen määrittämisen luotettavasti ja riippumattomasti
- pääoman ja likviditeetin kohdentamisen suunnitelmallisesti liiketoimintasegmenteittäin nykyisen ja suunnitellun riskinoton mukaan

OP Ryhmän riskipolitiikassa keskusyhteisön johtokunta vahvistaa vuosittain ryhmän liiketoimintasegmenttien ja yhteisöjen noudatettavaksi ne riskienhallinnalliset linjaukset, toimenpiteet, tavoitteet, limiitit ja valvontarajat, joilla liiketoimintaa ohjataan ryhmän strategiassa ja riskitoleranssijärjestelmän periaatteissa vahvistettujen linjausten toteuttamiseksi.

Keskusyhteisön hallintoneuvoston vuosittain vahvistamalla riskilimiiteillä turvataan se, ettei OP Ryhmä toiminnassaan ota niin suurta riskiä, että se vaarantaisi ryhmän vakavaraisuuden, kannattavuuden, maksuvalmiuden tai toiminnan jatkuvuuden. Keskusyhteisön johtokunta vahvistaa vuosittain keskusyhteisökonsernin yhteisöille limiitit ja osuuspankeille valvontarajat, jotka johdetaan ryhmän limiiteistä.

Riskien- ja vakavaraisuudenhallinnan kolme puolustuslinjaa

Ryhmän riskien- ja vakavaraisuudenhallinnan organisointi ja vastuut rakentuvat kolmen puolustuslinjan varaan.

Riskienhallinnan kolme puolustuslinjaa

I Operatiivinen riskienhallinta Soveltaa riskienhallintakehikkoa • Riskienhallinta integroituneena osana operatiivisten yksiköiden toimintaa • Riskipäätökset ja operatiivinen seuranta	Vastuu riskiasemasta ja sen valvonnasta
II Riippumaton riskienhallinta "Omistaa" riskienhallintakehikon • Ryhmän riippumaton riskienhallintatoiminto • Riskipäätösprosessin ohjaaminen ja konsolidoidun riskiaseman hallinta	Vastuu riskienhallinnan edellytyksistä ja valvonnasta
III Tarkastus Tarkastaa ja arvioi sekä riskienhallintakehikkoa että sen soveltamista • Ryhmän sisäinen tarkastus • Riippumaton tarkastustoiminto	Vastuu riskienhallinnan riippumattomasta arvioinnista

Ensimmäisen puolustuslinjan muodostaa liiketoiminnan ja muun operatiivisen toiminnan yhteydessä toimiva riskienhallinta. Se valvoo riskipäätöksiä ja huolehtii riskiaseman ja riskinotto kyvyn riittävästä yhteisötasoisesta seurannasta. Riskienhallinta sisältyy liiketoimintamalleihin ja prosesseihin.

Toisena puolustuslinjana toimii keskusyhteisöön keskitetty, operatiivisesta liiketoimintaorganisaatiosta riippumaton riskienhallinta. Se omistaa ryhmän riskienhallintakehikon valvoo riskipäätösprosessia ja vastaa ryhmän konsolidoidun riskiaseman ja riskinotto kyvyn seurannasta.

Kolmas puolustuslinja on keskitetty sisäinen tarkastus. Se tarkastaa ja arvioi sekä ryhmän riskienhallintakehikon että sen soveltamisen keskusyhteisöissä ja ryhmän muissa yhteisöissä.

Riskienhallinta 2016

Keskusyhteisön riskienhallinnassa on seurattu vuoden 2016 aikana ulkoisen sääntelyn kehitystä ja jatkettu varautumista sääntelymuutoksiin. Merkittäviä muutoksia olivat muun muassa vuoden 2016 alusta voimaan tulleet vakuutusyhtiöitä koskeva yleiseurooppalainen Solvenssi II -sääntely ja Euroopan pankkiviranomaisen (European Banking Authority, EBA) ohjeet luottolaitosten rahoitustaseen korkoriskin hallinnasta.

Riskienhallinnan arviointiprosesseja ja operatiivisia prosesseja on kehitetty edelleen varmistaen, että riskienhallinta on integroitu osaksi kaikkea liiketoimintaa. Lisäksi on uudistettu riskienhallinnan ohjeistusta, riskiraportointia ja riskien limitointia. Riskienhallinta on kehittänyt merkittävästi myös OP Ryhmän sisäisiä stressitestausmenetelmiä.

Ulkoinen valvonta

Tilintarkastus

OP Osuuskunnalla on yksi tilintarkastaja, jonka tulee olla Keskuskauppakamarin hyväksymä tilintarkastusyhteisö. Tilintarkastaja tarkastaa myös talletuspankkien yhteenliittymästä annetun lain 9 §:ssä tarkoitetun yhdistellyn tilinpäätöksen.

Tilintarkastajan valitsee osuuskunnan kokous. Tilintarkastajan toimikausi päättyy valintaa seuraavan varsinaisen osuuskunnan kokouksen päättyessä. OP Osuuskunnan hallintoneuvoston tarkastusvaliokunta järjestää noin viiden vuoden välein (viimeksi vuoden 2011 lopussa) eri tilintarkastusyhteisöille tarjouskilpailun, jonka nojalla OP Osuuskunnan hallintoneuvoston tarkastusvaliokunta esittää osuuskunnan kokoukselle valittavia tilintarkastajia.

Tilintarkastajan palkkio maksetaan laskun mukaan.

Tilintarkastajien tehtävänä on tarkastaa OP Ryhmän

ja siihen kuuluvien yhteisöjen ja alakonsernien kirjanpitoa, tilinpäätöksiä ja hallintoa sen varmistamiseksi, että ryhmän ja siihen kuuluvien yhteisöjen ja hallintoelinten toiminta on lain mukaista ja että tilinpäätökset ovat laadittu voimassa olevien säädösten ja määräysten mukaisesti ja antavat osuuskunnan osuudenomistajille ja muille sidosryhmille oikeat ja riittävät tiedot ryhmän taloudellisesta asemasta sekä sen toiminnan tuloksesta ja rahavirroista. Lisäksi tilintarkastajat antavat säännöllisesti toimialaa koskevan erityissääntelyn perusteella muita lausuntoja. Hallintoneuvoston tarkastusvaliokunta arvioi vuosittain tilintarkastajan toiminnan ja oheispalveluiden laatua sekä tilintarkastajien riippumattomuuden ja selvityksen oheispalveluista. Tilintarkastajat antavat osuuskunnan jäsenille vuosittain tilintarkastuskertomuksen, jossa he ottavat kantaa tilinpäätökseen ja toimintakertomukseen. Lisäksi he laativat havainnoistaan tilintarkastusmuistioita, jotka toimitetaan aiheen mukaan tiedoksi OP Osuuskunnan johtokunnalle ja toimitusjohtajalle, hallintoneuvoston tarkastusvaliokunnalle, riskienhallintojohtajalle, sisäiselle tarkastukselle ja Finanssivalvonnalle. Tilintarkastajat antavat tarvittaessa myös suullisia selonteokoja edellä mainituille elimille.

Hallintoneuvoston tarkastusvaliokunta kuulee tilintarkastajaa käsiteltäessä ryhmän tilinpäätöstä ja osavuositarkastuksia sekä tilinpäätösperiaatteita. Tilintarkastajilla on lakiin perustuva velvoite ilmoittaa Finanssivalvonnalle seikoista tai päätöksistä, jotka vaarantavat toiminnan harjoittamisen ja toimituslupaedellytysten olemassaolon tai johtavat tilintarkastuskertomuksessa muun kuin tilintarkastuslaisia tarkoitettua vakiomuotoisen lausunnon tai tilintarkastuslain 3 luvun 5 §:n 4 momentissa tarkoitettua huomautuksen antamiseen.

Tilintarkastus 2016

KHT-yhteisö KPMG Oy Ab on toiminut OP Osuuskunnan tilintarkastajana vuodesta 2002 alkaen ja KHT Raija-Leena Hankonen päävastuullisena tilintarkastajana vuodesta 2014 alkaen. OP Osuuskunta -konserniin eli keskusyhteisökonserniin kuuluvien yhteisöjen tilintarkastajana toimii KHT-yhteisö KPMG Oy Ab ja päävastuullisina tilintarkastajina KPMG Oy Ab:n nimeämät tilintarkastajat. OP Ryhmään kuuluvien jäsenpankkien tilintarkastajina toimii KPMG Oy Ab:n lisäksi muitakin tilintarkastusyhteisöjä ja KHT-tilintarkastajia.

Tilintarkastus on perustunut ennalta laadittuihin tarkastussuunnitelmiin. Erillisten yhtiöiden ja niiden konsernien lakisääteinen tilintarkastus käsittää yhteisön tilikauden kirjanpidon, tilinpäätöksen, toimintakertomuksen sekä hallinnon tarkastuksen. Lakisääteisen tilintarkastuksen kannalta keskeisiä seikkoja olivat saamiset asiakkailta, sijoitusomaisuus ja johdannaispöytäkirjat, vakuutusvelka ja taloudelliseen raportointiin liittyvä kontrolliympäristö ja tietojärjestelmät. Osavuositarkastukset ja tilinpäätöstiedotteet ovat tilintarkastamattomia.

OP Osuuskunta -konserni on käyttänyt KPMG Oy Ab:n neuvontapalveluita pääasiassa

lainaohjelmien varmennuskirjeisiin, keskitetyistä palveluista annettuihin ISAE 3402 -varmennuksiin, keskusyhteisön rakennejärjestelyihin sekä veropalveluihin ja -neuvontaan.

Tilintarkastuspalkkiot lakisääteisestä tilintarkastuksesta perustuvat vuosisuunnitelmaan.

Tilintarkastajille maksetut palkkiot tilintarkastuksesta olivat 1,9 milj. € (2,2 milj. €), tilintarkastuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitetuista toimeksiannoista 0,2 milj. € (0,3 milj. €), veroneuvonnasta 0,1 milj. € (0,0 milj. €) ja muista palveluista 0,7 milj. € (0,7 milj. €).

OP-yhteenliittymän valvonta

Yhteenliittymän muodostavat keskusyhteisönä toimiva OP Osuuskunta ja sen jäsenluottolaitokset sekä niiden määräysvallassa olevat rahoituslaitokset ja palveluyritykset. Keskusyhteisö OP Osuuskunta ohjaa yhteenliittymän toimintaa ja antaa siihen kuuluville yrityksille

ohjeita niiden maksuvalmiuden ja vakavaraisuuden turvaamiseksi, riskienhallinnasta, luotettavasta hallinnosta ja sisäisestä valvonnasta. Keskusyhteisö voi lisäksi vahvistaa jäsenluottolaitoksille yleisiä toimintaperiaatteita noudatettaviksi näiden yhteenliittymän kannalta merkittävässä toiminnassa.

OP Osuuskunta valvoo jäsenluottolaitosten toimintaa talletuspankkien yhteenliittymästä annetussa laissa tarkoitettulla tavalla.

Julkinen valvonta

OP Ryhmän luottolaitostoimintaa valvoo Euroopan keskuspankki. OP Ryhmään kuuluvia suomalaisia sijoituspalveluyrityksiä ja vakuutusyhtiöitä valvoo Finanssivalvonta siten kuin rahoitus- ja vakuutusmarkkinoita koskevassa lainsäädännössä on säädetty. OP Ryhmän toimintaa Virossa, Latviassa ja Liettuaassa valvovat soveltuvin osin asianomaisten valtioiden valvontaviranomaiset.

Taloudellinen raportointiprosessi

OP Ryhmän talousjohtajan alaisuudessa toimivan taloushallinnon eri osat huolehtivat paitsi ulkoisen laskennan edellyttämien osavuositarkastusten ja vuositilinpäätösten laatimisesta OP Ryhmän ja ryhmään kuuluvien yhteisöjen osalta, myös johdon työvälineinä toimivien sisäisten laskelmien, kuten liiketoiminnan tuloksellisuutta kuvaavien kuukausiraporttien tuottamisesta. OP Ryhmän Control-toiminto tuottaa myös tulossennusteita ja analysoi toteutunutta kehitystä verrattuna ennusteisiin ja raportoi poikkeamista.

Tässä luvussa on kuvattu pääpiirteet siitä, miten OP Ryhmän sisäinen valvonta ja riskienhallinta toimivat sen varmistamiseksi, että konsernin julkistamat taloudelliset raportit antavat olennaisesti oikeat tiedot yhtiön ja sen konsernin taloudesta. Luotettavan taloudellisen raportoinnin perustana ovat osakirjanpidoista ja OP Ryhmän yhtiöiden tiedoista oikein yhdistellyt ryhmätasoiset tiedot.

OP Ryhmän liiketoiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutumista seurataan OP Ryhmän kattavalla taloudellisella raportoinnilla ja riskiraportoinnilla sekä näiden säännöllisellä läpikäynnillä toimivan johdon ja OP Osuuskunnan johtokunnan kokouksissa. Taloudellisten raporttien toteumatietoja verrataan suunnitelmiin ja analysoidaan mahdolliset erot, minkä lisäksi arvioidaan kuluvaan vuodeen sekä pidemmän aikavälin tulostilanteita. Kuukausittainen johdon tulos- ja riskiraportti laaditaan joka kuukausi samoilla periaatteilla. Raporttia laadittaessa ja sitä läpikäydessä varmennetaan tuloksen ja raportoinnin oikeellisuutta analysoimalla tulos- ja riskiasemaa sekä poikkeamia tavoitteista.

Ulkoinen raportointi perustuu muun muassa IFRS-standardeihin, osakeyhtiölakiin, luottolaitoslakiin, vakuutusyhtiölakiin, kirjanpitolakiin sekä Finanssivalvonnan standardeihin ja määräyksiin. OP Ryhmään kuuluvien yhtiöiden kirjanpidossa, tilinpäätöksessä ja konsernitilinpäätöksessä noudatetaan yhtenäisiä periaatteita. Ryhmän keskusyhteisö OP Osuuskunnan vastuulla on standardien, muiden tilinpäätöksen laatimista koskevien lakien ja viranomaisten kirjanpitomääräysten tulkinta, ohjeistus ja neuvonta sekä yhtenäisten tilinpäätösperiaatteiden laadinta ja noudattamisen valvonta. Tarvittaessa tilintarkastajilta hankitaan lausunto valituista periaatteista ja tulkinnoista.

Taloudellisen raportoinnin organisointi

OP Osuuskunnan johtokunta on talouden ohjaukseen liittyvissä asioissa ylin päättävä elin. Johtokunta vastaa siitä, että kirjanpito ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty. Johtokunta päättää raportoinnista, menettelytavoista ja laadullisista ja määrällisistä mittareista,

joilla toiminnan tehokkuutta ja tuloksellisuutta arvioidaan. Johtokunta käsittelee ja hyväksyy ryhmän konsernitilinpäätöksen ja osavuositarkastukset.

Hallintoneuvoston tarkastusvaliokunnan tehtävänä on avustaa hallintoneuvostoa varmistamaan, että keskusyhteisökonsernissa ja OP Ryhmässä on koko toiminnan kattava riittävä ja toimiva sisäinen valvontajärjestelmä sekä huolehtimaan siitä, että keskusyhteisökonsernin ja OP Osuuskunnan kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on järjestetty asianmukaisesti. Tehtävänsä toteuttamiseksi valiokunta käsittelee hallintoneuvoston vahvistettavaksi ryhmän tilinpäätösperiaatteet ja vakavaraisuuden laskennan periaatteet. Lisäksi valiokunta valvoo osaltaan taloudellista raportointia mm.

- arvioimalla ryhmän tilinpäätöksen ja osavuositarkastukset sekä keskusyhteisökonsernin tilinpäätöksen
- arvioimalla hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annettavan vuotuisen selvityksen
- arvioimalla merkittävät tai poikkeukselliset liiketapahtumat ja niitä koskevat johdon arviot
- seuraamalla tilinpäätösprosessia ja valvomalla taloudellista raportointiprosessia sekä arvioimalla taloudellisen raportoinnin oikeellisuutta ja säännösten mukaisuutta

Toimitusjohtaja vastaa osuuskuntalain mukaan siitä, että yhtiön kirjanpito on lain mukainen ja varainhoito järjestetty luotettavalla tavalla. OP Ryhmän taloudellisesta raportoinnista vastaa OP Osuuskunnan Talous ja keskuspankki -toiminto.

Julkistettavien tilinpäätöstietojen ja osavuositarkastusten laatiminen on keskitetty liiketoiminnoista riippumattomasti. Raportoinnissa käytetään pääsääntöisesti OP Ryhmän yhteisiä järjestelmiä. Ulkoiseen ja sisäiseen laskentaan liittyvät operatiiviset tehtävät on myös keskitetty.

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 omistajille ja muille sidosryhmille oikean ja riittävän kuvan yhtiön ja sen konsernin toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta.

Sisäinen tarkastus arvioi tekemissään prosessien tarkastuksissa soveltuvin osin myös taloudellisen raportoinnin toimivuutta ja riittävyyttä ja raportoi

tekemistään tarkastuksista toimivalle johdolle ja hallintoneuvoston tarkastusvaliokunnalle. Finanssivalvonta valvoo toimittamisessaan tarkastuksissa myös taloudellista raportointiprosessia ja sen toimivuutta.

Osana riippumatonta taloudellisen raportoinnin arviointia varsinaista tilintarkastusta täydentäen tilintarkastajat tarkastavat keskitettyjen toimintojen kontrollien suunnittelua ja toimivuutta kansainvälisen ISAE 3402-varmennustoimeksiantostandardin mukaisesti. Tästä erillistarkastuksesta tilintarkastajat raportoivat erikseen standardin mukaisesti.

Käyttöön otettujen standardien lisäksi tulos- ja tasekaavan ryhmittelyä on uudistettu tilinpäätöksessä. Uudella ryhmittelyllä ei ole vaikutusta omaan pääomaan, taseen loppusummaan tai tilikauden tulokseen. Segmenttiraportointia on päivitetty vastaavasti. Vertailutiedot on oikaistu uuden ryhmittelyn mukaiseksi.

Taloudellinen raportointi 2016

OP Ryhmän tilinpäätös on laadittu kansainvälisten IFRS-standardien mukaisesti. Tilinpäätöksen laadinnassa noudatetaan niitä IAS- ja IFRS-standardeja ja SIC- ja IFRIC-tulkintoja, jotka olivat voimassa 31.12.2016.

OP Ryhmä otti käyttöön vuonna 2016 seuraavat standardit ja tulkinnat:

- IAS 1 -standardin muutoksella pyrittiin parantamaan tilinpäätösten ymmärrettävyyttä keskittymällä olennaisten, ja paremmin liiketoimintaa kuvaavien erien esittämiseen. Käyttöön otettu uusi tulos- ja tasekaava kuvastaa nykyistä liiketoimintaa vanhaa tulos- ja tasekaavaa paremmin. Lisäksi liitetiedoista on poistettu epäolennaisia tietoja.
- IFRS-standardeihin tehty vuosittaiset parannukset 2012–2014 (sovellettava pääosin 1.1.2016 tai sen jälkeen alkavilla tilikausilla). Annual Improvements -menettelyn kautta standardeihin tehtävät pienemmät muutokset kerätään yhdeksi kokonaisuudeksi ja toteutetaan kerran vuodessa. Muutosten vaikutukset vaihtelevat standardeittain, mutta ne eivät ole merkittäviä.
- Lisäksi standardeihin IFRS 10, IFRS 11, IFRS 12, IAS 16, IAS 28 ja IAS 38 on tehty muutoksia, jotka tulivat voimaan 1.1.2016. Muutoksilla ei ole ollut merkittävää vaikutusta OP Ryhmän tilinpäätökseen.

Palkitseminen

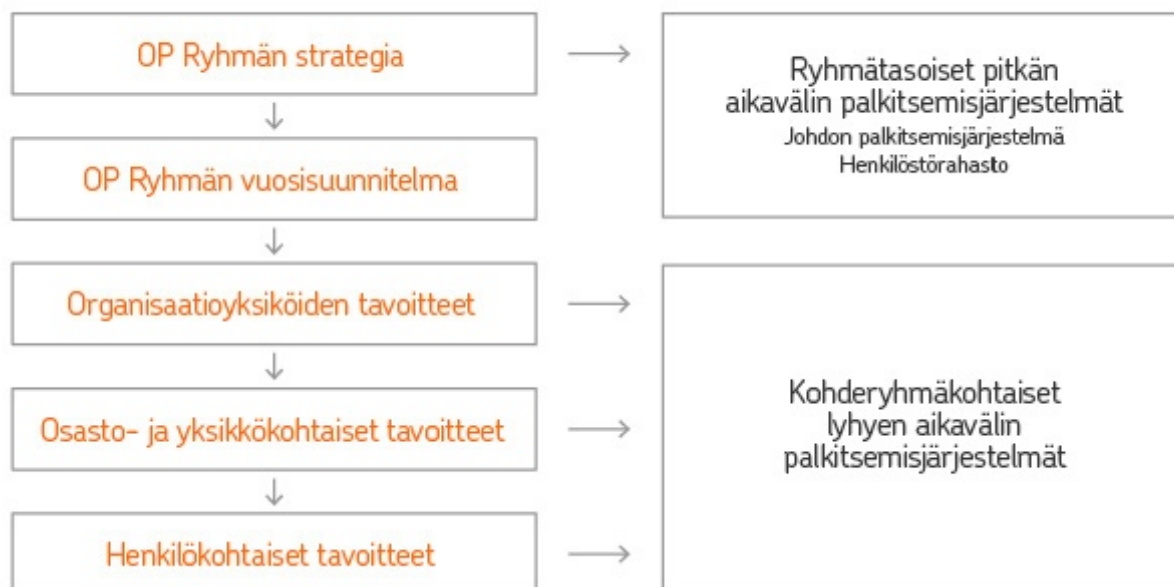
OP Ryhmän palkat ja palkitseminen

OP Ryhmässä rahallinen palkitseminen koostuu kiinteistä ja muuttuvista palkkioista. Muuttuvat palkkiot käsittävät sekä lyhyen että pitkän aikavälin tulosten ja suoriutumisen perusteella myönnettävät palkkiot.

Riittävän suuri osuus palkkioiden kokonaismäärästä tulee säilyttää kiinteänä. Muuttuvan palkkion osuus ei saa ylittää 100 prosenttia kunkin palkkionsaajan kiinteän palkkion kokonaismäärästä. OP Osuuskunnan hallintoneuvosto linjaa tarkoituksenmukaisen tasapainon kiinteän ja muuttuvan palkan osalta.

OP Ryhmän muuttuvien palkkioiden kokonaisuus muodostuu OP Ryhmän osuuspankeille ja keskusyhteisökonsernille yhteisestä johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä ja koko henkilöstöä koskevasta henkilöstörahastosta, sekä kohderyhmäkohtaisista lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmistä.

Palkitseminen OP Ryhmässä



Palkitsemisessa noudatetaan Euroopan unionin ja kansallisen lainsäädännön säännöksiä sekä Euroopan keskuspankin, Finanssivalvonnan ja muiden valvojien ohjeita. OP Ryhmän henkilöstön ja johdon palkitsemislinjaukset perustuvat lakiin, finanssialaa koskeviin säännöksiin ja suosituksiin sekä Suomen Corporate Governance -sääntöihin.

OP Ryhmän palkitsemispolitiikka on sopusoinnussa moitteettoman ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa eikä se houkuttele liialliseen riskinottoon. Palkitsemisjärjestelmät ovat arvojen, tavoitteiden ja liiketoimintastrategian mukaisia sekä vastaavat ryhmän pitkän aikavälin etua. Palkitseminen ei saa johtaa sellaisiin tilanteisiin, jotka voisivat vaarantaa palkitsemisjärjestelmän yleistä uskottavuutta, omistajajäsenen tai asiakkaan etua tai OP Ryhmän tai siihen kuuluvan yrityksen mainetta.

Palkitsemista koskeva päätöksenteko

OP Ryhmän palkitsemista koskevia periaatteita ja linjauksia käsitellään OP Osuuskunnan hallintoneuvostossa sekä asiakokonaisuudesta riippuen OP Ryhmän palkitsemisvaliokunnassa, hallintoneuvoston puheenjohtajistossa tai keskusyhteisön johtokunnan nimitysvaliokunnassa ja hallituksissa sekä asianmukaisessa palkitsemis- tai HR-valiokunnassa, joka tarkastelee järjestelmien soveltamista ja arvioi niiden toimivuutta.

Koko ryhmää koskevien järjestelmien osalta päätöksentekijänä on hallintoneuvosto tai OP Ryhmän palkitsemisvaliokunta. OP Ryhmän palkitsemisvaliokunnan jäsenenä voi toimia hallintoneuvostoon kuuluva henkilö, joka ei ole työ- tai toimisuhteessa OP Ryhmään kuuluvaan yritykseen.

Osuuspankeissa palkitsemista koskevat päätökset tekee viime kädessä pankin hallitus.

OP Osuuskunnan hallintoneuvosto hyväksyy ryhmän palkitsemisen periaatteet, päättää pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmästä, vahvistaa ryhmän palkitsemisjärjestelmien yhteiset ehdot sekä antaa suositukset lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmästä. Hallintoneuvosto omistaa johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän ja päättää järjestelmän mittarit, tavoitetasot sekä enimmäispalkkiot. Vastaavasti hallintoneuvosto päättää mittarit, tavoitetasot sekä enimmäispalkkiot myös OP Ryhmän henkilöstörahaston osalta. Hallintoneuvoston puheenjohtajisto päättää OP Osuuskunnan johtokunnan palkitsemiseen liittyvät asiat.

Hallintoneuvoston asettama OP Ryhmän palkitsemisvaliokunta seuraa ja valvoo hallintoneuvoston toimeksiannosta palkitsemisjärjestelmien toimivuutta, palkitsemisen kilpailukykyä ja palkitsemisrakenteiden kykyä tukea ryhmän pitkäjänteisiä tavoitteita. Valiokunta hyväksyy ja tarkistaa vuosittain ryhmän palkitsemislinjaukset.

OP Osuuskunnan johtokunnan HR-valiokunta sekä OP Osuuskunnan hallintoneuvoston puheenjohtajisto toimivat palkitsemisasioiden valmistelueliminä. OP Ryhmän palkitsemisvaliokunta toimii osuuspankkien johdon palkitsemisasioiden valmisteluelimänä.

Sisäinen tarkastus arvioi vuosittain hallintoneuvoston hyväksymän palkitsemisjärjestelmän noudattamista.

Hallinnon palkitseminen

OP Ryhmän palkitsemisvaliokunta antaa vuosittain suosituksen osuuspankeille hallinnon palkkioista ja palkitsemisesta. Esitys kattaa suosituksen osuuspankkien hallintoneuvostojen ja hallitusten puheenjohtajien ja jäsenten kuukausi- ja kokouspalkkioista.

OP Osuuskunnan hallintoneuvoston jäsenten palkkioista ja muista etuisuuksista päättää osuuskunnan kokous.

Osuuskuntakokouksen OP Osuuskunnan hallintoneuvoston puheenjohtajalle, varapuheenjohtajille ja jäsenille vahvistamat kuukausipalkkiot vuodelle 2016 ovat seuraavat: puheenjohtaja 6 600 euroa, varapuheenjohtaja 3 300 euroa ja jäsenet 400 euroa. Muille kuin hallintoneuvoston puheenjohtajan johdolla toimivien valiokuntien puheenjohtajille maksetaan 1 650 euron kuukausipalkkiota. Lisäksi kaikille hallintoneuvoston jäsenille maksetaan kokouspalkkiota 600 euroa kokoukselta. Hallinnon palkkiot maksetaan rahana.

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

OP Osuuskunnan hallintoneuvoston puheenjohtajan ja jäsenten palkitseminen 2016

	Hallintoneuvoston puheenjohtaja	Varapuheenjohtaja ja muut hallintoneuvoston jäsenet	Yhteensä
Säännölliset kuukausipalkkiot	79 200	237 300	316 500
Kokouspalkkiot	24 200	234 000	258 200

Pääjohtajan palkkaa, palkkioita ja muita etuuksia koskevat periaatteet

OP Ryhmän pääjohtajan – samoin kuin muiden johtokunnan jäsenten, varajäsenten ja tarkastusjohtajan – palkasta, palkkioista ja muista eduista päättää OP Osuuskunnan hallintoneuvoston keskusyhteisön johtokunnan nimitysvaliokunta. Pääjohtajan toimisuhteiden ehdot on määriteltä kirjallisessa johtajasopimuksessa, jonka hallintoneuvosto on hyväksynyt.

Pääjohtajan palkitseminen muodostuu kolmesta osasta: 1) peruspalkka (rahapalkka ja luontoisedut, perustana tehtävän vaativuus ja henkilön osaaminen ja suoriutuminen) 2) lyhyen aikavälin tuloksiin perustuva palkitseminen (tulospalkkiot, perustana vuosisuunnitelman tavoitteiden toteutuminen) sekä 3) pitkän aikavälin tuloksiin perustuva palkitseminen (OP Ryhmän yhteinen johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä, perustana ryhmän yhteiset strategiset tavoitteet ja niiden toteutuminen). Pääjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Eläke-etuudet määräytyvät eläkelakien ja OP Ryhmän omien eläkejärjestelmien mukaisesti. 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 toimisuhteessa noudatettava irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Työsuhteen päättyessä johtajasopimuksessa erikseen määritellyissä tilanteissa maksetaan irtisanomisaajan palkan lisäksi 12 kuukauden rahapalkkaa vastaava summa.

OP Osuuskunnan johtokunnan palkitsemista koskevat periaatteet

OP Osuuskunnan johtokunnan jäsenten ja varajäsenten sekä tarkastusjohtajan palkasta, palkkioista ja muista eduista päättää OP Osuuskunnan hallintoneuvoston keskusyhteisön johtokunnan nimitysvaliokunta. Kunkin em. henkilön toimisuhteen ehdot on määriteltä kirjallisessa johtajasopimuksessa, jonka hallintoneuvosto on hyväksynyt.

OP Osuuskunnan johtokunnan jäsenten, varajäsenten sekä tarkastusjohtajan palkitseminen muodostuu kolmesta osasta: 1) peruspalkka (rahapalkka ja luontoisedut, perustana tehtävän vaativuus ja henkilön osaaminen ja suoriutuminen) 2) lyhyen aikavälin tuloksiin perustuva palkitseminen (tulospalkkiot, perustana vuosisuunnitelman tavoitteiden toteutuminen) sekä 3) pitkän aikavälin tuloksiin perustuva palkitseminen (OP Ryhmän yhteinen johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä, perustana ryhmän yhteiset strategiset tavoitteet ja niiden toteutuminen).

Johtokunnan jäsenten sekä varajäsenten ja tarkastusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Eläke-etuudet määräytyvät eläkelakien ja OP Ryhmän omien eläkejärjestelmien mukaisesti.

Johtokunnan jäsenten lisäeläketurva on hoidettu OP-Eläkesäätiössä ja OP-Henkivakuutuksen lisäeläkevakuutuksella.

Johtokunnan jäsenten, varajäsenten ja tarkastusjohtajan kohdalla työnantajan noudattama irtisanomisaika on 6 kuukautta. Työsuhteen päättyessä johtajasopimuksissa erikseen määritellyissä tilanteissa johtokunnan jäsenille maksetaan irtisanomisaajan palkan lisäksi enintään 6 kk rahapalkkaa vastaava summa.

OP Ryhmän lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmät

Lyhyen aikavälin palkitsemisen tavoitteena on ohjata, sitouttaa ja kannustaa henkilöstöä yrityksen vuositavoitteiden toteuttamiseen ja tuloksellisuuteen, varmistaa strategiasta johdettujen tavoitteiden saavuttaminen sekä palkita haastavien tavoitteiden saavuttamisesta ja ylittämistä.

Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmät perustuvat vuositavoitteista johdettuihin mittareihin. Mittarit voivat olla ryhmä-, yritys-, osasto- tai henkilötasoisia. Lyhyen aikavälin palkkiota muodostuu asetettujen mittareiden saavuttamisesta tai niiden ylittämistä. Henkilökohtaisen suoriutumisen lisäksi palkkion maksun edellytyksenä ovat ryhmä- ja/tai yritystasojen palkitsemisen reunaehtojen toteutuminen.

Jokainen OP Ryhmään kuuluva osuuspankki päättää omalta osaltaan lyhyen aikavälin palkitsemisen tavoitteista ja mittareista OP Osuuskunnan hallintoneuvoston suositusten pohjalta. OP Osuuskunnan johtokunta päättää palkitsemisesta keskusyhteisökonsernin osalta ja keskusyhteisökonserniin kuuluvien yritysten hallitukset vahvistavat yrityksen kuulumisen keskusyhteisökonsernin palkitsemisjärjestelmään.

Lyhyen aikavälin palkkiot 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. Maksettu palkkio voidaan myös periä kokonaan tai osittain takaisin, jos henkilö on syyllistynyt väärinkäytöksiin, tahallisesti vaarantanut liiketoiminnan tulevaisuutta tai rikkonut lakia.

OP Ryhmän johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä

OP Ryhmän yhteinen johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmä koostuu kolmen vuoden ansaintajaksoista. Järjestelmän ensimmäinen ansaintajakso käsitti vuodet 2011–2013 ja toinen ansaintajakso vuodet 2014–2016. Järjestelmän kolmas ansaintajakso käynnistyi vuoden 2017 alussa ja se kattaa vuodet 2017–2019.

Johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmässä on ryhmätasoiset tavoitteet. Ensimmäiset tavoitemittarit ansaintajaksoilla 2014–2016 ovat 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.

Ansaintajakson 2014–2016 johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmän piiriin kuuluu OP Ryhmässä noin 320 henkilöä.

Johdon 2014–2016 pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmään kuuluvat henkilöt voivat saada tietyn, tehtävän mukaan porrastetun määrän OP Yrityspankki Oyj:n liikkeeseen laskemia debenttuureja, mikäli ansaintajaksoille asetetut OP Ryhmän strategiaan perustuvat tavoitteet saavutetaan. Järjestelmän mukainen palkkio maksetaan henkilölle ansaintajakson päätyttyä vuosina 2018, 2019 ja 2020 debenttuurien ja rahan yhdistelmänä kolmessa erässä edellyttäen, että ryhmän vakavaraisuus ylittää maksuhetkellä edellä todetun vähimmäistason. Rahana maksettavalla osuudella katetaan palkkionsaajalle palkkioista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkion maksamiseen liittyy työ- tai toimisuhteen voimassaoloa koskevia ehtoja sekä suojautumiskieltoon ja odotusaikaan liittyviä ehtoja. Suojautumiskielloilla tarkoitetaan, että rahoitusvälineitä tai vakuuttamista ei saa käyttää järjestelmään liittyvältä henkilökohtaiselta riskiltä suojautumiseen. Odotusaika merkitsee, että palkkionsaajan on omistettava järjestelmän kautta saamansa debenttuurit vuoden ajan palkkion maksamisesta.

OP Ryhmän henkilöstön pitkän aikavälin palkitseminen

Henkilöstön pitkän aikavälin palkitseminen toteutetaan OP Ryhmän henkilöstörahaston kautta. Jäsenyys henkilöstörahastossa perustuu työsuhteeseen. Kaikki ne henkilöt, jotka ovat vakituisessa tai määräaikaisessa työsuhteessa henkilöstörahastoon kuuluvaan OP Ryhmän yritykseen, ovat rahaston jäseniä (pl. johdon pitkän aikavälin palkitsemisen piiriin kuuluvat henkilöt).

Henkilöstön pitkän aikavälin palkitsemisen perustana on OP Ryhmän yhteisten strategisten tavoitteiden saavuttaminen. Henkilöstörahaston ryhmätason tavoitteet ja tavoitemittarit ovat yhtenevät johdon pitkän aikavälin järjestelmän tavoitteiden kanssa. OP Ryhmän henkilöstörahastoon kuuluvan yrityksen hallitus päättää vuosittain henkilöstörahastoon siirrettävistä voittopalkkioista.

OP Ryhmän riskiasemaan vaikuttavien henkilöiden palkitseminen

Vakavaraisuusasetuksen edellyttämät tiedot OP Ryhmän riskiasemaan vaikuttavien henkilöiden palkitsemisesta julkaistaan vuosittain OPn verkkosivuilla.

Johtokunnan palkat ja luontaisedut vuonna 2016

OP Ryhmän pääjohtajalle maksettiin vuonna 2016 palkkaa 754 392 euroa ja luontoisetuja 18 480 euroa sekä vuodelta 2015 kertyneitä lyhyen aikavälin palkkioita 218 838 euroa eli yhteensä 991 710 euroa. Vuosilta 2011, 2012, 2013 kertyneitä lyhyen ja pitkän aikavälin palkkioita maksettiin vuonna 2016 viivästettynä 628 658 euroa.

Muiden johtokunnan jäsenten, varajäsenten ja tarkastusjohtajan palkat olivat 3 430 193 euroa ja luontaisedut 161 997 euroa. Vuosilta 2011–2015 kertyneitä lyhyen ja pitkän aikavälin palkkioita maksettiin 2 352 938 euroa. Yhteensä palkkoja ja palkkioita maksettiin muille johtokunnan jäsenille, varajäsenille ja tarkastusjohtajalle 5 945 128 euroa.

Palkat ja palkkiot sisältävät sekä vuosilta 2012 ja 2013 että vuodelta 2015 ansaituista tulospalkkioista vuonna 2016 maksetun osuuden. Pääjohtajan ja johtokunnan jäsenten vuodelta 2015 ansaitsemista lyhyen aikavälin tulospalkkioista ei ole lykätty eriä myöhemmin maksettavaksi. Lykkäämismenettely perustuu luottolaitostoiminnasta annetun lain (610/2014) mukaiseen menettelyyn, joka on kuvattu OP Ryhmän IFRS-tilinpäätöksen 2016 muuttuvaa palkitsemista koskevassa liitteessä 53.

Pääjohtajan ja muiden johtokunnan jäsenten sekä varajäsenten ja tarkastusjohtajan eläkeikä on 63 vuotta. Eläke-etuudet määräytyvät eläkelakien ja OP Ryhmän omien eläkejärjestelmien mukaisesti.

Vuoden 2016 osalta lisäeläkevakuutuksen maksut olivat 829 698 euroa. OP-Eläkesäätiön lisäeläketurvasta ei kirjattu kustannuksia vuonna 2016.

Lisäeläkekustannukset on julkistettu EBA:n vuosittain keräämissä palkitsemista koskevissa tiedoissa Euroopan parlamentin ja neuvoston vakavaraisuusasetuksen 575/2013 ja direktiivin 2013/36 mukaisesti.

Sekä pääjohtajan että muiden johtokunnan jäsenten, varajäsenten ja tarkastusjohtajan osalta työnantajan noudattama irtisanomisaika on 6 kuukautta. Työsuhteen päättyessä johtajasopimuksissa erikseen määritellyissä tilanteissa pääjohtajalle maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi enintään 12 kuukauden rahapalkkaa vastaava summa

ja muille johtokunnan jäsenille, varajäsenelle ja tarkastusjohtajalle enintään 6 kuukauden rahapalkkaa vastaavasumma.

	Säännöllinen rahapalkka	Luontoisedut	Vuodelta 2015 ansaittu lyhyen aikavälin tulospalkkio	2016 maksetut palkat, palkkiot ja luontoisedut yhteensä	Vuosina 2011, 2012 ja 2013 ansaittujen tulospalkkioiden lykätystä osuudesta vuonna 2016 maksettu osa*	2016 maksetut palkat, palkkiot ja luontoisedut sekä maksettu lykätty tulospalkkio yhteensä
Reijo Karhinen	754 392	18 480	218 838	991 710	628 658	1 620 368
Tony Vepsäläinen	594 681	14 436	146 985	756 102	492 794	1 248 896
Karri Alameri	291 592	12 420	60 000	364 012	122 105	486 117
Carina Geber- Teir	197 420	12 100	56 718	266 237	92 394	358 632
Jari Himanen	280 386	23 437	52 800	356 623	92 173	448 796
Olli Lehtilä	293 795	36 348	57 200	387 343	129 530	516 873
Harri Luhtala	250 637	10 077	45 100	305 813	134 992	440 805
Harri Nummela	336 159	12 720	60 830	409 709	173 922	583 631
Erik Palmén	238 876	-	46 815	285 691	114 583	400 274
Jouko Pölönen	388 622	13 200	112 000	513 822	143 107	656 929
Outi Taivainen	194 164	5 198	8 000	207 362	-	207 362
Markku Koponen	182 985	11 100	26 347	220 432	74 171	294 603
Leena Kallasvuo	180 876	10 961	33 187	225 024	77 185	302 209
Yhteensä	4 184 585	180 477	924 820	5 289 881	2 275 614	7 565 496

* Sisältää vuonna 2016 maksetun osuuden vuosilta 2012 ja 2013 ansaitusta tulospalkkiosta sekä vuonna 2016 maksetun osuuden vuosina 2011–2013 ansaitusta pitkän aikavälin palkkiosta. Lykättyjen erien maksaminen edellyttää erillistä päätöstä.

Sisäpiirihallinto

OP Ryhmän sijoituspalvelua tarjoavilla yhteisöillä, kuten jäsenluottolaitoksilla, on omat sisäpiiri- ja kaupankäyntiohjeet. Ohjeet sisältävät määräyksiä sisäpiirintiedosta, kielletystä sisäpiirintiedon käytöstä ja ilmaisemisesta, julkisista sisäpiirirekistereistä, ei-julkisista sisäpiiriluetteloista, johtohenkilöiden luetteloista sekä liiketoimien ilmoittamisesta ja julkistamisesta, sisäpiiriläisiä koskevasta kaupankäyntirajoituksista sekä sisäpiirihallinnosta. Lisäksi ohjeissa käsitellään vaikuttavassa asemassa olevia henkilöitä koskevia rajoituksia ja rajoitusten noudattamista koskevan valvonnan järjestämistä.

Lisäksi OP Ryhmässä arvopaperien liikkeeseenlaskijana toimivilla OP Yrityspankki Oyj:llä ja OP-Asuntoluottopankki Oyj:llä on sisäpiiri- ja kaupankäyntiohje. Henkilöt, joilla on pääsy OP Yrityspankki Oyj:n ja OP-Asuntoluottopankki Oyj:n liikkeeseen laskemiin arvopapereihin liittyvään sisäpiirintietoon, kuuluvat edellä mainittujen yhtiöiden ei-julkisiin sisäpiiriluetteloihin. Sisäpiirihallinto ylläpitää myös OP Ryhmän arvopaperien liikkeeseenlaskijoina toimivien OP Yrityspankki Oyj:n ja OP-Asuntoluottopankki Oyj:n osalta johtohenkilöiden luetteloita.

Sisäpiiri- ja kaupankäyntiohjeet perustuvat muun muassa arvopaperimarkkinoita koskevaan lainsäädäntöön, Finanssivalvonnan antamaan sääntelyyn ja Nasdaq Helsingin pörssin kaupankäyntiohjeeseen.

Ohjeiden tarkoituksena on edistää arvopaperimarkkinoilla toimivien luottamusta OP Ryhmän, OP Yrityspankki Oyj:n ja OP-Asuntoluottopankki Oyj:n toimintaan.

OP Lakiasiat ylläpitää OP Ryhmään kuuluvien yhteisöjen julkisia sisäpiiriluetteloita ja yrityskohtaisia sisäpiiriluetteloita. Sisäpiiriluetteloiden ylläpito on järjestetty Euroclear Finland Oy:n ylläpitämän SIRE-järjestelmän sekä OP Ryhmän SIPI-järjestelmän kautta. OP Lakiasiat hoitaa luetteloiden ylläpitoon liittyviä käytännön tehtäviä.

OP Ryhmään kuuluvat yhtiöt pitävät tarvittaessa itse hankekohtaisia sisäpiiriluetteloita.

OP Ryhmän jäsenpankkien toimintaan luottolaitoksena kuuluu osallistuminen asiakkaiden tekemiin arvopaperikauppoihin tai muihin arvopapereita koskeviin järjestelyihin. Jäsenpankit ja niiden johto- ja toimihenkilöt voivat saada myös rahoitusjärjestelyjen yhteydessä tai osana pankin muuta tavanomaista toimintaa asiakasyrityksiä koskevia sisäpiirintietoja. Muun muassa mainituista syistä jäsenpankit ja niiden johto- ja toimihenkilöt ovat laissa tarkoitetun sisäpiirisääntelyn alaisia.

Sisäpiiriasioista järjestetään säännöllisesti koulutusta. Koulutus ajoitetaan erityisesti sisäpiiriohjeistuksen muutostilanteisiin.

Sisäpiirirekisterien ja sisäpiiriluetteloiden julkisuus ja nähtävilläpito

Jokaisella on oikeus tutustua julkiseen sisäpiirirekisteriin ja saada kulujen korvaamista vastaan rekisterin tiedoista otteita ja jäljennöksiä. Luonnollisen henkilön henkilötunnus ja osoite sekä muun luonnollisen henkilön kuin sisäpiiriläisen nimi eivät kuitenkaan ole julkisia. Pysyvän sisäpiiriluettelon tai hankekohtaisen sisäpiiriluettelon sisältämät tiedot eivät ole julkisia. Otteita ja jäljennöksiä julkisesta sisäpiirirekisteristä voi tilata OP Lakiasiat

Varallisuudenhoidon juridinen tuki - yksiköstä. Yksilöidyt tietojenluovutuspyynnöt pyydetään toimittamaan kirjallisesti osoitteella:

OP Lakiasiat Varallisuudenhoidon juridinen tukiPL
106800013 OP

Tiedonantopolitiikka

OP Osuuskunnan tytäryhtiöt OP Yrityspankki Oyj ja OP-Asuntoluottopankki Oyj vastaavat OP Ryhmän varainhankinnasta raha- ja pääomamarkkinoilta. OP Ryhmään kuuluvien yhteisöjen liikkeeseenlaskemat arvopaperit ovat kaupankäynnin kohteena Nasdaq Helsingin ohella tai sen sijaan London Stock Exchangessa, SIX Swiss Exchangessa tai muissa arvopaperipörssissä. OP Yrityspankki on myös laskenut liikkeelle listaamattomia joukkovelkakirjalainoja ja/tai sijoitustodistuksia Suomen, Englannin ja Japanin markkinoille.

OP Ryhmä, OP Yrityspankki ja OPA noudattavat tiedonantopolitiikassaan lainsäädäntöä, asetuksia sekä muuta sitovaa sääntelyä, Nasdaq Helsingin sekä soveltuvin osin muiden pörssien sääntöjä sekä Finanssivalvonnan ja Euroopan Arvopaperimarkkinaviranomaisen (ESMA) määräyksiä ja ohjeita. Edellisten lisäksi OP Ryhmän viestinnässä huomioidaan Corporate Governance -ohjeistus ja ryhmän hyvän liiketavan periaatteet (Code of Business Ethics).

OP Osuuskunnan johtokunnan 14.6.2016 ja OP Yrityspankin ja OPAn hallitusten 21.6.2016 hyväksymää tiedonantopolitiikkaa (disclosure policy) sovelletaan joukkovelkakirjojen liikkeeseenlaskijoiden (OP Yrityspankki ja OPA) ja OP Ryhmän tiedottamisen toimintaperiaatteisiin ja -tapoihin.

OP Osuuskunnan tehtävänä on huolehtia myös OP Yrityspankin ja OPAn osalta lainmukaisen tiedonantovelvollisuuden piiriin kuuluvien tietojen

julkistamisesta, jakelusta ja saatavilla pidosta. Tytäryhtiöt raportoivat ja julkaisevat erikseen omat osavuosikatsauksensa, toimintakertomuksensa ja tilinpäätöksensä. OP Osuuskunta tiedottaa muista tiedonantovelvollisuuden piiriin kuuluvista asioista tytäryhtiöiden puolesta ja nimissä. Käytännössä tiedotteet annetaan tällöin OP Ryhmän ja liikkeeseenlaskijan nimissä. Tiedottaminen arvioidaan OP Yrityspankin ja OPAn liikkeeseenlaskemien arvopapereiden osalta liikkeeseenlaskijakohtaisesti. Vastuu liikkeeseenlaskijan tiedonantovelvollisuuden täyttämisestä on kullakin liikkeeseenlaskijalla.

Tiedonantopolitiikassa on kuvattu ne keskeiset toimintaperiaatteet ja -tavat, joiden mukaisesti OP Ryhmä ja liikkeeseenlaskijat kommunikoivat pääomamarkkinoiden markkinaosapuolien ja muiden sidosryhmien kanssa. Poliitiikassa kuvataan lisäksi lainmukaisen tiedonantovelvollisuuden piiriin kuuluvien tietojen julkistamista, jakelua ja saatavillapitoa. OP Ryhmä arvioi ryhmän tiedonantopolitiikan johdonmukaisuutta, toimivuutta ja riittävyyttä säännöllisesti vähintään vuosittain.

OP Ryhmän viestinnän tehtävänä on edistää ryhmän liiketoimintaa välittämällä oikeaa tietoa ryhmän tavoitteista ja toiminnasta kaikille sidosryhmille. Ulkoisen ja sisäisen viestinnän tavoitteena on tukea ryhmän strategisia ja liiketoiminnallisia tavoitteita sekä rakentaa ja ylläpitää osaltaan vahvaa ja vastuullista yrityskuvaa ja edistää ryhmän yhteistoimintaa. Sekä ulkoinen että sisäinen viestintä ovat tosiasioihin pohjautuvia ja antavat oikean kuvan esitettävistä asioista.

Tiedonantopolitiikka on julkaistu internetsivuilla. > OP Ryhmän internetsivujen osoite on www.op.fi. >

Yhteiskuntavastuu

Yhteiskuntavastuu on tiivis osa OP Ryhmän liiketoimintaa ja osa ryhmän strategiaa. OP Osuuskunnan johtokunta päättää ryhmän yhteiskuntavastuun suuntaviivoista ja hyväksyy ryhmän yhteiskuntavastuuohjelman. Yhteiskuntavastuu kuuluu johtokunnassa viestintäjohtajan vastuualueelle. Johtokunnan kokoonpanossa ja jäsenten osaamisvaatimuksissa otetaan huomioon, että johtokunnassa on riittävästi yhteiskuntavastuun osaamista. Suoriutumista arvioidaan yhteiskuntavastuuohjelman KPI-mittarien toteutumisen perusteella, joita tarkastellaan säännöllisesti johtokunnan vuosirytmien mukaisesti.

Yhteiskuntavastuutyötä ohjaavat keskusyhteisön johtokunnan vahvistamat yhteiskuntavastuun linjaukset. Vastuu käytännön yhteiskuntavastuutyöstä on ryhmän yritysten hallituksilla ja johtoryhmillä, jotka toteuttavat yhteiskuntavastuuta omien päätöksentekoprosessiensa mukaisesti. Identiteetti ja viestintä tukee ryhmän yhteisöjä ja toimintoja

yhteiskuntavastuuohjelman toteuttamisessa sekä vuoropuhelussa sidosryhmien kanssa ja saattaa tarvittaessa sidosryhmien huolenaiheita johtokunnan tietoon.

OP Ryhmässä noudatetaan hallintoneuvoston hyväksymiä hyvän liiketavan periaatteita (Code of Business Ethics). OP Ryhmä kunnioittaa ja noudattaa kansainvälisiä taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun periaatteita. Ryhmä on sitoutunut YK:n Global Compact -aloitteen periaatteiden edistämiseen. OP Varallisuudenhoito on allekirjoittanut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet. OP Ryhmä raportoi yhteiskuntavastuustaan säännöllisesti Global Reporting Initiative (GRI) -ohjeiston mukaisesti.

Hallinnointiperiaatteiden päivitys

Säännöllisesti päivitettävä OP Ryhmän hallinnointiperiaatteet -osio on nähtävillä [op.fi internet-sivuilla](https://www.op.fi/internet-sivuilla) >.

OP Osuuskunnan hallintoneuvoston jäsenet OP-liitoittain 15.3.2016

(vakavaraisuuden perusteella valittujen jäsenten toimikausi merkitty suluin)

Nimi, syntymävuosi ja kotipaikka	OP-liitto ja henkilön toimikausi	Asema OP Osuuskunnan hallintoneuvostossa (suluissa johtotehtävien määrä)*	Päätoimi, titteli, koulutus	Hallintohenkilötaustaisen asema osuuspankissa
Aronen Ilmo, 1958, Eura	Satakunta, 2015–(2018)	Jäsen (4)	Tutkimusjohtaja, Raisioagro Oy, MMT	Hallituksen puheenjohtaja, Euran Osuuspankki
Arvio Kalle, 1964, Siikajoki	Pohjois-Pohjanmaa, 2015–(2018)	Jäsen (3)	Toimitusjohtaja, Ruukin Osuuspankki, Yo-merkonomi, MBA, LKV, APV1	-
Eklund Ola, 1952, Raasepori	Sydkusten, 2016–2019	Jäsen (3)	Toimitusjohtaja, Wintern-Agency Oy, Insinööri (ylempi AMK)	Hallituksen puheenjohtaja, Andelsbanken Raseborg
Enberg Leif, 1954, Korsnäs	Österbotten, 2016–2019	Jäsen (3)	Yrittäjä, Oy Mapromec Ab, KTM	Hallituksen puheenjohtaja, Korsnäs Andelsbank
Eskola Tapani, 1953, Kotka	Kaakkois-Suomi, 2015–(2018)	Jäsen (3)	DI	Hallituksen puheenjohtaja, Kymenlaakson Osuuspankki
Harju Anne, 1969, Salla	Lappi, 2016–(2018)	Jäsen (2)	Toimitusjohtaja, Sallan Osuuspankki, MMM	-
Heinonen Jarna, 1965, Kaarina	Varsinais-Suomi, 2015–(2018)	Jäsen (3)	Yrittäjyyden professori, Turun kauppakorkeakoulu, Turun yliopisto, KTT	Hallituksen puheenjohtaja, Turun Seudun Osuuspankki
Hyrskyluoto Jorma, 1950, Tampere	Pirkanmaa, 2015–(2018)	Jäsen (3)	Ekonomi	Hallituksen puheenjohtaja, Tampereen Seudun Osuuspankki
Hällfors Terttu, 1955, Ulvila	Satakunta, 2016–2017	Jäsen (2)	Terveyskeskuslääkäri, Ulvilan terveyskeskus, Lääket.lis.	Hallituksen puheenjohtaja, Länsi-Suomen Osuuspankki
Jurmu Taija, 1976, Rovaniemi	Lappi, 2016–2019	Jäsen (2)	Varatoimitusjohtaja, Lapin Kauppakamari, OTM, asianajajatutkinto	Hallituksen varapuheenjohtaja, Pohjolan Osuuspankki
Järvi Ulla, 1952, Kokkola	Keski-Pohjanmaa, 2015–(2018)	Jäsen (3)	HT-tilintarkastaja, KTM	Hallintoneuvoston puheenjohtaja, Kokkolan Osuuspankki

Kaakko Marja-Liisa, 1965, Kalajoki	Keski-Pohjanmaa, 2016–2019	Jäsen (2)	Lehtori, Centria-ammattikorkeakoulu, Ekonomi, KTM	Hallituksen jäsen, Kalajoen Osuuspankki
Kakkori Ari, 1955, Virrat	Pirkanmaa, 2014–2017	Jäsen (3)	Toimitusjohtaja, Virtain Osuuspankki, Agronomi	-
Kiander Jaakko, 1963, Helsinki	Muu jäsen (alueperiaatetta noudattamatta valittu) 2015–2018	Jäsen (2)	Johtaja, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen; VTT	-
Kietäväinen Seppo, 1959, Juva	Suur-Savo, 2015–2018	Jäsen (3)	Agrologi	Hallituksen puheenjohtaja, Suur-Savon Osuuspankki
Kiiskinen Juha, 1956, Sulkava	Suur-Savo, 2015–(2018)	Jäsen (2)	HuK	Hallituksen puheenjohtaja, Sulkavan Osuuspankki
Korkonen Jaakko, 1966, Seinäjoki	Etelä-Pohjanmaa, 2015–2018	Jäsen (2)	Lehtori, Seinäjoen koulutuskuntayhtymä / Peräseinäjoen Koulutuskeskus Sedu, Insinööri (ylempi AMK), opetushallinnon tutkinto	Hallituksen puheenjohtaja, Osuuspankki
Krohns Petri, 1964, Lappeenranta	Kaakkois-Suomi, 2015–2018	Jäsen (3)	Toimitusjohtaja Etelä-Karjalan Osuuspankki, OTK, VT MBA	-
Kuosa-Kaartti Katja-Riina, 1973, Orimattila	Etelä-Suomi, 2016–(2018)	Jäsen (3)	KHT-tilintarkastaja, Tilintarkastus Kuosa-Kaartti Oy, KTM	Hallituksen puheenjohtaja, Orimattilan Osuuspankki
Kupsala Tuomas, 1967, Korpilahti	Keski-Suomi, 2015–(2018)	Jäsen (3)	Toimitusjohtaja, Korpilahden Osuuspankki, KTM, eMBA	-
Kääriäinen Jukka, 1953, Iisalmi	Pohjois-Savo, 2015–2018	Jäsen (2)	Suunnittelija, Kansaneläkelaitos, VTM	Hallintoneuvoston puheenjohtaja, Pohjois-Savon Osuuspankki
Laaninen Seppo, 1950, Nurmes	Pohjois-Karjala, 2014–2017	Jäsen (3)	FM	Hallintoneuvoston puheenjohtaja, Pielisen Osuuspankki
Laine Timo, 1959, Lahti	Etelä-Suomi, 2016–2017	Jäsen (3)	Toimitusjohtaja, kauppaneuvos Päijät-Hämeen Osuuspankki, OTK, VT, eMBA	-
Mikkola Ari, 1955, Tammela	Varsinais-Suomi, 2015–(2018)	Jäsen (2)	Yksikön johtaja, Hämeen ammattikorkeakoulu Oy, Agronomi	Hallituksen varapuheenjohtaja, Lounaismaan Osuuspankki
Mononen Esko, 1957, Joensuu	Pohjois-Karjala, 2015–(2018)	Jäsen (3)	Toimitusjohtaja, Pohjois-Karjalan Osuuspankki, MMM	

Nikola Annukka, 1960, Kirkkonummi	Etelä-Suomi, 2015–(2018)	Jäsen (4)	Hallintojohtaja, Konehuone Oy, KTM, Ekonomi	Hallintoneuvoston puheenjohtaja, Länsi-Uudenmaan Osuuspankki
Näsi Olli, 1963, Huittinen	Satakunta, 2016–(2018)	Jäsen (3)	Toimitusjohtaja, Satakunnan Osuuspankki, OTK, VT, eMBA	-
Parmasuo Timo, 1950, Espoo	Muu jäsen (alueperiaatetta noudattamatta valittu) 2014–2017	Jäsen (2)	Teollisuusneuvos, hallituksen jäsen, Meconet Oy, Insinööri	-
Pehkonen Jaakko, 1960, Jyväskylä	Keski-Suomi, 2014–2017	Hallintoneuvoston puheenjohtaja (5)	Kansantaloustieteen professori, Jyväskylän yliopisto, KTT	Hallituksen puheenjohtaja, Keski-Suomen Osuuspankki
Pullinen Juha, 1963, Pöytyä	Varsinais-Suomi, 2015–2018	Jäsen (3)	Toimitusjohtaja, Loimaan Seudun Osuuspankki; MMM, MH	-
Sahlström Petri, 1971, Oulu	Pohjois-Pohjanmaa, 2016–2019	Jäsen (3)	Dekaani, Oulun yliopisto, Oulun yliopiston kauppakorkeakoulu, KTT	Hallituksen varapuheenjohtaja, Oulun Osuuspankki
Tarkkanen Olli, 1962, Seinäjoki	Etelä-Pohjanmaa, 2015–(2018)	Hallintoneuvoston II varapuheenjohtaja (3)	Toimitusjohtaja, Etelä-Pohjanmaan Osuuspankki, OTK, VT, eMBA	-
Väisänen Mervi, 1963, Sotkamo	Kainuu, 2016–2019	Hallintoneuvoston I varapuheenjohtaja (5)	Markkinoinnin lehtori, Kajaanin ammattikorkeakoulu, KTM, ekonomi	Hallituksen varapuheenjohtaja, Kainuun Osuuspankki
Väänänen Ari, 1973, Maaninka	Pohjois-Savo, 2015–(2018)	Jäsen (3)	Toimitusjohtaja, Maaningan Osuuspankki, OTK, VT	-

* johtotehtävien määrään on laskettu kaikki johtotehtävät OP Ryhmässä.

Johtokunnan jäsenet



Reijo Karhinen, Pääjohtaja
s.1955

Pääjohtaja, OP Osuuskunnan toimitusjohtaja Johtokunnassa vuodesta 1994, puheenjohtaja vuodesta 2007 Vuorineuvos, kauppatieteiden maisteri, Turun kauppakorkeakoulun ja Itä-Suomen yliopiston kunniatohtori

Keskeinen aiempi työkokemus:

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

Keskeiset luottamustehtävät:

Liikesivistysrahasto: hallituksen puheenjohtaja
Maanpuolustuksen tuki ry: hallituksen puheenjohtaja Uusi Lastensairaala Tukisäätiö: hallituksen varapuheenjohtaja
HelsinkiMissio: valtuuskunnan puheenjohtaja Savonlinnan Oopperajuhlien kannatusyhdistys ry: valtuuston puheenjohtaja Unico Banking Group: hallituksen jäsen
Palvelualojen työnantajat Palta ry: hallituksen ja hallituksen työvaliokunnan jäsen



Tony Vepsäläinen, Ryhmäpalveluiden johtaja
s.1959

Ryhmäpalveluiden johtaja, pääjohtajan varamies
Varapuheenjohtaja Johtokunnassa vuodesta 2006
Oikeustieteen kandidaatti, eMBA

Keskeinen aiempi työkokemus:

OP-Pohjola osk: Liiketoimintajohtaja 2011–2014 OP-Keskus
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

Keskeiset luottamustehtävät:

Osuuskunta Suomen Asuntomessut: hallintoneuvoston jäsen
Automatia Pankkiautomaatit Oy: hallituksen
varapuheenjohtaja



Karri Alameri, Liiketoimintajohtaja,
varallisuudenhoito
s.1963

Liiketoimintajohtaja, varallisuudenhoito Johtokunnassa
vuodesta 2015 Ekonomi, CEFA

Keskeinen aiempi työkokemus:

OP Osuuskunta: liiketoiminta-alueen johtaja,
varallisuudenhoito, sijoitustoiminta Pohjola Varainhoito Oy:
toimitusjohtaja 2012–2014 OP-Pohjola osk: liiketoiminta-
alueen johtaja, varallisuudenhoito 2013–2014 OP-
Henkivakuutus Oy: varatoimitusjohtaja, sijoitusjohtaja 2009–
2012 Danske Capital, Sampo Pankki Oyj: varatoimitusjohtaja
2007–2008 Mandatum Omaisuudenhoito Oy:
varatoimitusjohtaja 2004–2006 Carnegie Varainhoito Suomi
Oy: sijoitusjohtaja 1997–2003

Keskeiset luottamustehtävät:

Access Capital Partners Group SA: hallituksen jäsen Cinia
Group Oy: hallituksen jäsen



Carina Geber-Teir, Johtaja,
Asiakaskokemus ja viestintä
s.1972

Johtaja, Asiakaskokemus ja viestintä Johtokunnassa vuodesta
2009 Valtiotieteiden maisteri

Keskeinen aiempi työkokemus:

Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma: viestintäjohtaja
2002–2009

Keskeiset luottamustehtävät:

Yle: hallituksen jäsen Unico Banking Group:
viestintätoimikunnan jäsen



Jari Himanen, Johtaja, Ryhmäohjaus ja asiakkuudet s.1962

Johtaja, Ryhmäohjaus ja asiakkuudet Johtokunnassa
vuodesta 2014 Merkonomi, eMBA

Keskeinen aiempi työkokemus:

Etelä-Karjalan Osuuspankki: toimitusjohtaja 2009–2014
Osuuspankkikeskus osk: pankinjohtaja, myyntikanavat ja myynnin tuki 2007–2009 Osuuspankkikeskus osk:
pankinjohtaja, jäsenpankkiohjaus 2002–2006 Kuusamon
Osuuspankki: toimitusjohtaja 1997–2001 Pohjolan
Osuuspankki: pankinjohtaja 1994–1997 Iisalmen
Osuuspankki: pankinjohtaja 1989–1994 Etelä-Savon
Osuuspankki: pankinjohtaja 1986–1989 Koillis-Savon
Osuuspankki: luottopäällikkö 1985–1986

Keskeiset luottamustehtävät:

-



Olli Lehtilä, Liiketoimintajohtaja,
vahinkovakuutus
s.1962

Liiketoimintajohtaja, vahinkovakuutus Johtokunnassa
vuodesta 2014 Maatalous- ja metsätieteiden maisteri, eMBA

Keskeinen aiempi työkokemus:

Helsingin OP Pankki Oyj: toimitusjohtaja 2011–2014
Tampereen Seudun Osuuspankki: toimitusjohtaja 2006–2010,
varatoimitusjohtaja 1999–2006 Päijät-Hämeen Osuuspankki:
yrityspankinjohtaja 1997–1998 Postipankki Oy: eri
asiantuntija- ja esimiestehtävät 1993–1997 Suomen
Säästöpankki SSP Oy: erilaisissa esimiestehtävissä 1992–1993
Sp-Palvelu Oy: esimiesharjoittelija 1990–1992

Keskeiset luottamustehtävät:

Helsingin Seudun Kauppakamari: valtuuskunnan jäsen
Ilmarinen: hallituksen jäsen Pellervon taloustutkimus PTT ry:
hallituksen jäsen Unico Banking Group, Bancassurance
Committee: jäsen

Harri Luhtala, Talousjohtaja s.1965

Talousjohtaja Johtokunnassa vuodesta 2007 Kauppätieteiden
maisteri

Keskeinen aiempi työkokemus:

OP-Pohjola-ryhmä: eri asiantuntija- ja esimiestehtävät 1989–
2007

Keskeiset luottamustehtävät:

VTS-rahasto: hallituksen puheenjohtaja
Rahoitusvakausrahoitus: hallituksen jäsen





Harri Nummela, Johtaja, Digitaalinen liiketoiminta ja uudet liiketoiminnot s.1968

Johtaja, Digitaalinen liiketoiminta ja uudet liiketoiminnot Johtokunnassa vuodesta 2014 ja aiemmin vuosina 2007–2010 Oikeustieteen kandidaatti, eMBA

Keskeinen aiempi työkokemus:

OP Osuuskunta: Liiketoimintajohtaja, varallisuudenhoito 2014–2015 OP-Palvelut Oy: toimitusjohtaja 2011–2014 OP-Keskus osk: johtokunnan jäsen, Pankki- ja sijoituspalvelut -toiminnon johtaja 2007–2010, osastonjohtaja 1998–2006 OP-Rahastoyhtiö Oy: toimitusjohtaja 1997–2006 Tampereen Seudun Osuuspankki: osastopäällikkö 1992–1997

Keskeiset luottamustehtävät:

Palvelualojen työnantajat Palta ry: elinkeinopoliittisen valiokunnan jäsen Suomen Jääkiekkoliitto ry: puheenjohtaja



Erik Palmén, Riskienhallintajohtaja
s.1959

Riskienhallintajohtaja Johtokunnassa vuodesta 2010
Kauppatieteiden maisteri, diplomi-insinööri

Keskeinen aiempi työkokemus:

Nordea Pankki Suomi Oyj: eri asiantuntija- ja esimiestehtävät
1987–2009

Keskeiset luottamustehtävät:

VTS-rahasto: valtuuskunnan varapuheenjohtaja Sijoittajien
korvausrahasto: varapuheenjohtaja Unico Banking Group:
riskienhallintatoimikunnan jäsen



Jouko Pölönen, Liiketoimintajohtaja,
pankkitoiminta
s.1970

Liiketoimintajohtaja, pankkitoiminta Johtokunnassa vuodesta
2014 Kauppatieteiden maisteri, eMBA

Keskeinen aiempi työkokemus:

Helsingin Seudun Osuuspankki (ent. Helsingin OP Pankki Oyj):
toimitusjohtaja 2014– OP Yrityspankki Oyj (ent. Pohjola
Pankki Oyj): toimitusjohtaja 2013– Pohjola Vakuutus:
toimitusjohtaja 2010–2014 Pohjola Pankki Oyj: talous- ja
rahoitusjohtaja 2009–2010 ja riskienhallintajohtaja 2001–
2008 PricewaterhouseCoopers: KHT-tilintarkastaja 1999–
2001 ja tilintarkastaja 1993–1999

Keskeiset luottamustehtävät:

Unico Banking Group: hallituksen jäsen



Outi Taivainen, Henkilöstöjohtaja s.1968

Henkilöstöjohtaja Johtokunnassa vuodesta 2015 (varajäsen 1.4.2016 saakka) Kauppätieteiden maisteri

Keskeinen aiempi työkokemus:

Kone: Keski- ja Pohjois-Euroopan HR-johtaja 2012–2015 HR House Oy: Toimitusjohtaja 2009–2011 Nokia: HR-johtaja eri yksiköissä 1993–2008

Keskeiset luottamustehtävät:

Elinkeinoelämän keskusliitto EK: Osaava työvoima - valiokunnan jäsen Palvelualojen työnantajat Palta ry: työmarkkinavaliokunnan jäsen



Leena Kallasvuo, Tarkastusjohtaja
s.1956

Tarkastusjohtaja Osallistunut johtokunnan kokouksiin
vuodesta 2010 Kauppätieteiden maisteri

Keskeinen aiempi työkokemus:

Finanssivalvonta (Rahoitustarkastus): eri asiantuntija- ja
esimiestehtävät 2005–2010 Trema Finland Oy:
projektipäällikkö 2000–2005 Aktia Säästöpankki 1997–2000:
osastopäällikkö 1997–2000 Säästöpankkien Keskus-Osake-
Pankki: eri asiantuntija- ja esimiestehtävät 1983–1996

Keskeiset luottamustehtävät:

-

Riskienhallinta

OP Ryhmän toiminta perustuu osuustoiminnallisiin arvoihin, vahvaan vakavaraisuuteen ja osaavaan riskienhallintaan. OP Ryhmän perustehtävä ja arvot sekä strategiset ja taloudelliset tavoitteet muodostavat riskienhallinnan perustan.

Strategia linjaa ryhmän riskinottohalukkuuden ja riskienhallinnan painopisteet. Riskienhallinta toisaalta tukee strategiassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista valvomalla, että otetut riskit ovat oikeassa suhteessa riskinotto-kykyyn. Pitkällä aikavälillä maltillisen riskinoton puitteissa haetaan markkinoita nopeampaa kasvua. Tämä edellyttää vahvaan riskienhallintaan nojaavaa harkittua riskinottoa.

Osa jokapäiväistä liiketoimintaa ja yrityskulttuuria

Riskienhallinta on kiinteä osa päivittäistä liiketoimintaa ja sen johtamista. Riskitietoisuus ja maltillisen riskinoton linjaus heijastuvat jokaiseen liiketoimintapäätökseen ja ovat olennainen osa yrityskulttuuria. Asiakassuhteita hoidetaan riskienhallinnan näkökulmasta pitkäjänteisesti ja vastuullisesti. Pankkitoiminnassa riskienhallinnan rooli näkyy esimerkiksi siten, että keskeisin edellytys myönteiselle luottopäätökselle on asiakkaan takaisinmaksukyky. Vahva riskienhallinta on sekä asiakkaan että OP Ryhmän etu.

Suuri toimija kohtaa monenlaisia riskejä

OP Ryhmän liiketoimintasegmenteissä riskit painottuvat eri tavoin. Pankkitoiminnassa korostuvat luottoriskit, rakenteelliset korko- ja rahoitusriskit sekä maksuvalmiusriskit. Vahinkovakuutuksessa puolestaan painottuvat korko- ja muut markkinariskit ja varallisuudenhoidossa compliance-riskit ja henkivakuutuksen markkinariskit. Operatiiviset riskit koskettavat kaikkia liiketoimintoja palvelujen automatisoituessa ja digitalisoituessa. OP Ryhmän laajuus antaa merkittäviä riskien hajautushyötyjä. Samalla kuitenkin erilaisten keskittymäriskien merkitys kasvaa.

OPn uuden strategian mukaisesti tulevina vuosina panostetaan uudenlaisten palvelukokonaisuuksien ja liiketoimintamallien luomiseen. Uusien tuotteiden, palvelujen, liiketoimintamallien ja järjestelmien riskit arvioidaan keskusyhteisön riskienhallinnan hyväksymien menettelytapojen mukaisesti ennen niiden käyttöönottoa. OP Ryhmässä tarjotaan asiakkaille vain ryhmätasolla hyväksytyjä tuotteita ja käytetään ryhmätasolla hyväksytyjä liiketoimintamalleja.

OP Ryhmän liiketoiminnan merkittävimmät riskit ja niiden hallitsemiseksi käytettävät yleisimmät keinot on kuvattu oheisessa taulukossa.

	Riskin kuvaus	Riskin hallintakeinot
Strategiset riskit	Riski, joka syntyy kilpailuympäristön muutoksista, hitaasta reagoinnista muutoksiin, väärän strategian valinnasta tai strategian toteuttamisen epäonnistumisesta.	Strategisia riskejä arvioidaan osana strategiaprosessia ja samalla tunnistetaan niiden hallitsemiseen liittyviä toimenpiteitä sekä arvioidaan niiden mahdollista vaikutusta mm. kokonaisriskiasemaan ja taloudellisen pääomavaateen kehittymiseen. Toimintaympäristön uhat huomioidaan ennakoivan riskienhallinnan avulla sekä systemaattisella toiminta- ja kilpailuympäristön seurannalla. Strategista riskiä vähennetään jatkuvalla suunnittelulla, joka perustuu analyysiin ja ennusteisiin asiakkaiden tulevista tarpeista, eri toimialojen ja markkina-alueiden kehityksestä sekä kilpailutilanteesta.
Operatiiviset riskit	Riski taloudellisesta tappiosta tai muista haitallisista seuraamuksista, jotka syntyvät riittämättömistä tai epäonnistuneista prosesseista, puutteellisista tai virheellisistä menettelytavoista, järjestelmistä tai ulkoisista tekijöistä. Operatiivisiin riskeihin kuuluvat myös ICT-, turvallisuus-, tietoturva-, menettelytapa- ja malliriskit.	Operatiivisten riskien hallinnassa keskeistä on riskien tunnistaminen ja arviointi sekä kontrolli- ja hallintakeinojen toimivuuden ja riittävyyden arviointi. Liiketoiminnan jatkuvuutta uhkaaviin riskeihin varaudutaan keskeisten liiketoiminta-alueiden jatkuvuussuunnittelulla.
Compliance-riski	Riski, joka aiheutuu ulkoisen sääntelyn, sisäisten menettelytapojen, asiakassuhteessa asianmukaisten menettelytapojen tai eettisten periaatteiden noudattamatta jättämisestä.	Compliance-riskin hallinta on osa sisäistä valvontaa ja luotettavaa hallintoa ja sellaisena kiinteä osa liiketoiminnan johtamista sekä yrityskulttuuria. Compliance-riskiä hallitaan seuraamalla lainsäädännön kehitystä, ohjeistamalla, kouluttamalla ja konsultoimalla organisaatiota sääntelyn mukaisten toimintatapojen noudattamisessa sekä valvomalla organisaation menettelytapojen säännöstenmukaisuutta.

Maineriski	Riski maineen tai luottamuksen heikkenemisestä, joka johtuu negatiivisesta julkisuudesta tai on seurausta jonkin toisen riskin toteutumisesta.	Maineriskiä hallitaan ennakoivasti ja pitkäjänteisesti noudattamallasääntelyä, finanssitoimialan hyviä käytäntöjä ja OPn hyvän liiketavanperiaatteita sekä korostamalla toiminnan ja siitä viestimisen avoimuutta. OPssa noudatetaan kansainvälisiä taloudellisen ja sosiaalisen vastuun sekä ympäristövastuun periaatteita ja kansainvälisiä sitoumuksia.
Luottoriskit	Riski siitä, että vastapuoli ei täytä luottosuhteesta syntyviä velvoitteita. Riskiä muiden vastapuolen velvoitteiden täyttämättä jättämisestä kutsutaan myös vastapuoliriskiksi.	Luottoriskien hallinta perustuu pankkitoiminnassa asiakkaiden hyvään tuntemiseen, vahvaan ammattitaitoon ja kattavaan dokumentointiin. Keskeisessä asemassa luottoriskien hallinnassa on päivittäinen luottoprosessi ja sen laatu. Luottoriskiä vähennetään käyttämällä vakuuksia, kovenantteja, keskusvastapuoliselvitystä, nettoutussopimuksia ja pörssituotteita.
Markkinariskit	Riski tappiosta, joka johtuu korkojen, hintojen, volatiliiteetin tai markkinalikviditeetin muutoksista rahoitusmarkkinoilla. Markkinariskit muodostuvat taseen rakenteellisista markkinariskeistä (rahoitustaseen ja vakuutusvelan markkinariskit) sekä trading-toiminnan ja pitkäaikaisen sijoitustoiminnan markkinariskistä.	Pankkitoiminnan korkoriskiä hallitaan otto- ja antolainauksen tuotevalikoiman ja -ehtojen valinnalla sekä limiiteillä ja valvontarajoilla. Lisäksi suojautumiseen voidaan käyttää johdannaisia. Sijoitustoiminnan riskien hallinta perustuu hajautukseen tehokkaan allokaation avulla. Riskejä hallitaan limiiteillä (esim. VaR-limiitit, allokaatio-, luottoluokitus- ja maariskilimiitit) ja sijoitus suunnitelmilla. Vakuutusyhtiöt hallitsevat sijoitustoiminnan ja vakuutusvelan markkinariskejä käyttäen eri sijoitusinstrumentteja ja johdannaisopimuksia. Trading-toiminnan markkinariskejä rajoitetaan VaR-limiiteillä.

Likviditeettiriskit	Likviditeettiriski muodostuu maksuvalmiusriskistä, rakenteellisesta rahoitusriskistä ja varainhankinnan keskittymäriskistä. Maksuvalmiusriski on riski siitä, että OP Ryhmä ei suoriudu odotetuista ja odottamattomista, olemassa olevista ja tulevista kassavirroista eikä vakuustarpeista ilman vaikutusta päivittäiseen toimintaan tai taloudelliseen tilaan. Rakenteellisella rahoitusriskillä tarkoitetaan pitkän aikavälin luotonantoon liittyvää epävarmuutta, joka johtuu rahoituksen rakenteesta aiheutuvasta jälleenrahoitusriskistä. Varainhankinnan keskittymäriski on riski siitä, että rahoituksen saanti vaikeutuu esimerkiksi yksittäiseen vastapuoleen, valuuttaan, instrumenttiin tai maturiteettiluokkaan kohdistuvasta tapahtumasta johtuen.	Likviditeettiasemaa hallitaan ennakoivalla rahoitusrakenteen suunnittelulla, limiiteillä ja tavoitetasoilla, maksuvalmiustilanteen seurannalla ja oikein mitoitettulla likviditeettireservillä, päivittäisen maksuvalmiuden suunnittelulla ja hoidolla, valmiustasopohjaisella jatkuvuus- ja varautumissuunnittelulla sekä tehokkaalla ja jatkuvalla likviditeettitilanteen ohjauksella.
Vahinkovakuutusriskit	Vahinkovakuutusriskit muodostuvat vahinko- ja varausriskeistä. Vahinkoriski syntyy siitä, että vahinkoja tapahtuu keskimääräistä enemmän tai ne ovat poikkeuksellisen suuria. Varausriski johtuu siitä, että jo tapahtuneiden vahinkojen korvausmenot ovat suuremmat kuin tilinpäätöshetkellä ennakoitiin.	Vakuutusriskien hallinnassa painottuu riskien valinta ja hinnoittelu, jälleenvakuutusuojan hankkiminen sekä korvausmenon kehittymisen seuranta ja vakuutusvelan arviointi.
Henkivakuutusriskit	Henkivakuutusriskit muodostuvat biometrisistä riskeistä sekä asiakaskäyttäytymis- ja kustannusriskeistä. Biometriset riskit johtuvat siitä, että korvauksia maksetaan ennakoitua enemmän tai pidempään. Asiakaskäyttäytymisriskillä tarkoitetaan vakuutusmaksujen maksamisen tai koko sopimuksen ennen aikaista lopettamista tai sen muuttamista sopimukseen sisältyvän option perusteella. Kustannusriskillä tarkoitetaan tilannetta, jossa toteutuvat vakuutussopimusten hallinnoinnin kustannukset eroavat hinnoittelussa arvioituista kustannuksista.	Henkivakuutuksen vakuutusriskejä hallitaan vakuutusten turvaavalla hinnoittelulla, huolellisella vastuuvallinnalla sekä jälleenvakuuttamalla. Myös eri vakuutuslajien väliset hajautushyödyt pienentävät riskiä. Henkivakuutuksessa jälleenvakuutetaan tarvittaessa suurimmat yksittäiset riskit sekä riskikeskittymät. Asiakaskäyttäytymisriskiä hallitaan kilpailukykyisellä tuotevalikoimalla, sopivilla tuoterakenteilla sekä kannusteilla ja sanktioilla sopimusehdoissa.
Keskittymäriskit	Riskit, joita voi syntyä liiketoiminnan liiallisesta keskittymisestä yksittäisille asiakkaille, tuotteille, toimialoille, maturiteettijaksoille tai maantieteellisille alueille.	Keskittymäriskien hallinta nivoutuu kiinteästi muuhun riskienhallintaan. Niitä hallitaan esimerkiksi limiiteillä, enimmäisallokaatioilla, hajauttamisella ja taloudellisella pääomavaateella.

Riskienhallinnan ytimessä hyvä asiakastuntemus

OP Ryhmässä riskienhallinta perustuu kolmeen puolustuslinjaan. Ensimmäisen puolustuslinjan muodostaa liiketoiminnan ja muun operatiivisen toiminnan yhteydessä toimiva riskienhallinta. Se valvoo riskipäätöksiä ja seuraa riskiasemaa. Aktiivisessa asiakassuhteen hoidossa saavutetulla asiakastuntemuksella varmistetaan riskinoton maltillisuus ja taataan perusedellytykset riskienhallinnan onnistumiselle.

Toisena puolustuslinjana toimii operatiivisesta liiketoimintaorganisaatiosta riippumaton riskienhallintatoiminto. Se vastaa riskienhallinnan yleisistä edellytyksistä OP Ryhmässä ja ohjaa, tukee sekä valvoo hallintoneuvoston vahvistamien riskienhallintaperiaatteiden toteutumista OP Ryhmässä ja sen yhteisöissä.

Kolmas puolustuslinja on keskusyhteisöön keskitetty sisäinen tarkastus, joka tarkastaa ja arvioi sekä keskusyhteisön että jäsenyhteisöjen riskienhallintaa.

Riskienhallinnan kolme puolustuslinjaa

I Operatiivinen riskienhallinta Soveltaa riskienhallintakehikkoa • Riskienhallinta integroituneena osana operatiivisten yksiköiden toimintaa • Riskipäätökset ja operatiivinen seuranta	Vastuu riskiasemasta ja sen valvonnasta
II Riippumaton riskienhallinta "Omistaa" riskienhallintakehikon • Ryhmän riippumaton riskienhallintatoiminto • Riskipäätösprosessin ohjaaminen ja konsolidoidun riskiaseman hallinta	Vastuu riskienhallinnan edellytyksistä ja valvonnasta
III Tarkastus Tarkastaa ja arvioi sekä riskienhallintakehikkoa että sen soveltamista • Ryhmän sisäinen tarkastus • Riippumaton tarkastustoiminto	Vastuu riskienhallinnan riippumattomasta arvioinnista

Vastuullisuuden kohokohdat 2016

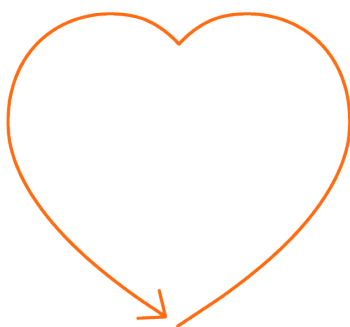
Varallisuudenhoidon
ESG-yksikön
perustaminen



100 % uusiutuvaa
sähköenergiaa
Vallilaan

Yhteiskuntavastuun
auditoinnit
hankinnan
kumppaneille

Hiiliyhtiöiden pois
sulkeminen



Ensimmäinen var-
mennettu GRI-
raportti

Vastuullisuusohjelman
uudistamisprojekti
alkoi

Equator Principles -
periaatteiden
allekirjoittaminen



Ennätykselliset
yliopistolahjoituk-
set 6,3 miljoonaa

Olenaisuusanalyys
päivittäminen
& sidosryhmäkysely



SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS



100
vuotta vapaaehtoistyötä -
hanke www.hiiop100.fi

Kestävän
kehityksen
tavoitteiden (SDG)
sovittaminen OPn
vastuullisuus-
tavoitteisiin

#Suominousuun-
avaukset:
#SijoitaSuomeen
#Perheelisä ESIR-
rahoitus

Yhteistyö sidosryhmien kanssa

Sidosryhmävuorovaikutus on sisäänrakennettu OPn osuustoiminnalliseen toimintamalliin. Vuoropuhelu sidosryhmien kanssa on edellytys OPn yhteisöllisessä roolissa onnistumiselle. Kuulemalla sidosryhmiämme pyrimme ymmärtämään niiden odotuksia OPta kohtaan ja löytämään siten keinot edistää hyvinvointia toimintaympäristössämme. Yksi tärkeimmistä sidosryhmätoiminnan tavoitteista onkin tunnistaa OPn yhteiskuntavastuutoiminnan kehityskohtia. Sidosryhmien näkemyksiä kartoitetaan, ja sidosryhmäyhteistyön onnistumista mitataan

erilaisilla tutkimuksilla ja palautekyselyillä. OP on perustanut epämuodollisen sidosryhmäfoorumin entistä paremman sidosryhmädialogin varmistamiseksi. Vuonna 2016 OP toteutti sidosryhmäkyselyn vastuullisuuden teemoista osana vastuullisuusohjelman päivitystyötä. Lue lisää olennaisuusanalyysistä.

Tärkeimmät sidosryhmämme ja esimerkkejä niiden odotuksista ja yhteistyömuodoistamme on esitetty alla olevassa taulukossa.

Sidosryhmä	Odotukset	Esimerkkejä yhteistyön muodoista ja odotuksiin vastaamisesta
Henkilöstö	Henkilöstö odottaa OP:ta työnantajana muun muassa koulutus- ja kehitysmahdollisuuksia sekä tasavertaista kohtelua.	Koko OP Ryhmän henkilöstö Suomessa ja ulkomailla kuuluu kehitys- ja tavoitekeskustelujen piiriin. OP Ryhmässä halutaan luoda tasa-arvoiset työskentelymahdollisuudet naisille ja miehille. Tasa-arvon kokemusta seurataan säännöllisesti henkilöstötutkimuksilla.
Omistaja-asiakkaat ja asiakkaat	Omistaja-asiakkaat odottavat hyötyvänsä OPn menestyksestä mm. OP-bonuksien ja muiden keskittämisetujen muodossa. Asiakkaat odottavat meiltä parasta mahdollista asiakaskokemusta.	Osuustoiminnallisena yrityksenä maksimoimme omistaja-asiakkaittemme taloudellisen hyödyn siinä suhteessa, missä he käyttävät palveluitamme. Haluamme tarjota alan parhaat keskittämisedut. Omistaja-asiakkaamme ovat vahvasti edustettuina OP Ryhmän päätöksenteossa hallinnon kautta. Lisäksi asiakkaamme ovat keskiössä kaikessa tuote- ja palvelukehityksessämme.
Sijoittajat	Sijoittajat edellyttävät OP Ryhmältä vahvaa luottokelpoisuutta, vakaata taloudellista asemaa sekä luotettavaa takaisinmaksukykyä.	OP Ryhmän sijoittajia ovat osuuspankkien tuotto-osuuksien haltijat ja ryhmän yhtiöiden liikkeeseen laskemien velkainstrumenttien haltijat. OP Ryhmä on jatkanut Pohjolan delistautumisen jälkeen taloudellista tiedottamista samassa laajuudessa kuin listayhtiöt, ja IR-toiminto huolehtii suhteista velkasijoittajiin.
Edustajisto ja hallinto	Osuuspankkien hallinto henkilöt odottavat ajantasaista tietoa ja koulutusta taloudesta ja pankin toimintaan vaikuttavista asioista.	OP Ryhmässä on käynnissä laaja hallinnon osaamisen kehittämishanke, jonka tavoitteena on luoda eri hallintotehtäville systemaattinen osaamisen kehittämisen kokonaisuus. Näin hallintotehtävistä rakennetaan ainutlaatuinen näköalapaikka, jossa on mahdollisuus kasvattaa omaa osaamista ja edetä hallintoelimissä.

Lähiyhteisöt	Paikallisyhteisöt odottavat OPlta vahvaa paikallisuutta ja yhteisöllisyyttä, joka toteutuu erityisesti osuuspankkien kautta.	Osuuspankit järjestävät eri kohderyhmille paljon erilaisia tilaisuuksia, kuten talouslukutaitoa kehittäviä oppilaitosvierailuja, luentoja, asiakastilaisuuksia ja perinteisiä lasten Hippo-urheilukisoja. Monet osuuspankit tukevat paikallisia urheiluseuroja ja kulttuuritapahtumia sekä lahjoittavat hyväntekeväisyyteen ja tukevat yrittäjyyttä. OP on mukana pankkien yhteisessä nuorten taloustaitohankkeessa.
Media	Media odottaa OPlta oikea-aikaista avoimuutta ja palvelua sekä olennaisen tiedon jakamista.	OPn johtajat ja asiantuntijat tapaavat toimittajia, vastaavat kysymyksiin ja avaavat keskusteluja eri kanavissa. OP on aktiivisesti läsnä sosiaalisessa mediassa. Facebook ja Twitter ovat sosiaalisen median pääkanavamme. OP kehittää omaa mediaa.
Koulut ja yliopistot, tiedeyhteisö	Oppilaitokset odottavat OP Ryhmältä muun muassa ammatillisen tietotaidon jakamista, työharjoittelumahdollisuuksia ja opinnäyteyhteistyötä.	Olemme mukana lukuisissa yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen yhteistyö- ja rekrytointitapahtumissa eri puolella Suomea. Vuonna 2016 järjestimme lukuisia työharjoittelu- ja kesätyöpaikkoja sekä lopputyömahdollisuuksia opiskelijoille. Olemme mukana mahdollistamassa Hundred – 100 koulua -hanketta yhtenä pääyhteistyökumppanina. Vuonna 2016 päätimme lahjoittaa suomalaisille yliopistoille ennätyskelliset 6,3 miljoonaa euroa.
Kansalaisjärjestöt	Järjestöt toivovat OPlta muun muassa avoimuutta ja aktiivisuutta vastuullisuusasioissa.	OP haluaa olla aktiivinen vastuullisuusviestinnässään ja pyrkii vastaamaan esitettyihin tieto- ja keskustelupyyntöihin. OPn Identiteetti ja viestintä saattaa tarvittaessa sidosryhmien huolenaiheita ylimmän johdon tietoon. Vuonna 2016 OP julkisti Suomi 100 -hankkeensa "100 vuotta vapaaehtoistyötä", jonka puitteissa tehdään laajasti yhteistyötä järjestökentän kanssa.
Toimialajärjestöt, työmarkkinajärjestöt	Finanssiala pyrkii yhteistyötä tekemällä ottamaan kantaa vireillä oleviin lainsäädäntömuutoksiin ja viranomaisnormeja koskeviin ehdotuksiin sekä lisäämään alan vaikuttavuutta yhteisillä hankkeilla.	OP on uuden strategian mukaisesti matkalla finanssiryhmästä monialaiseksi palveluyritykseksi. Vuoden 2016 aikana OP irtautui Finanssialan Keskusliitosta ja liittyi Palvelualan työnantajat Paltaan. OP vaikuttaa aktiivisesti myös kansainvälisissä toimialajärjestöissä, esimerkiksi EACB:ssa (European Association of Co-operative Banks)

Päättäjät ja viranomaiset	OP Ryhmä saa vuosittain runsaasti lausuntopyyntöjä tai asiantuntijakutsuja kuulemistilaisuuksiin, joissa ryhmä ottaa kantaa toimintaansa koskeviin muutosesityksiin.	OP Ryhmä käy aktiivista vuoropuhelua ja tekee yhteistyötä kotimaisten viranomaisten ja ministeriöiden, ja niiden virkamiesten kanssa ajankohtaisista lainsäädäntöhankkeista. OP Ryhmä myös tapaa ja informoi Euroopan parlamentin jäseniä ja eduskunnan kansanedustajia lainsäädäntöhankkeiden vaikutuksista suomalaiseen finanssialaan. Vuonna 2016 OP perusti edunvalvontayksikön lainsäädäntöhankkeiden edunvalvontaan. Yhteisöllisessä roolissaan OPn tavoitteena on löytää vaikuttamiskeinoja, joilla olisi myös suomalaisen yhteiskunnan ja kansantalouden kannalta myönteisiä vaikutuksia.
---------------------------	--	---

Verojalanjälki

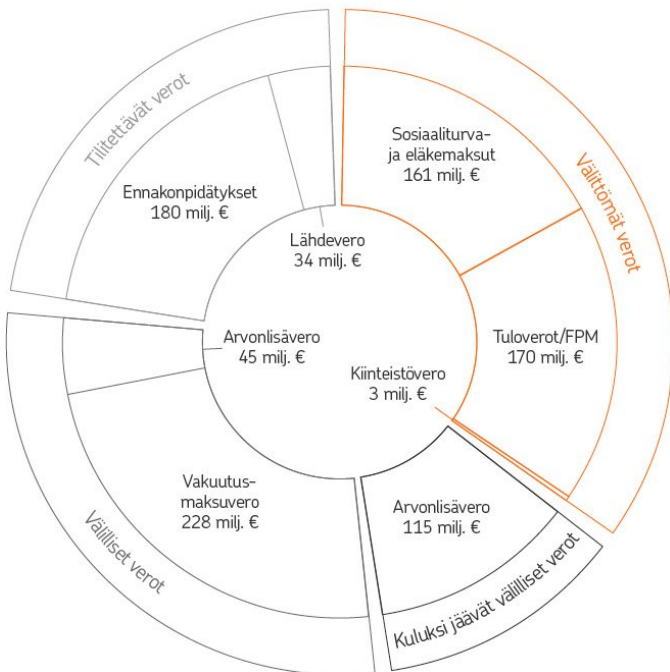
OP haluaa lisätä läpinäkyvyyttä ja esittää ensimmäisen kerran verojalanjäljen olennaisista verolajeistaan. OPn verot koostuvat välittömistä, välillisistä ja tilitettävistä veroista. Välittömät verot kattavat OPn suoraan maksamat tuloverot, kiinteistöverot ja veroluonteiset maksut, välillisenä verona OPlla on arvonnäkövero ja vakuutusmaksuvero ja tilitettävät verot sisältävät OPn suorituksen maksajana keräämiä ja valtiolle edelleen tilitettäviä veroja, muun muassa ennakonpidätykset palkoista ja lähdeverot koroista.

Rahoituspalvelujen välitys ja myynti ovat arvonnäköverotonta palvelun myyntiä, eivätkä ne siten aiheuta arvonnäköveron suorittamisvelvollisuutta tai oikeutta vähennyksen tekemiseen hankintojen osalta. OP Ryhmään kuuluvat osuuspankit ja muut yritykset ovat kuitenkin arvonnäköverovelvollisia muusta liiketoiminnastaan.

Verojalanjäljessä esitetyt verot on laskettu suoriteperusteisesti.

	milj. €
Välittömät verot ja veroluonteiset maksut	
Sosiaaliturva- ja eläkemaksut	161
Tuloverot/FPM	170
Kiinteistövero	3
Kuluksi jäävät välilliset verot	
Arvonnäkövero	115
Välilliset verot	
Vakuutusmaksuvero	228
Arvonnäkövero	45
Tilitettävät verot	
Ennakonpidätykset	180
Lähdevero	34

Verojalanjälki



Vastuullisuuden johtaminen OPssa

Yhteiskuntavastuu on tiivis osa OPn liiketoimintaa ja strategiaa. Vastuullisuuden perusta rakentuu perustehtäväämme, yhteisiin arvoihimme, vahvalle vakavaraisuudelle ja osaavalle riskienhallinnalle, joita asiakasomisteinen liiketoimintamallimme tukee. Yhteiskuntavastuun näkökulmista huomioimme taloudellisen ja sosiaalisen vastuun sekä ympäristövastuun. Tavoittemme yhteiskuntavastuussa on olla toimialan edelläkävijä Suomessa.

Hyvän liiketavan periaatteet > muodostavat perustan, jonka mukaisesti kaikkien OP Ryhmässä työskentelevien tulee toimia roolista, asemasta tai toimipaikasta riippumatta. Koko ryhmää ja sen hallintoa sitovat periaatteet nojaavat vahvasti perustehtäväämme sekä arvoihimme ja ovat merkittävä osa toimintamme vastuullisuutta.

OP Ryhmän liiketoiminnan johtamiskäytännöt kattavat suurelta osin myös yhteiskuntavastuun johtamiseen liittyvät toimenpiteet. Keskeiset johtamiskäytännöt on määritelty **OP Ryhmän hallinnointiperiaatteissa** >. Hyvä pankki- ja vakuutustapa ohjaa toimimaan lakien, normien ja säädösten mukaisesti sekä noudattamaan rehellisen ja reilun toiminnan periaatteita. Riskienhallinta ja compliance -toiminto valvoo myös yhteiskuntavastuuseen liittyviä riskejä ja vaatimustenmukaisuutta, ja sillä on kokonaisvastuu vastuullisiin periaatteisiin liittyvästä neuvonnasta. Vastuualue toimii liiketoiminnoista riippumattomasti.

Raportointiperiaatteina OP noudattaa GRI G4 -viitekehystä (Core), YK:n Global Compactia sekä kehittää raportointia IIRC:n viitekehyksen suuntaan. OP huomioi myös GRI:n rahoitusalan toimialakohtaisen liitteen. OP Ryhmän vastuullisuusraportointi noudattaa pääosin samoja laskentarajoja kuin ryhmän taloudellinen raportointi. Poikkeamat ja rajoitukset laskentarajassa on raportoitu kyseessä olevien tunnuslukujen yhteydessä.

Vastuullisuuden organisointi

Vastuullisuuden politiikan ja linjaukset hyväksyy hallintoneuvosto. Yhteiskuntavastuun strategisesta johtamisesta vastaa OP Osuuskunnan johtokunta, joka tekee myös vastuullisuutta koskevat strategiset linjaukset. Yhteiskuntavastuu on OP Osuuskunnan johtokunnassa viestintäjohtajan vastuulla. Vastuullisuutta koskevia asioita käsitellään säännöllisesti johtokunnan lisäksi liiketoimintojen johtoryhmissä. Jokapäiväistä vastuullisuustyötä ohjaa liiketoiminnoiden vastuullisuuden työryhmät, joiden puheenjohtajana toimii vastuullisuusjohtaja.

Yhteiskuntavastuuohjelma

OPn yhteiskuntavastuun tavoitteita ohjaa ja koordinoi yhteiskuntavastuuohjelma, joka kokoaa yhteen ryhmätasoisesti yhteiskuntavastuun tuloksia keskeisiltä vaikutusalueilta. Vastuullisuusohjelman KPI-mittareille oli asetettu tavoitteet vuoden 2016 loppuun saakka, ja niiden tulokset esitetään tässä raportissa. Vastuullisuusohjelman päivitystyötä on tehty vuoden 2016 aikana. Päivitystyön lähtökohtana on tehty kaksi samansisältöistä sidosryhmäkyselyä, toinen ulkoisille sidosryhmille ja toinen sisäisille sidosryhmille. Kyselyiden pohjalta päivitimme vastuullisuuden olennaisuusanalyysin.

Päivitetty vastuullisuusohjelma sekä tavoitteiden mukaiset KPI-mittarit julkistetaan vuoden 2017 aikana.

Yhteiskuntavastuun KPI-mittarit

	Lähtötaso 2011	2015	2016	Tavoite 2016
Paikallisuus ja yhteiskunta				
Rahoitus ja vakuutusryhmittymän vakavaraisuushde (RAVA)	180	191 ¹	170 ¹	160
Asiakaspalveluiden toimintavarmuus (%)	99,78	99,90	99,92	99,89
Tuki paikallisille hankkeille (milj. €)	3,3	2,8	6,1	↓
Vastuu sidosryhmistä				
Bonukset omistajajäsenille (milj. €)	163	197	208	↑
OP Yrityspankin osinkosuhde (%)	60	30	50,4	≥50
Keskimääräinen eläkkeellejäämisikä	61,5	61,5	61,7	↑
Henkilöstötyytyväisyys (asteikolla 1–5)	3,9	3,9	²	↑
Edustajiston jäsenmäärä kaikista jäsenistä (%)	71	84	87	↑
Vastuulliset tuotteet ja palvelut				
Henkilöasiakkaiden e-laskut (1 000 kpl)	2 955	37 132 ³	⁴¹ 769 ³	30 000
Yritysassiakkaiden e-laskut (1 000 kpl)	5 519	31 339	36 372	32 000
Eettinen liiketoiminta				
Suosittelu henkilöasiakkaat				
Pankkipalvelut	4	50	67	↑
Vakuutuspalvelut	4	32	44	↑
Suosittelu yritysasiakkaat				
Pankkipalvelut	31			↑
Pankkipalvelut	4	40	64	↑
Vakuutuspalvelut	4	27	45	↑
Ympäristö				
Oman toiminnan hiilijalanjälki (CO ₂ tn)	34 847	23 451	18 559	-5% vuodesta 2015
Green Office -merkityissä toimistoissa työskentelevät (henkilömäärä)	2 550	3 546	3 246	5 000

- 1 Rava-suhdeluku on laskettu Solvenssi II -siirtymäsäännöillä ja vertailutiedot on muutettu*
- 2 Henkilöstötyytyväisyyskysely toteutetaan joka toinen vuosi
- 3 Sisältää myös suoramaksut
- 4 Lähtötasoa vuodelta 2011 ei ole

Johtamisen arviointi

Johtamistapaa arvioidaan osana yleisiä johtamiskäytäntöjä. Tavoitteita ja toimintaperiaatteita päivitetään, mikäli esimerkiksi toimintaympäristössä tapahtuu muutoksia, joihin tulee reagoida.

Kansainväliset sitoumukset ja yhteistyö järjestöissä

OP on sitoutunut noudattamaan lakien ja määräysten lisäksi myös kansainvälisiä, toimintaa ohjaavia sitoumuksia. OP allekirjoitti vuonna 2011 Global Compact -aloitteen ja sitoutui noudattamaan aloitteen kymmentä periaatetta ihmisoikeuksista, työelämän oikeuksista, ympäristöperiaatteista ja korruption torjunnasta. Global Compact -periaatteet on viety osaksi OPn uusien toimittajasopimusten. Henkilöstölle suunnatussa hyvän liiketavan periaatteiden ja yhteiskuntavastuun verkkokoulutuksessa on huomioitu Global Compactin periaatteet.

OP allekirjoitti YK:n Vastuullisen sijoittamisen periaatteet vuonna 2009 ensimmäisten suomalaisten varainhoitajien joukossa. Tämän jälkeen vastuullisen sijoittamisen toimintatapoja on kehitetty entistä määrätietoisemmin ja samalla on osallistuttu alan laajempaan kehittämiseen. OP on yksi Suomen vastuullisen sijoittamisen yhdistyksen (FINSIF ry) perustajajäsenistä. OP on mukana myös esimerkiksi Global Compact Nordic Networkissa, yritys vastuuverkosto Finnish Business & Society ry:ssä (FiBS), EACB:n (European Association of Co-operative Banks) vastuullisuustyöryhmässä sekä Amice:n (the Association of Mutual Insurers and Insurance Cooperatives in Europe) vastuullisuustyöryhmässä.

Seuraamme aktiivisesti rahoitusalan yrityksille suunnatun ohjeistuksen kehitystä osana OECD:n toimintaohjeita monikansallisille yrityksille. OECD:n toimintaohjeet koostuvat vapaaehtoisuuteen pohjautuvista vastuullisuuden periaatteista ja normeista sekä lainsäädännön soveltamisesta kansainvälisessä liiketoiminnassa.

Vuoden 2016 aikana OP allekirjoitti Equator Principles -aloitteen projektirahoitusten vastuullisuuden varmistamiseksi.

OP vastasi edellisvuosien tapaan CDP-kyselyyn, jonka tarkoituksena on kerätä suuryrityksiltä tietoa ilmastonmuutoksen vaikutuksista heidän liiketoimintaan ja keinoista ilmastonmuutoksen torjuntaan ja kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseen. Vuonna 2016 OPn saavuttama arvosana kyselyssä oli neliportaisella asteikolla (A-D) B. Luokka B tarkoittaa, että yritys on alkuarviointien jälkeen ryhtynyt toimiin ympäristöasioiden parantamiseksi.

Sijoittajan roolissa OP Varallisuudenhoito on allekirjoittanut CDP:n ilmasto- ja vesi-aloitteet ja uusimpana myös metsäkatko-aloitteen.

Keskeisimmät yhteiskuntavastuutamme ohjaavat linjaukset ja periaatteet

- OP Ryhmän hallinnointiperiaatteet
- OP Ryhmän yhteiskuntavastuun linjaukset
- YK:n Global Compact -aloitteen periaatteet
- Hyvän liiketavan periaatteet
- OP Ryhmän yhteiskuntavastuuohjelma

Riskit ja valvonta

Uusien tuotteiden, palveluiden, liiketoimintamallien ja järjestelmien riskit ja näiden muutokset arvioidaan ennen käyttöönottoa. Merkittävät uudet tuotteet, palvelut ja toimintamallit tai näiden muutokset viedään tarvittaessa arvioitavaksi OP Osuuskunnan johtokuntaan, joka viime kädessä tekee päätöksen uusien tuotteiden tai palveluiden käyttöönotosta. Merkittävät toteutuneet riskit viedään johtokunnan tiedoksi osana kuukausittaista riskikatsausta. Vuosittain päivitettävissä riskikartoituksissa tunnistetaan toimintaan kohdistuvat olennaisimmat riskit, mukaan lukien ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen tai hyvään hallintoon liittyvät riskit (ESG). Näistä kartoituksista tehdään analyysi, joiden pohjalta merkittävät ilmiöt nostetaan johdon tietoisuuteen. OPn ja sen yhteisöjen riskien- ja vakavaraisuudenhallinnan tehokkuutta arvioidaan vuosittain. Lisäksi sisäinen tarkastus arvioi sisäisen valvonnan ja vakavaraisuuden hallinnan tilan vuosittain.

Sisäisen valvonnan toimenpiteet kohdistuvat kaikkeen toimintaan ja ne kattavat kaikki OP Ryhmän yhteisöt ja toimipaikat. Toimenpiteiden määrittelyssä huomioidaan toiminnan luonne ja laajuus sekä tarvittaessa myös kansainväliseen toimintaan liittyvät erityispiirteet. Sisäistä valvontaa toteutetaan kaikilla organisaatiotasoilla. Ensimmäinen ja laajamittainen sisäinen valvonta toteutetaan operatiivisessa liiketoiminnassa, jossa sisäinen valvonta on jatkuvaa toimintaa ja osa päivittäisiä rutiineja. Sisäistä valvontaa täydentää OP Ryhmän palveluksessa olevien mahdollisuus ilmoittaa riippumattoman kanavan kautta säännösten ja määräysten epäilyistä rikkomisesta (whistle blowing).

OP Ryhmän luottolaitostoimintaa valvoo Euroopan keskuspankki. OP Ryhmään kuuluvia suomalaisia sijoituspalveluyrityksiä ja vakuutusyhtiöitä valvoo Finanssivalvonta siten kuin rahoitus- ja vakuutusmarkkinoita koskevassa lainsäädännössä on säädetty. OP Ryhmän toimintaa Virossa, Latviassa ja Liettuaissa valvovat soveltuvin osin asianomaisten valtioiden valvontaviranomaiset.

Raportoinnin kannalta olennaisten näkökohtien määrittäminen

Vuonna 2014 määriteltiin raportoinnin kannalta olennaiset näkökohdat GRI G4 -raportointiohjeiston vaatimusten mukaan. Olennaisten näkökohtien tunnistamista varten näkökohtien olennaisuus arvioitiin sekä OPn että sidosryhmien näkökulmasta. Analyysin tuloksena saatiin raportoitavat näkökohdat. Näkökohdat, niiden laskentarajat sekä näkökohtakohtainen johtamistavan kuvaus on esitelty Johtamistapa olennaisten näkökohtien osalta -taulukossa. Olennaiset näkökohdat on hyväksynyt OP Osuuskunnan johtokunta.

Olennaisuus

Yhteiskuntavastuu on tiivis osa OPn liiketoimintaa ja strategiaa. Vastuullisuuden perusta rakentuu yhteisiin arvoihimme, vahvalle vakavaraisuudelle ja osaavalle riskienhallinnalle. Yhteiskuntavastuun näkökulmista huomioimme taloudellisen ja sosiaalisen vastuun sekä ympäristövastuun. Tavoitteemme yhteiskuntavastuussa on olla toimialan edelläkävijä Suomessa. Vastuullisuuden olennaisuusarvion tarkoituksena on tunnistaa OPlle ja sen sidosryhmille keskeisimmät vastuullisuusnäkökohdat.

Vastuullisuuden olennaisuusanalyysi toteutettiin 2016 loppuvuodesta. Sidosryhmien ajatuksia kerättiin kahdella sidosryhmäkyselyllä, joissa vastaajia pyydettiin arvioimaan muun muassa vastuullisuuteen liittyvien näkökulmien tärkeyttä ja roolia OPlle. Tämä olennaisuusanalyysi ohjaa vastuullisuusohjelman päivitystyötä ja tavoitteita. Vuosien 2011–2016 vastuullisuusohjelma sekä olennaisuusanalyysi löytyvät www.op.fi -vastuullisuusosioista.

Olenaisuusmatriisi



Fontin koko ja tummuus kuvaavat vaikuttavuutta ja vaikutusmahdollisuuksia

Johtamistapa olennaisten näkökohtien osalta

Vastuullisuusohjelman koodit:

-  PY Paikallisuus ja yhteiskunta
-  VS Vastuu sidosryhmistä
-  VT Vastuulliset tuotteet ja palvelut
-  EL Eettinen liiketoiminta
-  YM Ympäristö

Taloudellinen vastuu

Näkökohdan vaikutukset ja niiden johtamistapa

OPlla on kokonaisuutena merkittäviä välittömiä ja välillisiä taloudellisia vaikutuksia sekä koko suomalaisessa yhteiskunnassa että paikallisissa talouksissa OP Ryhmän toiminta perustuu osuustoiminnallisiin arvoihin, vahvaan vakavaraisuuteen, osaavaan riskienhallintaan ja asiakkaiden kunnioittamiseen. OP Ryhmän perustehtävänä on luoda vahvan vakavaraisuutensa ja tehokkuutensa avulla kestävää taloudellista menestystä, turvallisuutta ja hyvinvointia omistaja-asiakkailleen ja toimintaympäristölle. Liiketoiminnallisessa roolissa ryhmä tarjoaa asiakkaille kilpailukykyisiä tuotteita ja palveluita sekä huolehtii toimintansa kannattavuudesta. Välillisiä taloudellisia vaikutuksia syntyy toiminnan vaikutuksista paikallisen ja alueellisen talouden elinvoimaisuuteen sekä yhteiskunnallisesta vaikuttavuudesta. Esimerkkejä välillistä taloudellisista vaikutuksista ovat työllistäminen, hankinnat, investoinnit, rahoitus ja verojen maksu. Rooli talouden rahoittajana ja vakuuttajana sekä vastuu asiakkaista korostuvat erityisesti taloudellisesti vaikeina aikoina. Tuloksesta maksetuilla veroilla mitattuna OP Ryhmä on yksi Suomen suurimmista veronmaksajista. Kaikki 178 osuuspankkia maksavat yhteisöveronsa paikallisesti toimialueelle. Maksamalla verot Suomeen ryhmä on edistämässä koko Suomen menestystä

Tavoitteet

Perustaltaan osuustoiminnallisena toimijana OP Ryhmän tavoitteena ei ole voiton maksimointi omistajille, vaan osuuskunnan omistaja-asiakkaiden tarvitsemien palvelujen tuottaminen mahdollisimman tehokkaasti. Liiketoiminnan tuloksesta merkittävä osa palautuu omistaja-asiakkaille. Loppuosa tuloksesta jää ryhmän taseen vahvistamiseen ja luotonantokyvyn turvaamiseen. Meidän on toimittava tehokkaasti ja tuotettava asiakkaiden tarvitsemat palvelut kilpailukykyisesti sekä oltava kannattava ja vakavarainen.

[Taloudelliset tavoitteet >](#)

Raportoinnin kattavuus ja rajaukset

OP Ryhmä

Politiikat ja sitoumukset

Ulkoinen raportointi perustuu muun muassa IFRS-standardeihin, osakeyhtiölakiin, luottolaitoslakiin, vakuutusyhtiölakiin, kirjanpitolakiin sekä Finanssivalvonnan standardeihin ja määräyksiin. OP Ryhmään kuuluvien yhtiöiden kirjanpidossa, tilinpäätöksessä ja konsernitilinpäätöksessä noudatetaan yhtenäisiä periaatteita.

Raportoitavat tunnusluvut

G4-EC1, G4-EC2, G4-EC3, G4-EC4, G4-EC7, G4-EC8

Johtaminen

Taloudellisia vaikutuksia ohjataan osana strategiaa ja liiketoimintaa.

Näkökulmaan liittyvät OPn vastuullisuusohjelman aiheet



Ympäristövastuu

Näkökohdan vaikutukset ja niiden johtamistapa

Oman toiminnan suorista ympäristövaikutuksista toimitilojen lämpö- ja sähköenergiankulutus on merkittävin. Pyrimme vähentämään energiankulutusta ja toimimaan energiatehokkaasti säästäten näin myös kustannuksia. OPn tavoitteena on ensisijaisesti jätteiden synnyn ehkäisy, materiaalin uudelleen hyödyntäminen, jätteen hyödyntäminen energiaksi polttamalla, ja jos muita vaihtoehtoja ei ole loppusijoitus kaatopaikalle. Omien toimintojen vaikutuksista aiheutuu kasvihuonekaasupäästöjä. OP aiheuttaa kasvihuonekaasupäästöjä myös välillisesti toimintaympäristönsä kautta.

Tavoitteet

OP huomioi ympäristövaikutukset kaikessa toiminnassaan tuotekehityksestä palveluihin. Arvioimme ympäristöriskejä osana riskienhallintaa. Pyrimme toimillamme minimoimaan ympäristövaikutuksiamme, tavoitteena oman toiminnan hiilijalanjäljen pienentäminen, Green Office -toimistoissa työskentelevien määrän kasvattaminen, jätteiden synnyn ehkäisy, hyötykäyttöasteen nostaminen ja materiaalien kierrättäminen. Kehitämme asiakkaiden mahdollisuuksia hyödyntää palveluita digitaalisesti.

Politiikat ja sitoumukset

Päästölaskentaa OP tekee GHG Protokollan (Greenhouse Gas Protocol) mukaisesti ja kasvihuonekaasut ilmoitetaan CO₂-ekvivalentteina. Ympäristölainsäädännöstä toimintaa ohjaa esimerkiksi energiatehokkuuslaki ja jätelaki. OPn oma toiminta ei ole päästökaupan alasta.

Johtaminen

OPlla on käytössä WWF:n Green Office -järjestelmä. Green Officea sovelletaan Vallilan korttelin lisäksi kolmessa pankissa. Tavoitteemme on laajentaa Green Officen käyttöä pankeissa. Green Office on yksi keino lisätä henkilöstön ympäristötietoutta. Käytännön työkaluina toimitiloissamme lisäksi energianseurantajärjestelmät, jäteraportointi ja rakennusten ympäristösertifioinnit (LEED). Energiatehokkuusdirektiivin mukaisesti OP on laatinut suuren yrityksen energiakatselmuksen.

Raportoinnin kattavuus ja rajaukset

OP Ryhmä

Raportoitavat tunnusluvut

G4-EN3, G4-EN5, G4-EN15, G4-EN16, G4-EN17, G4-EN18, G4-EN19, G4-EN23

Näkökulmaan liittyvät OPn vastuullisuusohjelman aiheet



Sosiaalinen vastuu: Henkilöstö ja työolot

Näkökohdan vaikutukset ja niiden johtamistapa

Henkilöstöön ja työoloihin liittyy merkittäviä vaikutuksia, koska OP Ryhmä on suuri suomalainen työllistäjä. OP Ryhmässä on työntekijöitä 12 227, joista 440 Suomen ulkopuolella.

Tavoitteet

OP Ryhmän tavoitteena on olla finanssialan vetovoimaisin työnantaja ja yksi arvostetuimmista suurista työnantajista Suomessa. Henkilöstöasioissa painopisteitämme ovat osaamisen, johtamisen ja kulttuurin uudistaminen ja kehittäminen. Osaava ja motivoitunut henkilöstö luo ryhmälle menestystekijän, jolla vastataan muuttuvan toimintaympäristön ja digitalisaation tuomiin haasteisiin. OP Ryhmässä monimuotoisuus nähdään voimavarana ja takaamme yhdenvertaiset mahdollisuudet, oikeuden ja kohtelun kaikille. Työntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti mm. palkkauksessa, rekrytoinnissa ja etenemismahdollisuuksissa. Seuraamme vuosittain henkilöstön jakautumista eri tehtäväryhmissä mm. sukupuolen, palkkauksen ja iän mukaan. Turvallisuus huomioidaan OPn kaikessa henkilöstöön ja työolosuhteisiin liittyvässä toiminnassa.

Politiikat ja sitoumukset

Henkilöstöön ja työoloihin liittyviä vaikutuksia OPssa johdetaan strategisten HR-linjausten ja OP Ryhmän henkilöstöpolitiikan mukaisesti. Yhteistyö henkilöstön ja työnantajan välillä perustuu paikalliseen lainsäädäntöön. Vastuu työturvallisuudesta on erityisesti työnantajalla. Työturvallisuus perustuu ennakointiin ja suunnitelmallisiin työtapoihin.

Johtaminen

Käytännön johtamistyökaluja ovat OP Ryhmän hyvän johtamisen periaatteet, palkitsemisjärjestelmä ja -politiikka, yhteinen tasa-arvon runkosuunnitelma ja osaamisen kehittämisen toimintamallit. Uhkaaviin tilanteisiin on luotu ryhmätasoiset menettelytavat, joita tulee soveltaa paikallisesti ryhmän eri yhteisöissä. Pankkiryöstötilanteisiin on luotu menettelytavat ja raportointikäytännöt. Vakavien uhkatilanteiden varalta on sovittu menettelytavat jälkihoidon järjestämiseen sekä henkilöstön suojaamiseen. Ohjeistusten läpikäynti on osa asiakaspalvelussa työskentelevien perehdytysohjelmaa ja käytännöt tulee kerrata vuosittain. Toteutuneet uhkatilanteet kirjataan operatiivisten riskien hallinnan järjestelmään ja raportoidaan johtokunnalle säännöllisesti. Henkilöstön kokemuksia uhkaavista asiakaspalvelutilanteista seurataan myös henkilöstötutkimuksella. Vakavat uhkatilanteet ilmoitetaan poliisille. Pankkiryöstötilanteet raportoidaan johtokunnalle reaaliaikaisesti ja kirjataan operatiivisten riskien hallinnan järjestelmään.

 Raportoinnin
kattavuus ja rajaukset

OP Ryhmä

 Raportoivat
tunnusluvut

G4-LA1, G4-LA3, G4-LA4, G4-LA5,
G4-LA6, G4-LA11, G4-LA12

 Näkökulmaan
liittyvät OPn
vastuullisuusohjelman
aiheet

Sosiaalinen vastuu: Ihmisoikeudet

Näkökohdan vaikutukset ja niiden johtamistapa

Koko ryhmää ja sen hallintoa sitovat periaatteet nojaavat vahvasti perustehtäväämme sekä arvoihimme ja ovat merkittävä osa toimintamme vastuullisuutta. OPn omaan toimintaan ei liity välittömästi merkittäviä ihmisoikeusriskejä tai -vaikutuksia. Välillisesti tällaisia vaikutuksia voi kuitenkin liittyä toimitusketjuun tai sijoitus- ja rahoituskohteiden toimintaan.

Tavoitteet

OP pyrkii ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. OP pyrkii ehkäisemään ihmisoikeuksien loukkauksia sekä tukemaan lapsityövoiman ja pakkotyön poistamista toiminnassaan sekä toimitusketjussaan.

Poliitikat ja sitoumukset

OPn toimintaa ohjaa hyvä pankki- ja vakuutustapa sekä finanssialan sääntely. Syrjinnän ehkäisystä ja ihmisoikeuksista linjaavat esimerkiksi YK:n Global Compact, UN PRI, ILO:n sopimus työelämän perusoikeuksista, joihin OP on sitoutunut, sekä OPn Hyvän liiketavan periaatteet.

Johtaminen

Henkilöstö voi ilmoittaa syrjintäepäilyistä tarkastustoiminnolle. Hyvän liiketavan periaatteiden noudattamatta jättämisestä voi myös keskustella HR:n, lähiesimiehen tai Compliance'n kanssa. OP Ryhmässä ilmoitukset epäillyistä säännösten ja määräysten rikkomuksista on mahdollista tehdä myös nimettömänä OP Ryhmän tarkastusjohtajalle ns. whistle blowing -toiminnon kautta. Ilmoitus voi myös koskea OP Ryhmän arvojen vastaista toimintaa. Asiakkaan syrjintäepäilykset tulevat tietoomme pääsääntöisesti viranomaisten toimittamien selvityspyyntöjen kautta. OP edellyttää tavarantoimittajien noudattavan OPn yhteiskuntavastuun toimittajavaatimuksia, Hyvän liiketavan periaatteita sekä soveltuvaa lainsäädäntöä ja kansainvälisiä sopimuksia.

Raportoinnin kattavuus ja rajaukset

OP Ryhmä

Raportoitavat tunnusluvut

G4-HR3, G4-HR12

Näkökulmaan liittyvät OPn vastuullisuusohjelman aiheet

VS EL

Sosiaalinen vastuu: Yhteiskunta

Näkökohdan vaikutukset ja niiden johtamistapa

OP Ryhmän kannalta yhteiskunnallisista vaikutuksista merkittävimpiä ovat talousrikollisuuden ja väärinkäytösten aktiivinen torjunta, kuten lahjonnan ja korruption kitkeminen sekä kilpailunvastaisuuden poistaminen. OPn vaikutuksista yhteiskuntaan kuvaa myös se, että OPlla on Suomen laajin pankki- ja vahinkovakuutuspalvelut kattava palveluverkko. Suhtautumisemme kilpailunvastaisuuteen, korruptioon ja lahjontaan on ehdottoman kielteinen. OPlle on tärkeää noudattaa lakeja ja Hyvän liiketavan periaatteita. OP Ryhmässä ei tueta poliittisia puolueita eikä osallistuta yksittäisten ehdokkaiden vaalikampanjoiden tukemiseen.

 Tavoitteet

OP pyrkii ehkäisemään talousrikollisuutta, väärinkäytöksiä sekä mahdollistamaan avoimen kilpailun. OP:ssa nähdään, että finanssialalla on keskeinen merkitys kansantalouden hyvinvoinnille sekä välttämättömien peruspalveluiden ja toimintamahdollisuuksien tuottamisessa kansalaisille, yrityksille ja yhteisöille. OP ryhmä on aktiivisesti mukana kehittämässä paikallista ja alueellista elinvoimaisuutta.

 Politiikat ja sitoumukset

OP Ryhmässä ei tueta poliittisia puolueita eikä osallistuta yksittäisten ehdokkaiden vaalikampanjoiden tukemiseen. Näkökulmia ohjaa muun muassa YK:n Global Compact aloite sekä OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille. OPn keskusyhteisön hallintoneuvoston vahvistamassa Hyvän liike-tavan periaatteet -dokumentissa on linjattu, että vältämme kaikkia tilanteita, jotka voivat asettaa itsemme ja OP Ryhmän alttiiksi lahjusepäilyille. Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen torjuntaamme ohjaavat kansallinen lainsäädäntö, viranomais määräykset, kansainväliset käytänteet sekä ylimmässä johdossa hyväksytty Rahanpesun ja terrorismin rahoittamisen estämisen toimintamalli.

 Johtaminen

Hyvän liike-tavan periaatteet -ohjeen jalkauttamiseksi on toteutettu koko OP Ryhmän henkilöstölle pakollinen verkkokurssi. Eturistiriitojen hallinta OP Ryhmässä -ohjeella pyritään estämään korruptiotapaukset. Kaikki OP Ryhmän yhteisöt vastaavat osaltaan eturistiriitoja koskevan ohjeistuksen noudattamisesta yhteisössä. Jokaisen yhteisössä toimivan johto- ja toimihenkilön tulee tuntea ohjeistus. Vastuu ohjeistuksen noudattamisen valvonnasta on jokaisella esimiehellä ja viime kädessä valvonnasta vastaa kunkin yhteisön toimitusjohtaja ja hallitus. Eturistiriitojen hallintaa koskeva ohjeistus tulee käsitellä yhteisössä ja sen henkilöstön keskuudessa säännöllisin väliajoin sekä aina perehdytettäessä henkilö uuteen tehtävään. OP:lla on väärinkäytösten torjuntaan osoitettu turvallisuushenkilökunta, joka käsittelee ryhmän sisäiset ja ulkoiset väärinkäytökset. Rikoksen tunnusmerkit täyttävistä tapahtumista tehdään aina tutkintapyyntö ja väärinkäytöksiin liittyvistä asioista raportoidaan kulloinkin asianomaiselle viranomaiselle, esimerkiksi Finanssivalvonnalle, sekä sisäisesti OPn johtokunnalle. Olemme järjestäneet rahanpesulain mukaisesti asiakkaan tuntemisen ja jatkuvan seurannan menetelmät sekä henkilöstön koulutuksen, ohjeistuksen ja suojelun. Epäilyttävistä tapahtumista raportoimme rahanpesun selvittelykeskukselle lainsäädännön vaatimusten mukaisesti.

 Raportoinnin
kattavuus ja rajaukset

OP Ryhmä

 Raportoivat
tunnusluvut

FS13, FS14, G4-S03, G4-S04, G4-S05, G4-S06, G4-S07, G4-S08, G4-S011

 Näkökulmaan
liittyvät OPn
vastuullisuusohjelman
aiheet



Sosiaalinen vastuu: Tuotevastuu

Näkökohdan vaikutukset ja niiden johtamistapa

OPn toimihenkilöillä ja toimielimien jäsenillä on lakiin perustuva salassapitovelvollisuus asiakkaiden asioiden käsittelyssä. OP on sitoutunut vastuulliseen markkinointiin ja mainontaan. Lainsäädännön mukaan asiakkaalle on ilmoitettava tietyt, tuotteeseen tai palveluun liittyvät ehdot, ominaisuudet tai riskit.

Tavoitteet

Asiakkaisiin liittyviä tietoja käsitellään niiden edellyttämällä huolellisuudella. Markkinoinnissa OP pyrkii antamaan tuotteista ja palveluista kaikki ne tiedot, joilla saattaa olla merkitystä asiakkaan päätöksenteossa. OP kannustaa asiakkaitaan parantamaan talouslukutaitoja. Erityisesti nuoriin ja lapsiin kohdistuva markkinointi on hyvin rajoitettua. OP huomioi kohderyhmän yleisen kokemattomuuden ja rajoitetun oikeudellisen toimintakyvyn.

Politiikat ja sitoumukset

Ryhmä noudattaa markkinointilainsäädäntöä ja kansainvälisten järjestöjen itsesääntelyohjeistuksia, joita ovat muun muassa Kansainvälisen kauppakamarin ICC:n ohjeet. Lisäksi OP noudattaa Kuluttajaviraston ja Finanssivalvonnan markkinointiohjetta. Eturistiriitatilanteet on ohjeistettu Hyvän liiketavan periaatteissa ja ryhmätasoisessa Eturistiriitojen hallinta OP Ryhmässä -ohjeessa. Laki luottolaitostoiminnasta määrittää pankkisalaisuutta koskevan velvoitteen, jolla tarkoitetaan ryhmän asiakkaan tai muun toimintaa liittyvän henkilön tietojen salassapitovelvoitetta. OPn toimihenkilöillä ja toimielimien jäsenillä on lakiin perustuva salassapitovelvollisuus; pankki- ja vakuutussalaisuus varmistavat asiakkaiden asioiden luottamuksellisen käsittelyn. Toimihenkilöt saavat käsitellä asiakastietoja vain työtehtäviensä edellyttämässä laajuudessa.

Johtaminen

OPssa noudatetaan alan toimintaan liittyvää sääntelyä, hyvää vakuutus- ja pankkitapaa sekä hyvää arvopaperimarkkinatapaa. Lisäksi useat lait ja valvontaviranomaisten antamat määräykset ja ohjeet ohjaavat OPn toimintaa kaikilla aloilla. Hyvän liiketavan periaatteet antavat eettisen perustan, jonka mukaisesti kaikkien OPssa työskentelevien tulee toimia roolista, asemasta tai toimipaikasta riippumatta.

OP on mukana valtakunnallisessa nuorten taloustaitohankkeessa. Taloustaitohankkeen tarkoituksena on nuorten vakavien taloudellisten ongelmien ennaltaehkäiseminen ja taloudenhallinnan tukeminen. Maksuhäiriömerkintöjen määrä kasvoi ennätyksellisen korkeaksi vuonna 2016. Oikeanlaisella tuella ennaltaehkäistään taloudellisten vaikeuksien ja maksuhäiriömerkintöjen syntyä. Paikallisesti pankit pitävät kouluissa oppitunteja opastaen omaan taloudenpitoon. Periaatteita noudatetaan osana normaaleja prosesseja. Periaatteet päivitetään tarvittaessa. OP Ryhmän riskien- ja vakavaraisuudenhallinnan periaatteet hyväksyy hallintoneuvosto.

 Raportoinnin
kattavuus ja rajaukset

OP Ryhmä

 Raportoivat
tunnusluvut

G4-PR3, G4-PR4, G4-PR5, G4-PR7,
G4-PR8, G4-PR9

 Näkökulmaan
liittyvät OPn
vastuullisuusohjelman
aiheet



Sosiaalinen vastuu: Tuotevastuu – Omistajuus

Näkökohdan vaikutukset ja niiden johtamistapa

OP hallinnoi 74,5 (68) miljardin euron asiakasvaroja. Aktiivinen omistajuus on kiinteä osa vastuullista sijoittamista.

Tavoitteet

Toimimme aktiivisina omistajina, kannustamme kohdeyhtiöitämme ja yhteistyökumppaneitamme vastuulliseen liiketoimintaan sekä edistämme vastuullisen sijoittamisen yleistymistä toimialalla.

Politiikat ja sitoumukset

OP Rahastoyhtiö käyttää hallinnoimiensa sijoitusrahastojen äänioikeutta OP Rahastoyhtiön hallituksessa hyväksytyn omistajapolitiikan mukaisesti. Epäkohdat pyritään käsittelemään suoraan yhtiöiden kanssa ennen yhtiökokouksia, jolloin mahdollisissa äänestystilanteissa tuetaan hallituksen esitystä. OP Varallisuudenhoito on allekirjoittanut YK:n vastuullisen sijoittamisen periaatteet (UNPRI). Odotamme aktiivisten sijoituskohteidemme noudattavan yleisesti hyväksyttyjä kansainvälisiä normeja, kuten Global Compactia ja OECD:n ohjeita monikansallisille yrityksille.

Johtaminen

Omistajapolitiikkaa toteutetaan osallistumalla aktiivisesti erityisesti Suomessa listattujen yhtiöiden yhtiökokouksiin. Yksi tärkeimmistä keinoista hankkia tietoa ja arvioida yritysten vastuullisuutta ovat salkunhoitajien tapaamiset yritysjohdon kanssa. Potentiaalisten ja nykyisten sijoitusten systemaattinen ESG -kriteeristön seuranta ja valvonta toteutetaan ulkopuolisen kansainvälisen kumppanin kautta. Mikäli sijoituskohteiden joukossa on yrityksiä, joilla on kansainvälinen normirikkomus tai joiden toiminta ei muutoin ole vastuullista ja sijoittajan pidemmän aikavälin etujen mukaista, vaikutamme yritykseen tilanteen korjaamiseksi. Mikäli vaikuttaminen ei johda tulokseen, sijoituskohte voidaan vastuullisen sijoittamisen toimikunnan päätöksellä myydä.

Raportoinnin kattavuus ja rajaukset

OP Rahastoyhtiö

Raportoitavat tunnusluvut

FS10, FS11

Näkökulmaan liittyvät OPn vastuullisuusohjelman aiheet



Sosiaalinen vastuu: Tuotevastuu – Auditoinnit

Näkökohdan vaikutukset ja niiden johtamistapa

Vastuullisuus integroituu osaksi liiketoimintaa ja myös ympäristö- ja sosiaalisen vastuun politiikkojen toteutumista sekä niihin liittyviä riskejä arvioidaan osana liiketoiminnan prosesseja.

Yhteiskuntavastuuasioiden noudattamista käydään läpi esimerkiksi uusien tuotteiden, liiketoimintamallien ja järjestelmien hyväksymismenettelyssä sekä toiminnan eettisyyden valvonnassa. Omistajuuteen liittyvät auditoinnit on kuvattu näkökohdan Aktiivinen omistajuus yhteydessä.

Tavoitteet

OPn hankinnan tavoitteena on varmistaa hankittavien tuotteiden, palveluiden tai oikeuksien kokonaiskustannustehokkuus, laadukkuus, luotettavuus ja eettisyys sekä ammattimainen toimittajaohjauksen OP Ryhmän ja sen asiakkaiden eduksi.

Politiikat ja sitoumukset

OPn hankinnat ja tilaukset perustuvat OP Hankinnan neuvottelemiin ryhmätasoisiiin puitesopimuksiin tai OP Ryhmän Yleisiin Hankintasopimusehtoihin. Näissä sopimuksissa edellytetään toimittajien huomioivan yhteiskuntavastuun toimittajavaatimusten (Toimittajien yhteiskuntavastuuvaatimukset) lisäksi OPn Hyvän liiketavan periaatteet sekä Global Compact -aloitteen toiminnassaan ja noudattavan kulloinkin sovellettavia lakeja ja määräyksiä.

Johtaminen

Toimittaja tekee yhteiskuntavastuun itsearvioinnin ensimmäisen kerran kilpailutuksen yhteydessä, ja sen jälkeen yhteistyön aikana säännöllisesti OP Hankinnan kanssa sovitun toimintamallin mukaisesti. OP auditoi toimittajia vuosittaisen yhteiskuntavastuun auditointisuunnitelman mukaisesti. Toimittajien yhteiskuntavastuuvaatimukset on liitetty osaksi hankintasopimuksia vuodesta 2015 alkaen. OPn toimittajakanta on painottunut Suomeen ja näiden erityisesti kotimaassa tuottamiin palveluihin, joten hankintojen vastuullisuuteen liittyvä riskitaso on hallittavissa läpinäkyvän ja johdetun toimittajayhteistyön keinoin.

Raportoinnin kattavuus ja rajaukset

Raportoittavat tunnusluvut

Näkökulmaan liittyvät OPn vastuullisuusohjelman aiheet

VS VT EL

Taloudelliset vaikutukset

Taloudelliset tulokset

G4-EC1 Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen

OP Ryhmän asiakasomisteisuuden perustan luoman kaksoisroolin myötä on liiketoiminnan hyöty ja lisäarvo kanavoituu asiakassuhteen kautta jäsenille ja asiakkaille. Osuuspankit käyttävät tuloksensa asiakkaiden hyväksi keskittämistuina ja muina taloudellisina etuina sekä palvelukyvyyn ylläpitona ja kehittämisenä. Uusia OP-bonuksia kertyi yli 200 miljoonaa euroa eli 5 prosenttia enemmän kuin vuotta aiemmin. Merkittävällä osalla OP:n taloudellisista vaikutuksista on välillisiä vaikutuksia myös paikallisen ja alueellisen talouden elinvoimaisuuteen. Esimerkkejä välillisistä taloudellisista vaikutuksista ovat:

- työllistäminen (uusien työpaikkojen luonti, harjoittelupaikat, kesätyöpaikat)
- hankinnat (ostot paikallisilta tavarantoimittajilta ja palveluntuottajilta)
- investoinnit (kiinteistöt, ylläpito, paikallinen infrastruktuuri ja rakennushankkeet)
- rahoitus (uusien yritysten perustamiseen liittyvä rahoitus, paikallisten kohteiden rahoitus, luotonannon eettiset kriteerit toimialoittain)

Osuuspankit ovat useilla paikkakunnilla yksi suurimmista veronmaksajista, ja ryhmätasolla OP on Suomen suurimpia veronmaksajia. OP Ryhmän katsauskauden tuloverot olivat 223 miljoonaa euroa (249). Efektiivinen verokanta oli 19,6 prosenttia (22,6).

[OPn verojalanjälki >](#)

G4-EC2 Ilmastonmuutoksen aiheuttamat taloudelliset seuraamukset sekä muut riskit ja mahdollisuudet liittyen organisaation toimintaan

OP suorat vaikutuksen ilmastonmuutokseen ovat vähäiset. Ympäristöriskit, ilmatoriskit mukaan lukien, voivat kuitenkin vaikuttaa OP:n liiketoimintaan paitsi välittömästi, myös välillisesti asiakkaisiin ja sidosryhmiin kohdistuvien vaikutusten kautta. Päästö- ja energiantensiivisillä toimialoilla ilmastonmuutoksella ja esimerkiksi siihen liittyvällä sääntelyllä voi olla merkittäviä taloudellisia vaikutuksia. Välillisiä ilmastonmuutosvaikutuksia syntyy OP:n rahoituksien ja sijoitusten kautta.

Sään ääri-ilmiöt kuuluvat operatiivisina riskeinä myös OP:n oman toiminnan jatkuvuussuunnittelun piiriin. Lisäksi ilmastonmuutokseen liittyvät huolenaiheet saattavat muodostaa maineriskejä, mikäli OP:n tai jopa sen kumppanien tai asiakkaiden toiminnassa havaittaisiin merkittävää ristiriitaa ilmastonmuutoksen torjunnan kanssa. Toisaalta yleinen ympäristötietoisuuden paraneminen luo myös uusia liiketoimintamahdollisuuksia esimerkiksi ympäristövastuuta korostaville sijoitustuotteille sekä erilaisille omaisuusvakuutuksille.

Vahinkovakuutusliiketoiminnassamme seurataan jatkuvasti ilmastonmuutoksen riskivaikutusten kehitystä nykyisten voimassa olevien ja uusien vakuutustuotteiden kannalta. Tavoitteenamme on kattaa mahdollisimman laajasti kaikki vakuutuskelpoiset riskit muuttuvissakin olosuhteissa. Ilmastonmuutokseen liittyvien riskien taloudellisia vaikutuksia OP arvioi vuosittain CDP-vastauksessaan.

Suomi	2013	2014	2015	2016
Tuotettu suora taloudellinen lisäarvo				
a) Tuotot	2 450	2 657	2 808	2 910
Taloudellisen lisäarvon jakauma				
b) Liiketoiminnan kulut	619	661	574	640
c) Henkilöstökulut	791	741	781	762
d) Palautukset omistaja-asiakkaille	193	195	195	206
e) Tuloverot	36	308	249	223
f) Lahjoitukset ja tuki	3	4	3	6
Vakavaraisuuden vahvistamiseen, liiketoiminnan kehittämiseen	807	749	1 007	1 073

Välilliset taloudelliset vaikutukset

G4-EC7 Infrastrukturi-investointien ja yleishyödyllisten palvelujen tuen kehitys ja vaikutukset

OPlla on Suomen laajin pankki- ja vahinkovakuutuspalvelut kattava palveluverkko. Sen avulla halutaan varmistaa asiakkaiden tasa-arvoiset asiointimahdollisuudet. Palveluverkko kattaa sekä digitaaliset palvelukanavat (op.fi, OP -mobiili, Pivo), puhelinpalvelun että toimipaikkaverkon. Kehitämme palveluitamme kuunnellen asiakkaiden muuttuvia tarpeita.

Kesätyöntekijöitä OP ryhmän palveluksessa oli vuoden aikana yhteensä 492 henkilöä. OP on myös merkittävä tavaroiden ja palvelujen ostaja. Tuotteiden, palveluiden, oikeuksien ja korvauspalveluiden kumppaniverkoston yhteenlaskettu ostovolyymi oli vuonna 2016 noin 954 (615) miljoonaa euroa, ja toimittajia oli yli 20 000. Lisäksi ryhmän liiketoiminnat vastaavat itse varainhankintaan ja sijoitustoimintaan liittyvistä hankinnoista.

OPlla on käynnissä yhteisöisten ja alueellisten taloudellisten vaikutusten arvioinnin mittareiden rakentaminen. Arvioinnin tavoitteena on tunnistaa tapoja mitata yksittäisen pankin tai koko ryhmän yhteisöllistä ja alueellista taloudellista vaikuttavuutta.

G4-EC8 Keskeiset epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus

OP Ryhmän palveluksessa oli vuoden 2016 lopussa 12 227 henkilöä (12 130). Vakinaisessa työsuhteessa oli 93 prosenttia (93) ja määräaikaissäessä 7 prosenttia (7).

Ympäristövaikutukset

Energia

G4-EN3 Organisaation oma energian kulutus ja G4-EN5 Energiaintensiteetti

Kokonaisenergiankulutus kattaa OP Ryhmän lämpö- ja sähköenergian sekä polttoaineet kaikissa toimintamaissa. Vuonna 2016 kokonaisenergiankulutus oli 138 230 (142 360) MWh ja se on laskenut edellisestä vuodesta 2,9 %. Kohteiden, jotka eivät ole kulutusseurannan piirissä, kulutukset on laskettu kiinteistötyypeittäin ominaiskulutusten perusteella. Näiden kohteiden osuus kulutuksista on noin puolet.

Vallilan korttelin ja siellä sijaitsevien konesalitoimintojen sähköenergia oli tuotettu kokonaan tuulivoimalla.

Energiaintensiteetti pieneni vuonna 2016 ja se oli 11,3 (11,7) MWh/vuosi/henkilö OP Ryhmän työntekijää kohden.

	2014	2015	2016
Kaukolämpö	77 716	73 400	72 050
Kaukojäähdytys	2 868	2 670	5 360
Polttoaineet Lämmitys ja varavoima	6 946	7 060	3 780
Sähkö	80 311	59 230	57 040
Yhteensä (MWh)	167 841	142 360	138 230

Päästölaskennassa käytetyt energian päästökertoimet perustuvat Tilastokeskuksen vuoden 2015 Suomen sähkön tuotantotietoihin, vuoden 2015 Kaukolämpötilastoon, IEA:n vuoden 2014 kaukolämmön ja sähkön tietoihin (muut kuin Suomi), Ecoinvent 3.3 -tietokantaan sekä vihreän sähkön osalta FIGBC tietoihin.

Scope 1 ja 2 päästöt tonnia CO₂e

	2014	2015	2016
Scope 1	1 800	5	3
Scope 2, hankintaperusteinen	37	23	18
	114	446	556
Scope 2, sijaintiperusteinen	-	27	26
	-	178	088
Intensiteetti CO ₂ e-tonnia/hlö	3,00	1,93	1,52

G4-EN17 Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 3)

Hankitut tuotteet ja palvelut sisältävät toimistopapereista, postinkuljetuspalveluista, ulkoisista datakeskuksista ja asiakaslehdistä syntyvät päästöt.

Epäsuorista päästöistä laskemme myös osakerahastojen hiilijalanjälkeä. [Lue lisää op.fi -sivuilta.](https://www.op.fi/sivuilla)

Scope 3 päästöt tonnia CO₂e

	2014	2015	2016
Hankitut tuotteet ja palvelut	2 266	2 508	612
Toiminnoista syntyvä jäte	598	609	129
Liikematkat	2 408	2 622	841
Työntekijöiden työmatkat			951

Päästöt

G4-EN15 Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 1) G4-EN16 Epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 2) ja G4-EN18 Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti

Suoria kasvihuonekaasupäästöjä (scope 1) syntyy omien kiinteistöjen varavoimakoneiden kuluttamasta polttoaineesta. Epäsuorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 2) aiheutuvat toimitilojen sähkö- ja lämpöenergian kulutuksesta. Vuonna 2016 Vallilan toimitilakokonaisuuden sähköenergia oli tuotettu 100 % uusiutuvilla energiamuodoilla.

G4-EN19 Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen

OPlla on vastuullisuusohjelmassa asetettu tavoite pienentää vuosittain oman toimintansa hiilijalanjälkeä. OPn oman toiminnan suorat (scope 1+2) kasvihuonekaasupäästöt olivat yhteensä 18 559 CO₂e-tonnia (25 221) eli 1,52 tonnia (1,93) työntekijää kohden. Päästöt (scope 1+2) ovat vähentyneet noin 47 prosenttia vuodesta 2011 (vertailuluku 2011 34.847 tn CO₂e). Merkittävin syy päästöjen vähenemiseen oli vanhoista energiatehottomista toimitiloista luopuminen ja uusiutuvan energian lisääminen. Vuonna 2016 Vallilan korttelin sähköenergia oli tuotettu kokonaan tuulivoimalla.

OPn keskusyhteisön työsuhteautojen CO₂-päästöraja on 150 g/km. Vuoden 2015 lopussa työsuhteautojen keskimääräinen CO₂-päästö oli 125 g/km (130). Liikematkustamisesta kertyi vuonna 2016 3 841 tn CO₂-päästöjä (2 622 tnCO₂).

Liikematkustuksen vähentämiseksi OP käyttää video- ja verkkoneuvotteluja. Matkustusohjeen mukaan kotimaanmatkoilla käytetään pääsääntöisesti junaa tai linja-autoa. OPn keskusyhteisöllä on ollut käytössä työsuhdematkalippu kannustamaan henkilökuntaa julkisen liikenteen käyttämiseen kodin ja työpaikan välisiin matkoihin.

OP toimii välillisenä vaikuttajana ohjatessaan asiakkaita ottamaan ympäristövaikutukset huomioon rahoituksen, vahinkovakuuttamisen ja sijoittamisen päätöksissä sekä suosittelemalla sähköistä asiointia ja sähköisiä asiakirjoja.

Jätteet

G4-EN23 Jätteiden kokonaismäärä jaoteltuna jätelajeittain ja käsittelytavan mukaisesti

Jätteiden kokonaismäärä jaoteltuna jätelajeittain ja käsittelytavan mukaisesti OP palveluiden hallinnoimissa pääkaupunkiseudun toimipaikoissa syntyi vuonna 2016 jätettä yhteensä 289 tonnia (1089). Määrästä 82,5 prosenttia (79) kierrätettiin tai uudelleen käytettiin.

Sosiaaliset vaikutukset

Henkilöstö ja työolosuhteet

G4-10 Henkilöstön määrä työsuhteen ja työsopimuksen mukaan, alueellisesti ja sukupuolen mukaan jaoteltuna

OP Ryhmän henkilöstön määrä kasvoi 97 henkilöllä vuonna 2016. Vuoden lopussa ryhmän palveluksessa oli 12 227 henkilöä (12 130). Vakinaisessa työsuhteessa oli 93 prosenttia (93). Kokoaikatyötä tekevien osuus oli 92 prosenttia (93).

Suomessa työskenteli 11 787 henkilöä (11 695), Virossa 191 (191), Latviassa 113 (112), Liettuaissa 134 (130) ja Pietarin edustustossa Venäjällä kaksi henkilöä. OP Ryhmällä ei ole varsinaista liiketoimintaa Venäjällä.

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Vakinaiset kokoaikaiset	3 162	7 447	10 609
Vakinaiset osa-aikaiset	69	698	767
Määräaikaiset kokoaikaiset	198	466	664
Määräaikaiset osa- aikaiset	69	118	187
Yhteensä	3 498	8 729	12 227

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Suomi	3 379	8 408	11 787
Viro	47	144	191
Latvia	26	87	113
Liettua	46	88	134
Venäjä	0	2	2
Yhteensä	3 498	8 729	12 227

Oman henkilökunnan lisäksi OP Ryhmä työllisti vuoden lopussa 1 089 vuokratyöntekijää kehittämisen ja palvelutuotannon tehtävissä.

Työllistäminen

G4-LA1 Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus jaoteltuna ikäryhmittäin, sukupuolen mukaan ja alueittain

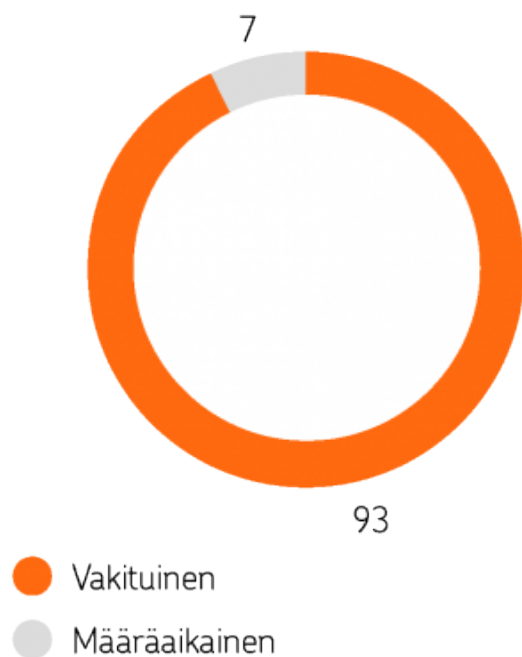
Vuoden 2016 aikana OP Ryhmässä aloitti 1236 uutta työntekijää (1015). Vakinaisen henkilöstön vuotuinen lähtövaihtuvuus oli 7,9 %(8,3). Vapaaehtoinen lähtövaihtuvuus oli 3,7 %(3,8). Vuoden aikana OP Ryhmässä päätettiin 42 työsuhdetta (243), joista tuotannollisista syistä irtisanottiin 14 (63) ja vapaaehtoisten järjestelyjen kautta vähennettiin 28 työsuhdetta (180). Vuoden aikana ei tapahtunut liikkeenluovutuksia.

OP Ryhmässä työskenteli kesän aikana yhteensä 492 kesätyöntekijää, joiden keski-ikä oli 24,4 vuotta. Kesätyöntekijöistä 56 % oli naisia.

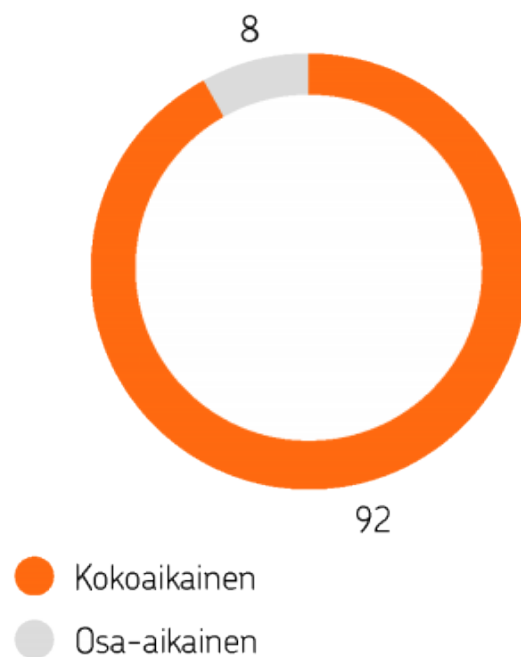
Vuonna 2016 eläkkeelle siirtyi 388 henkilöä (241). Eläkkeelle siirtyneiden keski-ikä oli 61,7 vuotta (61,5).

	Suomi			Koko Ryhmä		
	Miehet(Suomi)	Naiset(Suomi)	Yhteensä(Suomi)	Miehet	Naiset	Yhteensä
Alle 30 vuotta	255	400	655	267	436	703
30–39 vuotta	107	156	263	110	176	286
40–49 vuotta	61	94	155	61	102	163
Yli 49 vuotta	34	45	79	35	49	84
Yhteensä	457	695	1 152	473	763	1 236

Henkilöstö työsopimuksen mukaan, %



Henkilöstö työsuhteen mukaan, %



G4-LA3 Töihin paluusta ja töissä pysyvyysaste vanhempainloman jälkeen jaoteltuna sukupuolen mukaan

Vuoden 2016 aikana vanhempainlomalla oli kaiken kaikkiaan 1089 (1112) henkilöä, heistä naisia oli 793 (812) ja miehiä 296 (300). Vuoden aikana päättyneiltä perhevapailta työhön palasi miehistä 99 % (100%) ja naisista 93 % (94%). Edellisenä vuonna perhevapailta palanneiden pysyvyysaste on miesten osalta 92 % (87%) ja naisten osalta 94 % (93%). Luvut on laskettu vain Suomen osalta, eivätkä sisällä OP-kiinteistökeskusten henkilöstöä.

Henkilöstön ja työnantajan väliset suhteet

G4-LA4 Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitus aika ja sen sisältyminen kollektiivisiin työehtosopimuksiin

OP Ryhmä noudattaa kaikessa yhteistoiminnassa lakia yhteistoiminnasta yrityksissä sekä kaikkia muita yhteistoimintaa koskevia paikallisia lakeja. Yhteistoiminta OP Ryhmässä on järjestetty siten, että neljä kertaa vuodessa kokoontuu ryhmätasoinen yhteistoimintaryhmä, joka käsittelee ryhmän taloutta ja tulosta sekä muita ryhmätasoisia ajankohtaisia asioita. Kaikissa ryhmän yhtiöissä on omat yhteistoimintamenettelynsä lain vaatimalla tavalla.

OP Ryhmä noudattaa kaikessa toiminnassaan paikallista lainsäädäntöä. Suomessa uudelleenjärjestelytilanteita koskevat keskeiset säädökset sisältyvät lakiin yhteistoiminnasta yrityksissä. Liikkeen luovutuksissa tiedottamisaika henkilöstön edustajille on lain mukaisesti yksi viikko. Kirjallinen neuvotteluesitys henkilöstön edustajille yhteistoimintaneuvottelujen ja työllistämistoimenpiteiden käynnistämiseksi pitää puolestaan antaa viimeistään viisi päivää ennen neuvottelujen aloittamista.

Suomessa 91 prosenttia (90) OP Ryhmän henkilöstöstä on yleissitovien työehtosopimusten piirissä. Baltian maissa toimialalla ei ole sitovia työehtosopimuksia.

Työterveys ja -turvallisuus

G4-LA5 Osuus kokonaistyövoimasta, joka on edustettuna virallisissa henkilöstön ja johdonyhteisissä työterveyttä ja -turvallisuutta valvovissa ja neuvoa antavissa toimikunnissa

OP Ryhmässä osuus kokonaistyövoimasta, joka on edustettuna työsuojelutoimikunnissa, on 88 (87) % koko ryhmän henkilöstöstä. Keskusyhteisöllä on oma työsuojelutoimikunta ja kaikilla yli 20 työntekijän pankeilla on oma työsuojelutoimikunta.

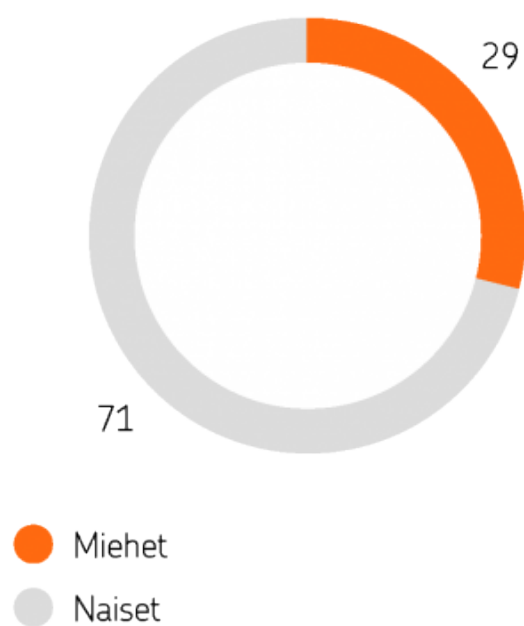
G4-LA6 Tapaturmatyypit, tapaturmataajuus, ammattitautitaajuus, menetetyt työpäivät, poissaolot ja työhön liittyvät kuolemantapaukset jaoteltuna alueittain ja sukupuolen mukaan

Sairauspoissaolojen osuus vuoden 2016 säännöllisestä työajasta oli 3,5 % (3,5). Miehillä sairauspoissaolojen osuus oli 1,8 % (1,8) ja naisilla 4,1 % (4,1). Sairauspoissaolot ovat pysyneet samalla tasolla koko 2010-luvun. Tiedot on laskettu vain Suomen osalta, eivätkä sisällä OP-Kiinteistökeskusten henkilöstöä.

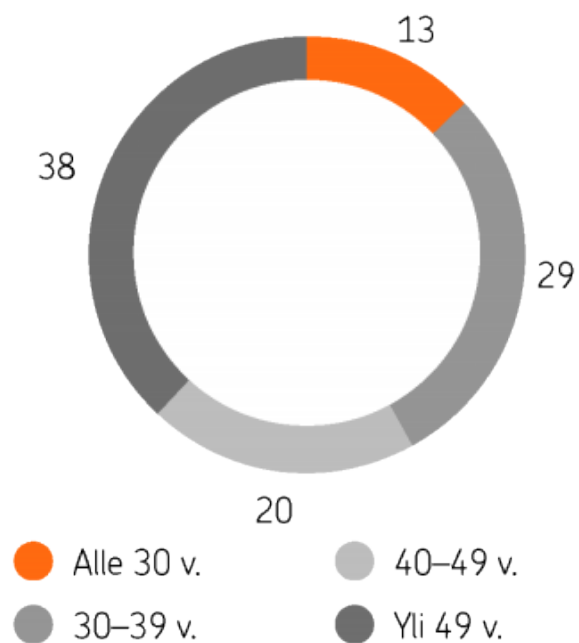
G4-LA8 Ammattiliittojen kanssa tehtyjen sopimusten sisältämät terveys- ja turvallisuusteemat

OP Ryhmä on järjestäytynyt työnantaja. Ryhmän yhtiöissä noudatetaan kolmea työehtosopimusta: pankkitoiminnassa rahoitusalan työehtosopimusta, vakuutusyhtiöissä vakuutusalan työehtosopimusta ja Pohjola Sairaalassa terveyspalvelualan työehtosopimusta. Sopimukset sisältävät määräyksiä mm. työsuojeluyhteistoiminnan toteuttamisesta ja työsuojeluvaltuutettujen asemasta ja toimintaedellytysten turvaamisesta. Isona työnantajana OP Ryhmällä on suuri rooli työelämän kehittämisessä.

Henkilöstö sukupuolittain, %



Henkilöstö ikäryhmittäin, %



Koulutus

G4-LA10 Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat, jotka tukevat henkilöstön jatkuvaa työllisyyttä ja antavat tukea työsuhteen päättymistilanteissa

OP:ssa on monipuolisia tapoja kehittää osaamista kaikille henkilöstöryhmille. Perustana kehittymiselle on jokaisen yksilön kohdalla OP:n strategian sisäistäminen ja ymmärrys siitä, miten uudistuminen tulee vaikuttamaan omiin tekemisiin ja osaamiseen.

Osaamisen kehittämisessä hyödynnetään vahvasti kaikkia oppimisen keinoja ja tilaisuuksia työnteon puitteissa: rakentamalla uusia haasteita ja oppimisen tilaisuuksia nykyisiin tehtäviin tai hyödyntäen monipuolisia uramahdollisuuksia ryhmän sisällä. Uuden oppimisen keskiössä on osaamisen jakaminen ja ymmärryksen syventäminen erilaisissa vuorovaikutustilanteissa ja verkostoissa. Näiden osaamisen kehittämisen keinojen lisäksi OP:ssa käytettiin henkilöstön lähikouluttamiseen sekä video- ja verkko-opiskeluratkaisuihin noin 7 miljoonaa euroa vuonna 2016. Vuosittaisten suoritusarviointien ja kehityskeskusteluiden piiriin kuuluu koko OP:n henkilöstö Suomessa ja ulkomailla.

Työhyvinvoinnin johtamisen toimintamalli OP Ryhmässä tähtää siihen, että tiiviillä ja organisoidulla työterveyden, työhyvinvoinnin ja työsuojelun johtamisella pystytään varmistamaan entistä paremmin työkyvyttömyysuhan alaisten ja ikääntyvien työkykyä sekä työttömyysuhan alaisten työntekijöiden työmarkkinakelpoisuutta. Tilanteissa, joissa työ lakkaa tuotannollisista ja taloudellisista syistä ja henkilö joutuu irtisanomisuhan alle, hänelle tarjotaan

mahdollisuus tukipakettiin ja työllisyyttä tukevaan valmennukseen. Keskeisiä työhyvinvoinnin elementtejä ovat esimerkiksi varhaisen tuen malli, työterveyshuolto, kuntoutus, työelämän joustot ja monimuotoisuuden johtaminen.

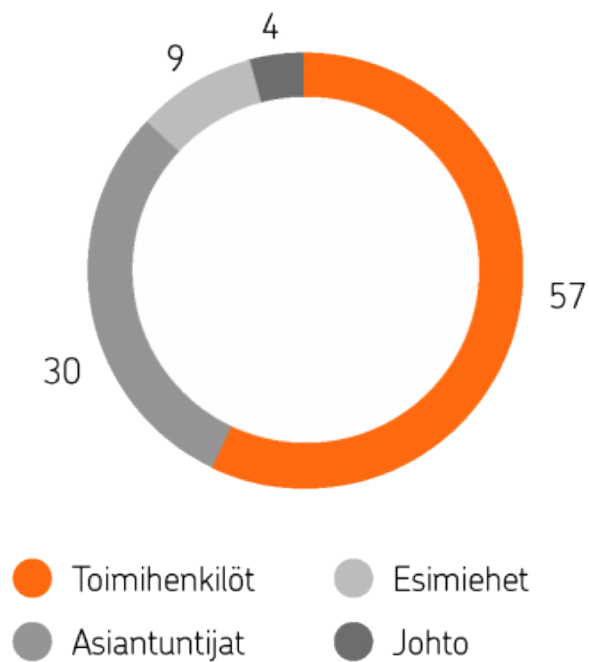
OP:n työhyvinvoinnin johtamisen toimintamalleja päivitettiin vuoden 2016 aikana.

G4-LA11 Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus

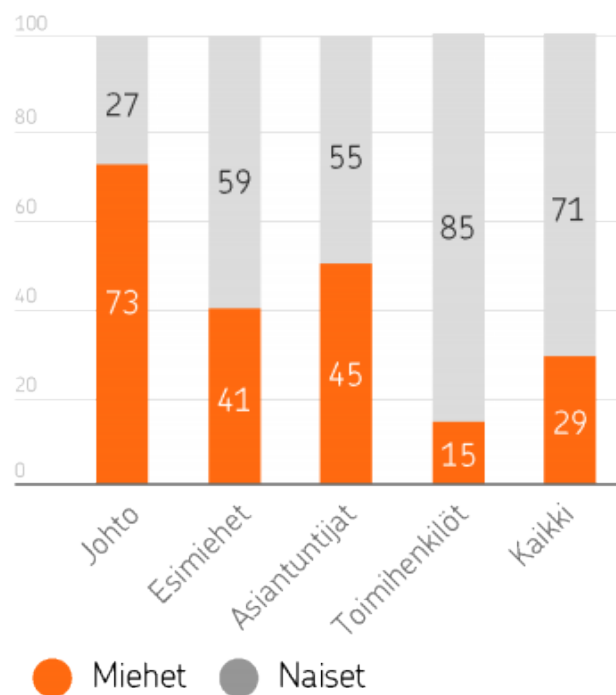
OP Ryhmän strategiaa ja vuosisuunnitelmaa viedään käytäntöön säännöllisten kehityskeskusteluiden kautta. Ne ovat tärkeä osa suorituksen johtamista ja pitävät sisällään tavoite-, tulos-, osaamis- ja seurantakeskustelun. Vuoden ensimmäisessä keskustelussa asetetaan tulevan kauden tavoitteet ja keskitytään menneen kauden arviointiin. Toisessa keskustellaan osaamisesta ja siitä, missä kuluvan kauden tavoitteiden toteutumisessa mennään. Osaamiskeskustelussa henkilöille laaditaan kehityssuunnitelma tärkeimmistä kehittymiskohteista.

OP Ryhmän organisaatioilla on keskitetysti käytettävissään kaksi erilaista henkilöstökyselyä: laaja, koko organisaation läpileikkaava Henkilöstötutkimus ja nopeatempoisempi Pulssi. Henkilöstötutkimus toteutetaan OP Ryhmässä joka toinen vuosi. Seuraava tutkimus tehdään vuonna 2017. Vuoden 2015 henkilöstötutkimuksen tulos oli hyvää tasoa ja siinä keskeisiksi OP:n menestystekijöiksi nousivat yhteisöllisyys, arvojen mukainen toiminta sekä asiakaskeskeisyys. Henkilöstötutkimuksen rakennetta ja sisältöä uudistettiin vuoden 2016 aikana.

Henkilöstö
henkilöstöryhmittäin, %



Henkilöstö henkilöstöryhmittäin
ja sukupuolittain, %



Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet

G4-LA12 Organisaation hallintoelinten kokoonpano ja henkilöstön jakauma henkilöstöryhmittäin jaoteltuna sukupuolen, ikäryhmän, vähemmistöryhmän ja muiden monimuotoisuuteen liittyvien tekijöiden mukaisesti

OP Ryhmän hallintoelinten jäsenistä miehiä oli 64 % (64) ja naisia 36 % (36). Hallinnon jäsenten keski-ikä oli vuoden päättyessä 52,8 vuotta (52,4). Alle 50-vuotiaiden osuus oli 31 % (33).

Hallintoelinten jäsenet Edustajisto, hallintoneuvosto, hallitus

	Miehet	Naiset	Yhteensä
alle 30 v	40	35	75
30–39 v	347	271	618
40–49 v	744	604	1 348
yli 49 v	3 045	1 472	4 517
Yhteensä	4 176	2 382	6 558

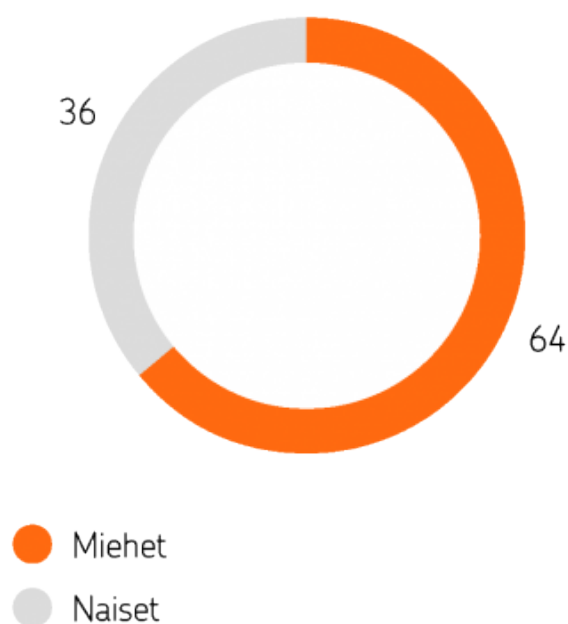
OP:ssa halutaan ylläpitää tasa-arvoisia työskentelymahdollisuuksia koko henkilöstölle. Henkilöstöstä vuonna 2016 oli naisia 71 % (72) ja miehiä 29 % (28). Henkilöstön keski-ikä oli vuoden 2016 lopussa 43,6 vuotta (43,8) ja palvelusaika keskimäärin 14,0 vuotta (14,4).

Työsuhteessa oleva henkilöstö

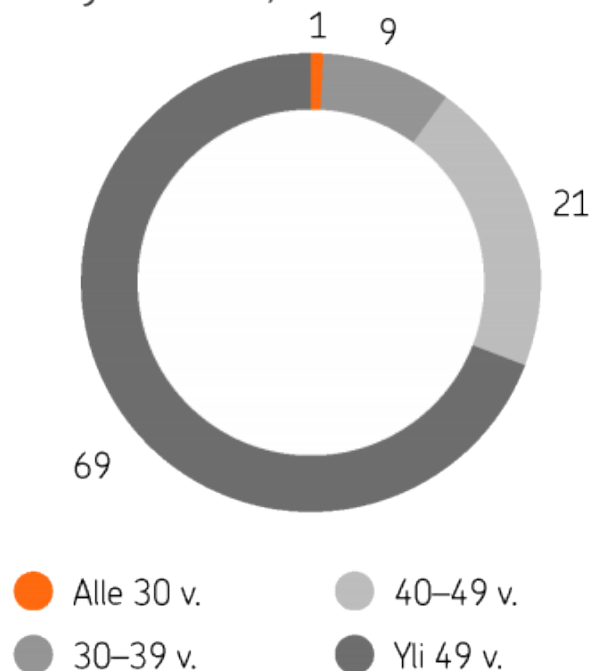
	Miehet	Naiset	Yhteensä
Alle 30 vuotta	494	1 092	1 586
30–39 vuotta	1 111	2 413	3 524
40–49 vuotta	743	1 663	2 406
Yli 49 vuotta	1 150	3 561	4 711
Yhteensä	3 498	8 729	12 227

	Miehet	Naiset	Yhteensä
Johtajat	349	127	476
Esimiehet	423	621	1 044
Asiantuntijat	1 673	2 021	3 694
Toimihenkilöt	1 053	5 960	7 013
Yhteensä	3 498	8 729	12 227

Hallintoelimet
sukupuolittain, %



Hallintoelimet
ikäryhmittäin, %



Ihmisoikeudet

Syrjinnän kieltö

G4-HR3 Syrjintätapausten lukumäärä ja niihin liittyvät korjaavat toimenpiteet

Ei syrjintälautakunnan kautta tai HR:n eikä tarkastuksen tietoon tulleita uusia tapauksia vuodelta 2016. Vuoden 2014 aikana OP Ryhmään kohdistuneesta syrjintään liittyvästä väitteestä tehtiin valitus Helsingin hallinto-oikeuteen. Helsingin hallinto-oikeuden ratkaisun mukaan tapauksessa ei ollut kyse syrjinnästä.

Yhteiskunta

Paikallisyhteisöt

FS13 Finanssipalveluiden saatavuus haja-asutusalueilla tai alikehittyneillä talousalueilla jaoteltuna palvelutyypeittäin

OP Ryhmän palveluverkosto koostuu konttori-, verkko-, puhelin- ja mobiilipalveluista. Henkilökohtaista asiakaspalvelua tarjotaan sekä konttoreissa että digitaalisesti. OP:lla on Suomen laajin pankki- ja vahinkovakuutuspalvelut kattava palveluverkko. Sen avulla halutaan varmistaa asiakkaiden tasa-arvoiset asiointimahdollisuudet. Laajasti eri puolilla Suomea sijaitsevat osuuspankit ja niiden toimipaikat mahdollistavat hyvän vuorovaikutuksen asiakkaiden ja paikallisen yhteisön kanssa. Ryhmän osuuspankeilla oli vuoden 2016 lopussa noin 469

toimipaikkaa ja sen asiakkaiden käytettävissä oli noin 1 376 pankkien yhteiskäytössä olevaa pankkiautomaattia ympäri maata.

OP-mobiili oli joulukuussa asiakkaiden päivittäisasiainnin pääkanava yli 13 miljoonalla käynnillä yhden kuukauden aikana. Op.fi:n käyntien määrä oli lähes 10 miljoonaa. Maaliskuussa 2016 OP-mobiiliin käyntien määrä ohitti ensimmäisen kerran op.fi:n käyntien määrän.

FS14 Aloitteet, jotka parantavat vajaakykyisten henkilöiden mahdollisuuksia käyttää finanssipalveluja

Palvelemme kattavasti asiakkaitamme suomen ja ruotsin kielellä, mutta varsinkin yritysasiakkaiden keskuudessa ja pääkaupunkiseudulla sekä kasvukeskuksissa tarve englanninkieliselle palvelulle on suuri. Tarjoamme asiakkaillemme sähköiset palvelut (op.fi, OP-mobiili, Pivo) päivittäisten pankki- ja vakuutusasioiden hoitamiseen englanniksi. Muiden palvelujen osalta englanninkielistä palvelukykyä kehitetään asiakastarvetta vastaavaksi. Joissakin OP-Kiinteistökeskuksissa tarjotaan palvelua lisäksi venäjän kielellä. Baltiassa asiakkaita palvelevat konttoreissa paikallisilla kielillä ja sähköisissä kanavissa englanniksi.

Op.fi-verkkosivuston tekstiversio pda.op.fi on yleisesti näkövammaisilla käytössä oleva palvelu, jota voidaan käyttää apuvälineillä, kuten puhesyntetisaattorilla. OPn mobiilipalvelussa voi asioida sormenjälkitunnisteella. Lisäksi OP on tuottanut avainlukulistat pistekirjoituksella, mikä mahdollistaa näkövammaisten asiainnin verkkopalvelussa.

Lahjonta ja korruption vastaisuus

G4-S03 Lahjontaan liittyvän riskiarvioinnin läpikäyneiden liiketoimintayksiköiden lukumäärä ja prosenttiosuus sekä tunnistetut merkittävät riskit

OP Ryhmän yhteisöissä noudatetaan Operatiivisten riskien hallinnan menettelytavat -ohjetta. Keskusyhteisö laatii riskikartoitussuunnitelman, josta ilmenee, mitkä ovat kartoitettavat kokonaisuudet. Tarvittaessa kartoitettavista kokonaisuuksista sovitaan yhdessä ryhmän yhteisöjen kanssa. Vuosittain OP Ryhmässä tehdään riskiarviointia, joissa huomioidaan ja kartoitetaan myös lahjontaan liittyvät riskit. Toteutetun järjestelmäuudistuksen takia osa riskikartoituksista valmistuu vuoden 2017 alkupuolella.

Tämän menettelytapaoheen mukaisesti yhteisö päivittää operatiivisten riskien kartoituksen vuosittain. Riskikartoitukset perustuvat yhteisön itsearvioon toiminnan operatiivisista riskeistä ja niiden hallinnasta. Kartoitusprosessin mukaisesti kukin yhteisö tunnistaa ja arvioi olennaisimmat toimintaansa kohdistuvat riskit. Tunnistamisessa käytetään apuna ryhmän yhteistä riskikirjastoa, jossa on luettelua erilaisia riskejä jaoteltuna seitsemään riskiluokkaan. Sisäinen väärinkäytös -luokassa on valittavissa riski lahjuksen antaminen tai ottaminen.

Lahjonta ei ole noussut olennaiseksi riskiksi yhdessäkään riskikartoituksessa.

G4-S04 Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus

OPn keskusyhteisön hallintoneuvoston vahvistamassa Hyvän liiketavan periaatteet -dokumentissa on linjattu, että vältämme kaikkia tilanteita, jotka voivat asettaa itsemme ja OP Ryhmän alttiiksi lahjusepäilyille. Hyvän liiketavan periaatteet -ohjeen jalkauttamiseksi on toteutettu koko OP Ryhmän henkilöstölle pakollinen verkkokurssi. Vuoden 2016 lopussa kurssin oli suorittanut 100 % (80) henkilöstöstä.

Eturistiriitojen hallinta OP Ryhmässä -ohjeella pyritään estämään korruptiotapaukset. Kaikki OP Ryhmän yhteisöt vastaavat osaltaan eturistiriitoja koskevan ohjeistuksen noudattamisesta yhteisössä. Jokaisen yhteisöissä toimivan johto- ja toimihenkilön tulee tuntea ohjeistus. Vastuu ohjeistuksen noudattamisen valvonnasta on jokaisella esimiehellä ja viime kädessä valvonnasta vastaa kunkin yhteisön toimitusjohtaja ja hallitus. Eturistiriitojen hallintaa koskeva ohjeistus tulee käsitellä yhteisössä ja sen henkilöstön keskuudessa säännöllisin väliajoin sekä aina perehdytettäessä henkilö uuteen tehtävään.

Kilpailun rajoitukset

G4-S07 Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvien oikeustoimien lukumäärä ja oikeuden päätökset

OPlla ei ole kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyviä avoimia oikeustoimia. Vuoden 2015 lopussa OP sai määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvän selvityspyynnön.

Kilpailijan väitteen mukaan OPlla on määräävä markkina-asema vähittäispankkipalveluissa ja OPn käyttävän tätä asemaa väärin sitomalla yhteen vähittäispankkipalvelut ja vahinkovakuutuspalvelut. Lisäksi väitetään OPn tarjoavan vahinkovakuutus tuotteita alle tuotantokustannusten. Tapauksen selvittäminen on edelleen kesken. OP haluaa hyvässä yhteistyössä toimien toimittaa Kilpailu- ja kuluttajavirastolle kaikki heidän toivomansa tiedot.

Tuotevastuu

Tuote- ja palvelutiedot

G4-PR3 Organisaation tuotteiden ja palvelujen pakollisen tuoteinformaation ja -merkintöjen tyypit sekä prosenttiosuus tärkeimmistä tuotteista ja palveluista, joita nämä vaatimukset koskevat

OP Ryhmässä noudatetaan alan voimassa olevaa lainsäädäntöä, jonka mukaisesti asiakkaalle on ilmoitettava tietyt, tuotteeseen tai palveluun liittyvät ehdot, ominaisuudet tai riskit. Tiedotusvelvollisuus kohdistuu kaikkiin kolmeen ryhmän liiketoiminta-alueeseen: pankkitoimintaan, vahinkovakuutustoimintaan ja varallisuudenhoitoon.

G4-PR7 Markkinointiviestintään, mainontaan ja sponsorointiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputulosten mukaan

Finanssivalvonta antoi 13.6.2016 OP Helsingille julkisen varoituksen asiakasomistajatalletuksen harhaanjohtavasta markkinoinnista.

Asiakkaiden yksityisyydensuoja

G4-PR8 Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä indeksiin

Kuusi tapausta, jossa tapahtunut tietojen käsittely- tai säilytysvirhe. Viisi tapausta, jossa tapahtunut virhe asiakastietojen käsittelyssä.

Omistajuus

FS10 Vuorovaikutus ympäristö- ja sosiaalisissa kysymyksissä arvopaperisalkkuun kuuluvien yritysten kanssa

OP Rahastoyhtiön omistajapolitiikkaa toteutetaan osallistumalla aktiivisesti erityisesti Suomessa listattujen yhtiöiden yhtiökokouksiin. Yksi tärkeimmistä keinoista hankkia tietoa ja arvioida yritysten vastuullisuutta ovat salkunhoitajien tapaamiset yritysjohdon kanssa. OP Varallisuudenhoidon hoitamisessa OP-rahastoissa oli vuoden 2016 lopussa yhteensä 70 Suomessa listatun pörssiyhtiön osakkeita, joista 17 %:n kanssa keskusteltiin ympäristö- ja yhteiskuntavastuukysymyksistä.

OP vaikuttaa yrityksiin myös muilla tavoin. Mikäli sijoituskohteiden joukossa on yrityksiä, joilla on kansainvälinen normirikkomus tai joiden toiminta ei muutoin ole vastuullista ja sijoittajan pidemmän aikavälin etujen mukaista, aloitetaan vaikuttaminen yritykseen tilanteen korjaamiseksi. Mikäli vaikuttaminen ei johda tulokseen, sijoituskohde voidaan vastuullisen sijoittamisen toimikunnan päätöksellä myydä.

Prosessikuvaus: Kansainvälisten normien seuranta ja vaikuttaminen



Negatiivinen arvottaminen

OP Varallisuudenhoidon vastuullisen sijoittamisen periaatteiden mukaisesti kansainvälisten normien toteutumista sijoituskohteissa seurataan aktiivisesti niin sijoituspäätöstä tehtäessä kuin omistusaikanakin. Sijoituskohteet seulotaan kansainvälisten normirikkomusten osalta. Lisäksi varmistetaan, ettei salkuissa ole sopimuksilla kiellettyjen aseiden (henkilömiinat, rypäleaseet ja ydinaseet) valmistajia, myyjiä tai markkinoijia. Seulonta toteutetaan ulkopuolisen analyysitalon toimesta kaksi kertaa vuodessa. Seulonta koskee kaikkia suoria sijoituksia tekeviä aktiivisia OPn osake- ja yrityslainarahastoja sekä täyden valtakirjan asiakassalkkuja, jotka tekevät edellä mainittuja sijoituksia. Vuoden 2016 aikana poissuljettiin edellä mainituista rahastoista ja asiakassalkuista kymmeniä hiiliyhtiöitä. Hiiliyhtiöiden poissulkeminen pitää sisällään muun muassa hiilikaivosyhtiöt, joiden liikevaihdosta yli 25 % tulee energiahiihen tuottamisesta sekä sähköntuottajia, jotka käyttävät runsaasti hiiltä sähkön tuottamiseen. Poissulkemiselta voi välttyä, mikäli yhtiö tekee toimenpiteitä tai omaa suunnitelman hiiliriippuvuuden pienentämiseksi merkittävästi. Poissuljettujen yhtiöiden lista on nähtävissä OPn verkkosivuilla.

OP-Rahastoyhtiö toi vuonna 2016 markkinoille OP-Kestävä Maailma –yhdistelmärahaston. Rahasto noudattaa negatiivista arvottamista useiden tuotteiden ja toimintojen osalta. Rahasto ei esimerkiksi sijoita tupakan tai alkoholin valmistajiin. Rahaston pääomat olivat vuoden 2016 lopussa 35,7 miljoonaa euroa.

FS11 Sijoituskohteiden positiivinen tai negatiivinen arvottaminen

Positiivinen arvottaminen

Ryhmässä sijoituskohteita ja yhteistyökumppaneita kannustetaan toimimaan vastuullisesti ja kansainvälisten normien mukaisesti. Lähtökohtaisesti kaikissa rahastoissa houkuttelevimpia sijoituskohteita ovat liikkeeseenlaskijat, joiden toiminta on kansainvälisten eettisten normien näkökulmasta moitteetonta. Positiivinen arvottaminen korostuu erityisesti OP-Ilmasto, OP-Puhdas Vesi ja OP-Vähähiilinen maailma -sijoitusrahastoissa. OP-Ilmaston sijoitusvalikoiman muodostavat yhtiöt, jotka ovat hyvässä asemassa, kun yhteiskunnat ja yritykset sopeuttavat esimerkiksi energiaratkaisujaan ja materiaalien käyttöön vähemmän hiilidioksidia tuottavaan suuntaan. OP-Puhdas Vesi puolestaan sijoittaa kestävä kehityksen mukaisiin yrityksiin, joiden liiketoiminnassa korostuu vettä säästävän teknologian kehittäminen, veden puhdistus sekä toimivan ja luotettavan vesi-infrastruktuurin rakentaminen. OP-Vähähiilinen Maailma -rahasto sijoittaa yrityksiin, jotka erottuvat kilpailijoistaan alhaisemman hiili-intensiteetin perusteella. Näiden rahastojen arvo vuoden 2016 lopussa oli yhteensä 313 miljoonaa euroa eli 4,2 % OP-Rahastoyhtiön osakerahastojen pääomista.

GRI-sisältöindeksi

Tämä raportti sisältää OP Ryhmän vastuullisuuden tunnusluvut sekä johtamistavan kuvauksen kansainvälisen Global Reporting Initiative (GRI) GRI G4 -viitekehyksen (Core) mukaisesti. Raportoinnissa on huomioitu myös GRI:n finanssialan toimialakohtainen raportointisuositus. Se kattaa myös YK:n Global Compact -aloitteen edellyttämät tiedot ihmisoikeuksiin, työelämään, ympäristöön sekä korruption vastaisuuteen liittyvien periaatteiden edistämisestä.

GRI:N SISÄLTÖ		Sijainti	Lisätietoa
STRATEGIA JA ANALYYSI			
G4-1	Toimitusjohtajan katsaus	OPn Vuosi 2016: Pääjohtajan katsaus	
G4-2	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	OPn Vuosi 2016: Strategia, OPn Vuosi 2016: Riskienhallinta, OPn Vuosi 2016: arvonluontimalli	
ORGANISAATION TAUSTAKUVAUS			
G4-3	Raportoivan organisaation nimi	Tilinpäätös, liite 1: Yleistä	
G4-4	Tärkeimmät tavaramerkit/brändit sekä tuotteet ja palvelut	OPn Vuosi 2016: Liiketoiminnot	
G4-5	Organisaation pääkonttorin sijainti	Helsinki	
G4-6	Toimintamaiden lukumäärä ja maat, joissa organisaatio toimii tai jotka ovat merkittäviä raportissa kuvattujen olennaisten yritys vastuun näkökohtien osalta	Tilinpäätös, liite 51	
G4-7	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Tilinpäätös, liite 51	
G4-8	Markkina-alueet	OPn Vuosi 2016: Liiketoiminnot	
G4-9	Raportoivan organisaation koko	OPn Vuosi 2016: Avainluvut	
G4-10	Henkilöstön määrä työsuhteen ja työsopimuksen mukaan, alueellisesti ja sukupuolen mukaan jaoteltuna	GRI-tiedot sosiaaliset vaikutukset	
G4-11	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	GRI-tiedot sosiaaliset vaikutukset	
G4-12	Organisaation toimitusketju	OPn Vuosi 2016: Arvoketju ja GRI taloudelliset vaikutukset	

G4-13	Merkittävät muutokset organisaation koossa, rakenteessa, omistusrakenteessa tai toimitusketjussa raportointijaksolla	Tilinpäätös, toimintakertomus: OP Ryhmän rakenteessa tapahtuneet muutokset
G4-14	Varovaisuuden periaatteen soveltaminen	Tilinpäätös, liite 2: OP Ryhmän riskien- ja vakavaraisuudenhallinnan periaatteet
G4-15	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	GRI-tiedot, johtaminen
G4-16	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	GRI-tiedot, johtaminen

TUNNISTETUT OLENNAISET NÄKÖKOHDAT JA LASKENTARAJAT

G4-17	Konsernin laskentaraja	Tilinpäätös, liite 51
G4-18	Raportin sisällönmäärittely	GRI-tiedot, johtaminen
G4-19	Olennaiset näkökohdat	GRI-tiedot, johtaminen, olennaisuus
G4-20	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation sisällä	GRI-tiedot, johtaminen, olennaisuus
G4-21	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentaraja organisaation ulkopuolella	GRI-tiedot, johtaminen, olennaisuus
G4-22	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Muutokset raportoitu tunnuslukujen kohdalla
G4-23	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarojoissa	Ei muutoksia

SIDOSRYHMÄVUOROVAIKUTUS

G4-24	Luettelo organisaation sidosryhmistä	GRI-tiedot, sidosryhmät
G4-25	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	GRI-tiedot, sidosryhmät
G4-26	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	GRI-tiedot, sidosryhmät
G4-27	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	GRI-tiedot, sidosryhmät

RAPORTIN KUVAUS

G4-28	Raportointijakso	1.1.–31.12.2016
G4-29	Edellisen raportin päiväys	23.2.2015
G4-30	Raportin julkaisutiheys	Vuosittain

Yhteystiedot josta voi tilata raportin ja		
G4-31	kysyä siihen liittyviä lisätietoja	viestinta@op.fi
G4-32	GRI-sisältövertailu	GRI-tiedot, GRI -sisältöindeksi
G4-33	Lähestymistapa ulkoiseen varmennukseen	Varmennuslausunto

HALLINTO

G4-34	Hallintorakenne ja valiokunnat	Hallinto- ja ohjausjärjestelmä: Hallintoneuvosto ja sen valiokunnat
-------	--------------------------------	---

LIIKETOIMINNAN EETTISYYS

G4-56	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Hallinto- ja ohjausjärjestelmä: Johtamisjärjestelmä
OPn Vuosi 2016: Strategia		

JOHTAMISTAVAN KUVAUS

	Yleinen johtamistavan kuvaus (DMA)	GRI-tiedot Johtamistavan kuvaus
	Toimialakohtaiset johtamistavan kuvaukset	GRI-tiedot johtamistapa olennaisten näkökohtien osalta

Toimintaindikaattorit

TALOUDELLINEN VASTUU

Näkökohta: Taloudelliset tulokset

G4-EC1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen	GRI-tiedot taloudelliset vaikutukset
G4-EC2	Ilmastonmuutoksen aiheuttamat taloudelliset vaikutukset sekä muut riskit ja mahdollisuudet liittyen organisaation toimintaan	GRI-tiedot taloudelliset vaikutukset
G4-EC3	Organisaation eläkesitoumusten kattavuus	Tilinpäätös, liite 35
G4-EC4	Valtiolta saadut avustukset	OP Ryhmä ei saanut valtiolta merkittäviä taloudellisia tukia vuonna 2016.

Näkökohta: Välilliset taloudelliset vaikutukset

G4-EC7	Infrastruktuuri-investointien ja yleishyödyllisten palvelujen tuen kehitys ja vaikutukset	GRI-tiedot taloudelliset vaikutukset
		Paikalliset hankkeet, investoinnit toimivaan suomalaiseen maksuliikennejärjestelmään.

G4- EC8	Keskeiset epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	GRI-tiedot taloudelliset vaikutukset
------------	---	--

YMPÄRISTÖVASTUU

Näkökohta: Energia

G4- EN3	Organisaation oma energian kulutus	GRI-tiedot ympäristövaikutukset
------------	------------------------------------	---

G4- EN5	Energiaintensiteetti	GRI-tiedot ympäristövaikutukset
------------	----------------------	---

Näkökohta: Päästöt

G4- EN15	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 1)	GRI-tiedot ympäristövaikutukset	Työsuhdeautojen päästöt allokoitu Scope 1:n sijaan Scope 3:n myös takautuvasti vuodesta 2015.
-------------	---	---	---

G4- EN16	Epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 2)	GRI-tiedot ympäristövaikutukset
-------------	--	---

G4- EN17	Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 3)	GRI-tiedot ympäristövaikutukset	Työsuhdeautojen päästöt allokoitu Scope 1:n sijaan Scope 3:n myös takautuvasti vuodesta 2015.
-------------	---	---	---

G4- EN18	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	GRI-tiedot ympäristövaikutukset
-------------	--	---

G4- EN19	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	GRI-tiedot ympäristövaikutukset
-------------	---------------------------------------	---

Näkökohta: Jätteet ja jätevedet

G4- EN23	Jätteiden kokonaismäärä jaoteltuna jätelajeittain ja käsittelytavan mukaisesti	GRI-tiedot ympäristövaikutukset	Tiedot saatavilla vain Helsingin toimitiloista.
-------------	--	---	---

SOSIAALINEN VASTUU

Henkilöstö ja työolosuhteet

Näkökohta: Työllistäminen

G4- LA1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus jaoteltuna ikäryhmittäin, sukupuolen mukaan ja alueittain	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset
------------	---	--

G4- LA3	Töihin paluuaste ja töissä pysyvyysaste vanhempainloman jälkeen jaoteltuna sukupuolen mukaan	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset
------------	--	--

Näkökohta: Henkilöstön ja työnantajan väliset suhteet

G4-LA4	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika ja sen sisältyminen kollektiivisiin työehtosopimuksiin	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset
--------	--	--

Näkökohta: Työterveys ja -turvallisuus

G4-LA5	Osuus kokonaistyövoimasta, joka on edustettuna virallisissa henkilöstön ja johdon yhteisissä työterveyttä ja -turvallisuutta valvovissa ja neuvoantavissa toimikunnissa	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset
--------	---	--

G4-LA6	Tapaturmatyypit, tapaturmataajuus, ammattitautitaajuus, menetetyt työpäivät, poissaolot ja työhön liittyvät kuolemantapaukset jaoteltuna alueittain ja sukupuolen mukaan	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset Tapaturmia, ammattitauteja ja työhön liittyvät kuolemantapauksia seurataan, mutta eivät ole relevantteja raportoida.
--------	--	---

G4-LA7	Työntekijät, jotka työskentelevät työtehtävissä, joissa on suuri esiintymistiheys ja riski tietyille sairauksille	OP Ryhmän liiketoiminnassa ei ole työtehtäviä, jossa olisi tunnistettu suuri esiintymistiheys ja riski tietyille sairauksille.
--------	---	--

G4-LA8	Ammattiliittojen kanssa tehtyjen sopimusten sisältämät terveys- ja turvallisuusteemat	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset
--------	---	--

Näkökohta: Koulutus

G4-LA10	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat, jotka tukevat henkilöstön jatkuvaa työllisyyttä ja antavat tukea työsuhteen päättymistilanteissa	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset
---------	---	--

G4-LA11	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset
---------	---	--

Näkökohta: Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet

G4-LA12	Organisaation hallintoelinten kokoonpano ja henkilöstön jakauma henkilöstöryhmittäin jaoteltuna sukupuolen, ikäryhmän, vähemmistöryhmän ja muiden monimuotoisuuteen liittyvien tekijöiden mukaisesti	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset
---------	--	--

Ihmisoikeudet

Näkökohta: Syrjinnän kielto

G4-HR3	Syrjintätapausten lukumäärä ja niihin liittyvät korjaavat toimenpiteet	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset Ei uusia tapauksia vuonna 2016.
--------	--	--

Näkökohta: Ihmisoikeuksiin liittyvien epäkohtien valitusmekanismi

G4-HR12	Ihmisoikeuksiin liittyvän valitusmekanismin kautta rekisteröityjen, käsiteltyjen ja ratkaistujen epäkohtien lukumäärä	Ei tapauksia vuonna 2016.
Yhteiskunta		
Näkökohta: Paikallisyhteisöt		
FS13	Finanssipalveluiden saatavuus haja-asutusalueilla tai alikehittyneillä talousalueilla jaoteltuna palvelutyypeittäin	<u>GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset</u>
FS14	Aloitteet, jotka parantavat vajaakykyisten henkilöiden mahdollisuuksia käyttää finanssipalveluita	<u>GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset</u>
Näkökohta: Lahjonta ja korruption vastaisuus		
G4-S03	Lahjontaan liittyvän riskiarvioinnin läpikäyneiden liiketoimintayksiköiden lukumäärä ja prosenttiosuus sekä tunnistetut merkittävät riskit	<u>GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset</u>
G4-S04	Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	<u>GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset</u> Koulutus väärinkäytösten estämiseen. Hyvän liiketavan periaatteiden koulutus.
G4-S05	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	Ei tapauksia vuonna 2016.
Näkökohta: Poliittinen vaikuttaminen		
G4-S06	Poliittisten tukien kokonaisarvo jaoteltuna maittain ja edunsaajittain	OP Ryhmässä ei tueta poliittisia puolueita eikä osallistuta yksittäisten ehdokkaiden vaalikampanjoiden tukemiseen.
Näkökohta: Kilpailun rajoitukset		
G4-S07	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvien oikeustoimien lukumäärä ja oikeuden päätökset	<u>GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset</u>
Näkökohta: Määräystenmukaisuus		
G4-S08	Merkittävien lainsäädännön ja säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen rahamääräinen arvo määrä sekä ei-rahallisten sanktioiden lukumäärä	Ei tapauksia vuonna 2016.
G4-S011	Yhteiskunnallisiin vaikutuksiin liittyvän valitusmekanismin kautta rekisteröityjen, käsiteltyjen ratkaistujen epäkohtien lukumäärä	Ei tapauksia vuonna 2016.

Tuotevastuu

Näkökohta: Tuote- ja palvelutiedot

G4-PR3	Organisaation tuotteiden ja palvelujen pakollisen tuoteinformaation ja -merkintäjen tyypit sekä prosenttiosuus tärkeimmistä tuotteista ja palveluista, joita nämä vaatimukset koskevat	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset
G4-PR4	Tuote- ja palveluinformaatioon ja -merkintöihin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputulosten mukaan	Ei tapauksia vuonna 2016.
G4-PR5	Asiakastyytyväisyystutkimusten tulokset	GRI-tiedot KPI-tilauskoko

Näkökohta: Markkinointiviestintä

G4-PR7	Markkinointiviestintään, mainontaan ja sponsorointiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputulosten mukaan	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset
--------	---	--

Näkökohta: Asiakkaiden yksityisyyden suoja

G4-PR8	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset
--------	--	--

Näkökohta: Määräystenmukaisuus

G4-PR9	Tuotteiden ja palveluiden käyttöön liittyvän lainsäädännön ja säännösten rikkomisesta aiheutuneiden merkittävien sakkojen rahamääräinen arvo	Ei tapauksia vuonna 2016.
--------	--	---------------------------

Näkökohta: Omistajuus

FS10	Vuorovaikutus ympäristö- ja sosiaalisissa kysymyksissä arvopaperisalkkuun kuuluvien yritysten kanssa	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset
FS11	Sijoituskohteiden positiivinen tai negatiivinen arvottaminen	GRI-tiedot Sosiaaliset vaikutukset

Global Compact –sisältöindeksi

Sijainti

Ihmisoikeudet (Human Rights)

Periaate 1: Yritysten tulee tukea ja kunnioittaa yleismaailmallisia ihmisoikeuksia omassa vaikutuspiirissään

[Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt](#)

Periaate 2: Yritysten tulee huolehtia, että ne eivät ole osallisina ihmisoikeuksien loukkauksiin

Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt, Ihmisoikeudet

Työelämä (Labour)

Periaate 3: Yritysten tulee vaalia yhdistymisvapautta sekä kollektiivisen neuvotteluoikeuden tehokasta tunnustamista

Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt, Henkilöstövastuu

Periaate 4: Yritysten tulee tukea kaikenlaisen pakkotyön poistamista

[Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt](#)

Periaate 5: Yritysten tulee tukea lapsityövoiman käytön tehokasta poistamista

[Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt](#)

Periaate 6: Yritysten tulee tukea työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistamista

Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt, Ihmisoikeudet

Ympäristö (Environment)

Periaate 7: Yritysten tulee tukea varovaisuusperiaatetta ympäristöasioissa

Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt, Ympäristövastuu

Periaate 8: Yritysten tulee tehdä aloitteita, jotka edistävät vastuullisuutta ympäristöasioissa

[Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt](#)

Periaate 9: Yritysten tulee kannustaa ympäristöystävällisten teknologioiden kehittämistä ja levittämistä

Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt, Ympäristövastuu

Korruption vastaisuus (Anti-Corruption)

Periaate 10: Yritysten tulee toimia kaikkia korruption muotoja vastaan, mukaan lukien kirstys ja lahjonta

[Hyvän liiketavan periaatteet s. 6](#)

Riippumaton varmennusraportti

OP Osuuskunnan johdolle

Olemme OP Osuuskunnan johdon pyynnöstä suorittaneet rajoitetun varmuuden antavan toimeksiannon, jonka kohteena ovat olleet yhteiskuntavastuun GRI-indikaattorit raportointikaudelta 1.1.–31.12.2016, jotka on esitetty verkossa julkaistavassa OPn vuosi 2016 raportoinnissa "Vastuullisuus ja GRI" valikossa (jäljempänä "Yhteiskuntavastuuraportointi").

Johdon vastuu

OP Osuuskunnan johto vastaa yhteiskuntavastuuraportoinnin laatimisesta raportointikriteeristön eli OP Ryhmän raportointiperiaatteiden ja Global Reporting Initiativen laatiman yhteiskuntavastuun G4-raportointiohjeiston (sovellustaso Core) mukaisesti. Tämä vastuu sisältää yhteiskuntavastuuraportoinnin valmistelun ja oikeellisuuden kannalta oleellisten sisäisten kontrollien suunnittelun, täytäntöönpanon sekä ylläpidon, jotka varmistavat sen, että raportointi on vapaa olennaisista virhelausumista. Lisäksi vastuuseen sisältyy asiaankuuluvan kriteeristön valinta ja soveltaminen sekä olosuhteisiin nähden kohtuullisten arvioiden tekeminen.

Varmentajan velvollisuudet

Meidän velvollisuutenamme on, suorittamamme työn perusteella, esittää rajoitetun varmuuden antava johtopäätös OP Ryhmän yhteiskuntavastuuraportoinnista. Olemme suorittaneet toimeksiannon kansainvälisen varmennustoimeksiannostandardin (ISAE) 3000 (uudistettu) mukaisesti.

Tämä standardi edellyttää eettisten vaatimusten noudattamista ja varmennustoimeksiannon suunnittelemista ja suorittamista siten, että saadaan rajoitettu varmuus siitä, ettei tietoomme ole tullut seikkoja, jotka antaisivat aiheen olettaa, ettei yhteiskuntavastuutiedot olisi kaikilta olennaisilta osin laadittu raportointikriteeristön mukaisesti.

Tehtävänäme ei ole ollut varmentaa tulevaisuuteen liittyvää tietoa, kuten tavoitteita, odotuksia tai päämääriä, ja näin ollen emme tee johtopäätöksiä näihin tietoihin liittyen. Tämä varmennusraportti on laadittu toimeksiannottomme ehtojen mukaisesti. Vastaamme työstämme, varmennusraportista ja esittämistämme johtopäätöksistä vain OP Ryhmälle, emme kolmansille osapuolille.

Rajoitetun varmuuden antava toimeksianto sisältää toimenpiteitä evidenssin hankkimiseksi raportointiin sisältyvistä tiedoista. Toimenpiteiden valinta perustuu varmentajan harkintaan, mutta toimenpiteet ovat rajoitetumpia kuin kohtuullisen

varmuuden antavassa toimeksiannossa. Toimenpiteet eivät sisällä yksityiskohtaista lukujen tai prosessien ja sisäisten kontrollien toiminnallisen tehokkuuden testaamista, minkä vuoksi on mahdollista, että tietoomme ei tule kaikkia merkittäviä asioita, jotka tunnistettaisiin kohtuullisen varmuuden toimeksiannossa.

Olemme suorittaneet toimeksiannossa muun muassa seuraavat toimenpiteet:

- Haastatelleet neljää OP Osuuskunnan johtokunnan jäsentä vahvistaaksemme ymmärrystämme OP Ryhmän yhteiskuntavastuun tavoitteista osana OP Ryhmän liiketoiminnan strategiaa ja toimintoja.
- Käyneet läpi sisäistä ja ulkoista dokumentaatiota selvittääksemme, missä laajuudessa nämä dokumentit ja tiedot tukevat yhteiskuntavastuuraportoinnissa esitettyä informaatiota, ja arvioineet ovatko esitetyt tiedot linjassa sen kanssa, mikä on kokonaisvaltainen ymmärryksemme OP Ryhmän yhteiskuntavastuun tavoitteista sekä johtamisesta.
- Haastatelleet yhteiskuntavastuuraportoinnin keräämisestä ja raportoinnista vastaavia henkilöitä ja käyneet läpi prosesseja ja järjestelmiä, joita käytetään raportoitavien tietojen keräämisessä.
- Suorittaneet analyttisiä tarkastustoimenpiteitä ja aineistotarkastusta sekä testanneet tietojen yhdistelyä arvioidaksemme yhteiskuntavastuuraportoinnin oikeellisuutta.
- Arvioineet yhteiskuntavastuuraportoinnin yhdenmukaisuutta Global Reporting Initiativen laatiman yhteiskuntavastuun G4-raportointiohjeiston (sovellustaso Core) raportoinnin sisällönmäärittelyä ja raportoinnin laatua koskevien periaatteiden kanssa.

Uskomme, että keräämämme evidenssi on riittävää ja asianmukaista johtopäätöksen tekemiseksi.

Toimeksiannon rajoitukset

Emme ole varmentaneet tilintarkastuksen piiriin kuuluvaa taloudellista raportointia. Niiltä osin kun vastuullisuus raportoinnissa esitetään tilintarkastettua tietoa, tulee varmuuden saamiseksi tutustua tilintarkastuskertomukseen vuodelta 2016.

Varmentajan riippumattomuus ja pätevyys

Olemme noudattaneet Deloitte riippumattomuussääntöjä ja muita eettisiä vaatimuksia, jotka pitävät sisällään ja osin ylittävät IESBA:N (the International Ethics Standards Board for Accountants) antamien eettisten sääntöjen vaatimukset. Olemme olleet riippumattomia yhteisöstä varmennusjakson ajan.

Sovellamme kansainvälistä laadunvalvonta standardia ISQC1 ja siten ylläpidämme kattavaa laadunvalvontajärjestelmää, johon sisältyy dokumentoituja toimintaperiaatteita ja menettelytapoja koskien eettisten vaatimusten, ammatillisten standardien sekä sovellettaviin säädöksiin ja määräyksiin perustuvien vaatimusten noudattamista.

Varmennustyöryhmämme koostuu kokeneista yhteiskuntavastuuraportoinnin ja varmentamisen asiantuntijoista, joilla on vaadittava osaaminen ja ammatilliset pätevyudet varmennuksen suorittamiseen.

Johtopäätös

Suorittamiemme toimenpiteiden perusteella tietoomme ei ole tullut seikkoja, jotka antaisivat aiheen olettaa, ettei varmennuksen kohteena oleva raportointi olisi kaikilta olennaisilta osin laadittu käytetyn Global Reporting Initiativen yhteiskuntavastuun G4-raportointiohjeiston (sovellustaso Core) mukaisesti tai etteikö yhteiskuntavastuuraportointi olisi kaikilta olennaisilta osiltaan luotettavaa raportointikriteeristön perusteella.

Varmennusraporttiamme luettaessa on otettava huomioon yhteiskuntavastuuraportoinnin tarkkuutta ja täydellisyyttä koskevat luontaiset rajoitteet.

Helsingissä 27. päivänä helmikuuta 2017

Deloitte & Touche Oy

Lasse Ingström Partner, KHT

Johan GroopKHT

Vuosi 2016 tiivistetysti

Tällä sivulla on esitetty OP Ryhmän vuoden 2016 avainluvut tiivistetysti. Lataa koko OP Ryhmän toimintakertomus ja tilinpäätös 2016 tästä. >

OP Ryhmän tulos parani edelleen, markkinoita nopeampi kasvu jatkui laaja-alaisesti

- Tulos ennen veroja oli 1 138 miljoonaa euroa (1 101).
- Korkokate kasvoi 3 % ja vakuutusKate 6 % ja tuotot yhteensä kasvoivat 3 % vuotta aiemmasta. Kulut kasvoivat 3 %. Kulujen kasvu selittyy kokonaisuudessaan kehittämiskulujen kasvulla.
- CET1-vakavaraisuus nousi vuodessa 0,6 prosenttiyksikköä 20,1 %:iin. Euroopan pankkiviranomaisen stressitestissä vakavaraisuus ylitti selvästi viranomaisten vähimmäisvaatimukset myös hyvin epäsuotuisassa toimintaympäristössä.
- Asuntoluotot kasvoivat 4 %, yritysluotot 3 % ja talletukset 6 %. Uusia asuntoluottoja nostettiin 8 % ja yritysluottoja 10 % enemmän kuin vuotta aiemmin.
- Vakuutusmaksutuotot kasvoivat 2 %.
- Varallisuudenhoidon hallinnoitavat varat kasvoivat 9 % vuotta aiemmasta.
- Vuoden 2017 tuloksen arvioidaan muodostuvan kasvavien kehittämiskulujen ja muiden strategian toteutuksesta aiheutuvien kulujen johdosta saman tasoiseksi tai pienemmäksi kuin vuoden 2016 tulos.

OP Ryhmälle lähes 160 000 uutta pankkiasiakasta ja 260 000 uutta omistaja-asiakasta

- OP Ryhmä sai uusia pankkiasiakkaita lähes 160 000, eli 21 % enemmän kuin vuotta aiemmin. Omistaja-asiakkaiden määrä nousi lähes 260 000:lla yli 1,7 miljoonaan. Pankki- ja vakuutustoiminnan yhteisten asiakkaiden määrä kasvoi lähes 100 000:lla yli 1,7 miljoonaan.
- Uusia OP-bonuksia kertyi yli 200 miljoonaa euroa eli 5 % enemmän kuin vuotta aiemmin. Tuotto-osuuksille arvioidaan maksettavan korkoja yhteensä 83 miljoonaa euroa.
- Yhteisöllisessä roolissa ryhmä toteutti useita #Suominousuun-avauksia. Tilikauden aikana ryhmä julkisti mm. yli 6 miljoonan euron lahjoitukset suomalaisille yliopistoille.
- OP Ryhmän lahja satavuotiaalle Suomelle on 100 vuotta vapaaehtoistyötä. Uusi vapaaehtoistyön välityssivusto Hiiop100.fi saattaa yhteen avun tarvitsijat ja vapaaehtoistyön tekijät.
- Ryhmälle vahvistettiin kesäkuussa vahvasti uudistava strategia, jonka toteutus on käynnissä laajalla rintamalla.

OP Ryhmän avainlukuja

	1-12/2016	1-12/2015	Muutos, %
Tulos ennen veroja, milj. €	1 138	1 101	3,3
Pankkitoiminta	596	642	-7,3
Vahinkovakuutus	230	259	-11,1
Varallisuudenhoito	232	213	8,8
Kertyneet uudet OP-bonukset omistaja-asiakkaille	208	197	5,3
	31.12.2016	31.12.2015	Muutos, %
CET1-vakavaraisuus, %	20,1	19,5	0,6*
Taloudellisen pääomavaateen tuotto, % **	22,7	21,5	1,2*
Omien varojen suhde omien varojen vähimmäismäärään (Rava), % ***	170	191	-21*
Saamisten arvonalentumiset luotto- ja takauskannasta, %	0,09	0,10	0,0*
Omistaja-asiakkaat (1 000)	1 747	1 491	17,2

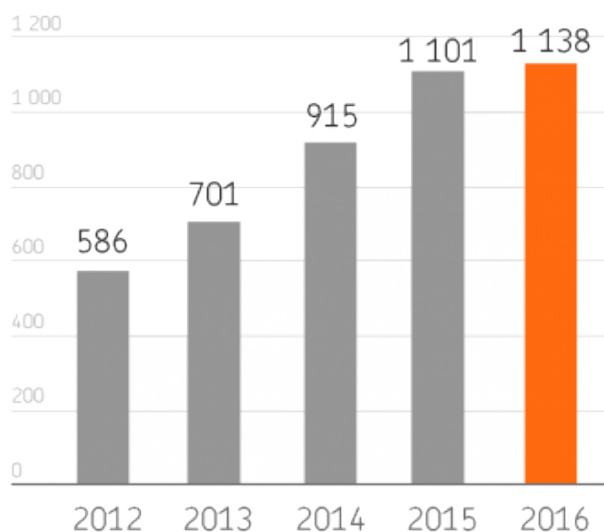
Tuloksen vertailulukuina on käytetty vuoden 2015 vastaavien jaksojen lukuja. Tase- ja muiden poikkileikkaustyyppisten erien vertailulukuina on käytetty lukua vuoden 2015 lopun tilanteesta, ellei toisin mainita.

* suhdeluvun muutos

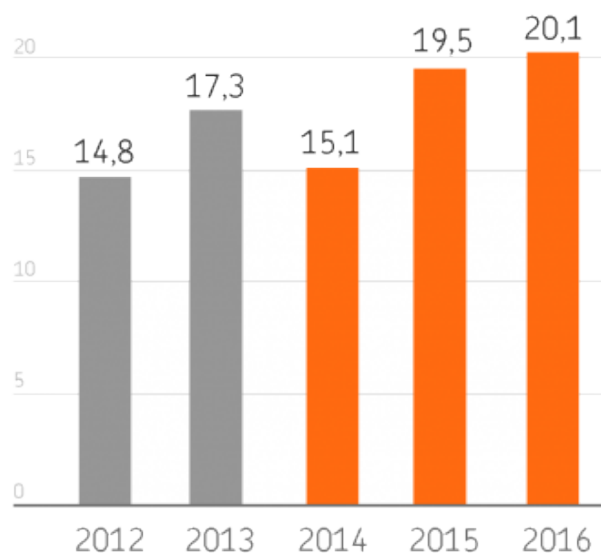
** 12 kk liukuva, muutos suhdeluvun muutoksena

*** Rava-suhdeluku on laskettu Solvenssi II -siirtymäsäännöillä ja vertailutiedot on muutettu.

Tulos ennen veroja milj. €



Ydinvakavaraisuussuhde (CET 1) Core Tier 1, ennen siirtymäsääntöjä, %



● CRR/CRD4

● CRD3