

# OP Ryhmän Yhteiskuntavastuun GRI-tiedot 2014

Älykkäästi uudistuva, asiakkaiden omistama OP



# Sisältö

GRI-INDIKAATTORIT	3
GRI-RAPORTOINTIPERIAATTEET	15
GRI-SISÄLTÖINDEKSI	20

OP Ryhmän vastuullisuusraportti on laadittu noudattaen kansainvälisen Global Reporting Initiative -ohjeiston (GRI) yhteiskuntavastuuraportoinnin suosituksia. GRI G4 -ohjeiston lisäksi raportoinnissa on otettu huomioon GRI:n julkaisema finanssialan toimialakohtainen raportointisuositus. OP Ryhmän vastuullisuusraportointi kattaa myös YK:n Global Compact -aloitteen edellyttämät tiedot ihmisoikeuksiin, työelämään, ympäristöön sekä korruption vastaisuuteen liittyvien periaatteiden edistämisestä.

OP Ryhmän GRI-raportointi sisältää ne tiedot ja tunnusluvut, jotka on tunnistettu olennaisuusarvion perusteella merkittäviksi sidosryhmien ja ryhmän liiketoiminnan kannalta. GRI-ohjeistoon kuuluvia tietoja sisältyy OP Vuosi 2014 -raporttiin, tähän Yhteiskuntavastuun GRI-tiedot -liitteeseen, OP Ryhmän toimintakertomus ja tilinpäätös -julkaisuun sekä OP Ryhmän selvitykseen hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä vuodelta 2014. GRI:n rahoitusalan toimialakohtaisen ohjeen mukaan laadittu GRI-sisältöindeksi osoittaa, mistä osista OP Ryhmän vuosiraporttia GRI-ohjeiston tarkoittamat yhteiskuntavastuutiedot löytyvät. GRI-sisältöindeksi löytyy raportin lopusta.





GRI-INDIKAATTORIT

## GRI-tunnusluvut

	2012	2013	2014
G4-EC3 Eläkevastuu, etuuspoissaolosten eläkejärjestelyjen ylikate (milj.e) <sup>1</sup>	-6	-4	-420
G4-10 Henkilöstön määrä	13 290**	12 856	12 356
Vakinaiset	12 468**	12 078	11 705
Määräaikaiset	822**	778	651
G4-10 Henkilöstön määrä			
Kokoaikaiset	12 176**	11 898	11 423
Osa-aikaiset	1 114**	958	933
G4-11 Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	92 %**	87 %	87 %
G4-54 Korkeimman ja keskimääräisen vuosiansion suhde (vain Suomi)	*	22	21
G4-55 Korkeimman ja keskimääräisen vuosiansion muutos (vain Suomi)	*	0,9 %	-0,7 %
G4-LA1 Uudet aloittaneet työsuhteet	*	1 445**	1 402
G4-LA1 Päättyneet työsuhteet	*	2 720**	1 907
G4-LA1 Päättyneet vakinaiset työsuhteet	*	1 643**	964
G4-LA1 Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus <sup>3</sup>	6,1**	10,1 %**	8,1 %
G4-LA3 Töihinpaluuaste vanhempainvapaan jälkeen (vain Suomi)	*	97 %	95 %
G4-LA3 Toissäpysyvyyssaste vanhempainvapaan jälkeen (vain Suomi)	*	94 %	95 %
G4-LA5 Osuus kokonaistyövoimasta, joka on edustettuna virallisissa henkilöstön ja johdon yhteisissä työterveyttä ja -turvallisuutta valvovissa ja neuvoa-antavissa toimikunnissa	*	88 %	87 %
G4-LA6 Sairauspoissaolojen osuus säännöllisestä työajasta (vain Suomi)	3,6 %	3,6 %	3,5 %
G4-LA9 Koulutuskulujen osuus palkkasummasta (vain Suomi)	2,5 %	2,0 %	2,0 %

	2012	2013	2014
G4-LA11 Kehitys- ja tavoitekeskustelun käynyt henkilöstö	87 %	88 %	***
G4-LA12 Henkilöstön jakauma sukupuolen mukaan			
Mies	27 %**	27 %	27 %
Nainen	73 %**	73 %	73 %
G4-LA12 Henkilöstön jakauma ikäryhmän mukaan			
Alle 30 vuotta	16 %**	15 %**	13 %
30–39 vuotta	25 %**	27 %**	27 %
40–49 vuotta	23 %**	21 %**	21 %
Yli 49 vuotta	36 %**	37 %**	39 %
G4-LA12 Henkilöstön jakauma henkilöstöryhmän mukaan			
Johto	4 %**	4 %**	5 %
Esimiehet	10 %**	10 %**	10 %
Asiantuntijat	30 %**	28 %**	28 %
Toimihenkilöt	56 %**	58 %**	57 %
G4-LA12 Henkilöstön keski-ikä	43,1**	43,5	43,8
EN3 Energian käyttö (GJ) <sup>2</sup>	205 900	179 483	166 044
EN15 ja 16 Kasviuonekaasupäästöt (tn)	41 519	42 924	45 523

<sup>1</sup> OP-Pohjola-ryhmän tilinpäätöksen liite 40 Varaukset ja muut velat.

<sup>2</sup> Ilman liikkeenluovutuksia.

<sup>3</sup> Sisältää OP Ryhmän Helsingin keskusyhteisökonsernitoinnot ja konesalit.

\* Näiden indikaattorien raportointi on aloitettu vuonna 2013, minkä vuoksi vertailutietoja ei ole esitetty vuodelta 2012.

\*\* Ei sisällä OP-Kiinteistökeskuksia.

\*\*\* Ei mitattu vuonna 2014.

# Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt

Yhteiskuntavastuu OP Ryhmässä perustuu osuustoiminnallisiin arvoihin, vahvaan vakavaraisuuteen ja osaavaan riskienhallintaan. Yhteiskuntavastuun strategisesta johtamisesta vastaa OP Osuuskunnan johtokunta, joka tekee myös eettisiä asioita koskevat linjaukset. Yhteiskuntavastuu kuuluu OP Osuuskunnan johtokunnassa viestintäjohtajan vastuulle.

Yhteiskuntavastuun operatiivinen johtaminen OPssa toteutuu osana normaalia liiketoiminnan johtamista. OP Ryhmän yhteiskuntavastuuohjelman tehtävänä on ohjata ja koordinoita yhteiskuntavastuuseen liittyviä toimenpiteitä sekä koota yhteen ryhmätasoisesti yhteiskuntavastuun tuloksia keskeisiltä vaikutusalueilta. Yhteiskuntavastuun suoriutumista seurataan muun muassa KPI-mittareilla (Key Performance Indicators).

OP Ryhmän liiketoiminnan johtamiskäytännöt kattavat suurelta osin myös yhteiskuntavastuun johtamiseen liittyvät toimenpiteet. Integroidun lähestymistavan etuna on vastuullisuusasioiden kytkeminen olemassa oleviin johtamisen prosesseihin. Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt OP Ryhmässä koostuvat seuraavista elementeistä:

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

Keskeiset johtamiskäytännöt on määritelty OP Ryhmän hallinnointiperiaatteissa. Hyvä pankki- ja vakuutuslainsäädäntö 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 eettisiin periaatteisiin liittyvästä neuvonnasta. Vastuualue toimii liiketoiminoista riippumattomasti.

OPn olennaisiksi määrittelemät yhteiskuntavastuun näkökohdat on esitetty olennaisuusarvion kuvauksessa ja GRI-sisältöindeksissä. OPn toimintaan, tuotteisiin ja palveluihin sekä liikesuhteisiin liittyy monia merkittäviä taloudellisia, sosiaalisia ja ympäristövaikutuksia. OPilla on kokonaisuutena merkittäviä välittömiä ja välillisiä taloudellisia vaikutuksia sekä koko suomalaisessa yhteiskunnassa että paikallisissa talouksissa.

Sosiaalisen vastuun osalta merkittäviä vaikutuksia liittyy henkilöstöön ja työoloihin, koska OP Ryhmä on suuri työllistäjä. Henkilöstöjohtamisen käytännöt kattavat kaikki olennaisiksi tunnistetut yhteiskuntavastuun näkökohdat. Henkilöstöön ja työoloihin liittyviä vaikutuksia OPssa johdetaan strategisten HR-linjausten ja OP Ryhmän henkilöstöpolitiikan mukaisesti. Käytännön johtamistyökaluja ovat OP Ryhmän hyvän johtamisen periaatteet, palkitsemisjärjestelmä ja -politiikka, yhteinen tasa-arvon runkosuunnitelma ja osaamisen kehittämisen toimintamallit.

OPn omaan toimintaan ei liity välittömästi merkittäviä ihmisoikeusriskejä tai -vaikutuksia. Välillisesti tällaisia vaikutuksia voi kuitenkin liittyä toimitusketjuun tai sijoitus- ja rahoituskohteiden toimintaan. Global Compact -sitoumuksensa mukaisesti OP pyrkii ehkäisemään ihmisoikeuksien loukkauksia sekä tukemaan lapsityövoiman ja pakkotyön poistamista toiminnassaan sekä toimitusketjussaan. OP Ryhmän kannalta yhteiskunnallisista vaikutuksista merkittävimmät ovat talousrikollisuuden ja väärinkäytösten aktiivinen torjunta, kuten lahjonnan ja korruption kitkeminen sekä kilpailun rajoitusten

poistaminen. OPn tuotteiden ja palveluiden merkittävien vastuullisuusvaikutus liittyy asiakastiedon luottamuksellisuuteen ja tietoturvaan. Myös tuote- ja palvelutietoihin sekä markkinointikäytäntöihin voi liittyä merkittäviä sosiaalisia vaikutuksia.

OPn tuotteilla ja palveluilla voi olla taloudellisia, sosiaalisia ja ympäristövaikutuksia. Merkittävät uudet tuotteet, palvelut ja toimintamallit tai näiden muutokset viedään tarvittaessa arvioitaviksi 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 analyysyjä, joiden pohjalta merkittävät ilmiöt nostetaan johdon tietoisuuteen. Vuonna 2014 johtokunnalle on viety tiedoksi yhteiskuntavastuun maineriskivaikutuksia. OPn ja sen yhteisöjen riskien- ja vakavaraisuudenhallinnan tehokkuutta arvioidaan vuosittain päivitettävässä ICAAP-raportissa. Lisäksi sisäinen tarkastus arvioi sisäisen valvonnan ja vakavaraisuuden hallinnan tilan vuosittain.

OPn ympäristövaikutuksista merkittävimpiä ovat energian kulutus sekä kasviuunikaasujen päästöt. OPn omissa toiminnassa ympäristövastuun merkittävien näkökohtien hallintaa kehitetään ottamalla käyttöön Green Office -järjestelmiä ja LEED-vaatimuksia. Vastuullisten tuotteiden ja palveluiden avulla OP voi vaikuttaa myös oman toimintansa ulkopuolella syntyviin ympäristövaikutuksiin, jotka voivat olla vaikutuksiltaan suurempia kuin OP Ryhmän oman toiminnan ympäristövaikutukset.

Myös OPille tavaroita ja palveluja toimittavien yritysten ympäristövaikutukset voivat olla merkittäviä, ja siksi toimittajiin kohdistuvilla ympäristövaatimuksilla on tärkeä rooli yhteiskuntavastuun johtamisessa. OP Ryhmän hankinnassa käytetään ryhmätasoisia puitesopimuksia siltä osin, kuin soveltuva sopimus on olemassa.

Näissä toimittajien edellytetään huomioivan OP Ryhmän Hyvän liiketavan periaatteet sekä Global Compact -aloitteen toiminnassaan ja noudattavan kulloinkin sovellettavia lakeja ja määräyksiä. Osana toimittajahallinnan riskikartoitusta arvioidaan myös toimittajan vastuullisuuteen liittyvät riskit, joiden perusteella tehdään tarvittaessa toimenpidesuunnitelma riskien vähentämiseksi ja hallitsemiseksi.

OP on sitoutunut vastuulliseen markkinointiin ja mainontaan. Ryhmä noudattaa markkinointilainsäädäntöä ja kansainvälisen järjestöjen itsesääntelyohjeistuksia, joita ovat muun muassa Kansainvälisen kauppakamarin ICC:n ohjeet. Lisäksi OP noudattaa Kuluttajaviraston ja Finanssivalvonnan markkinointiohjetta. Markkinoinnissa OP pyrkii antamaan tuotteista ja palveluista kaikki ne tiedot, joilla saattaa olla merkitystä asiakkaan päätöksenteossa. Erityisesti nuoriin ja lapsiin kohdistuva markkinointi on hyvin rajoitettua. OP huomioi kohderyhmän yleisen kokemattomuuden ja rajoitetun oikeudellisen toimintakyvyn.

## Hyvän liiketavan periaatteet

Yhteiskuntavastuun periaatteet on kiteytetty OPssa yhtenäiseksi Hyvän liiketavan periaatteet -asiakirjaksi. Periaatteet muodostavat eettisen 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. Hyvän liiketavan periaatteet on julkaistu OPn verkkosivustolla.

Hyvän liiketavan periaatteiden jalkauttamista koko ryhmässä edistetään verkkokurssin avulla, joka on toteutettu seitsemällä kielellä, jotta lähes jokainen OPn työntekijä pystyisi käymään verkkokurssin omalla äidinkielellään. Vuoden 2015 alussa 88 % ryhmän työnteki-

jöistä oli suorittanut verkkokurssin ja samalla sitoutunut periaatteiden noudattamiseen. Henkilöstön osaamista tuetaan myös tarjoamalla heille laajasti erilaisia koulutuksia, jotka liittyvät pankki-, vakuutus- ja varallisuudenhoitotoimintoihin, kuten sisäpiirisääntelyyn, eettisyyteen sekä tietoturvaan ja lainsäädäntöön.

Hyvän liiketavan periaatteiden soveltamisesta ja niiden vastaiseen toimintaan liittyvistä havainnoista voi keskustella lähimmän esimiehen, HR:n tai Compliance'n kanssa. Ryhmän tarkastusjohtajalle voi lähettää luottamuksellisesti viestin periaatteiden rikkomistapauksista. Eturistiriitatilanteet tai epäilyt niistä raportoidaan joko sekä lähimmälle esimiehelle että Operatiiviset riskit ja Compliance -vastuualueelle tai vain jälkimmäiselle, jolloin asia käsitellään siten, että epäilyksen esittäjän henkilöllisyys säilyy anonyyminä. Jatkuva tai olennaisesta Hyvän liiketavan periaatteiden vastaisesta menettelystä ryhmän hallintoneuvosto huomauttaa kyseisen yhteisön hallitusta.

## Kansainväliset sitoumukset

OP on sitoutunut noudattamaan lakien ja määräysten lisäksi myös kansainvälisiä, toimintaa ohjaavia sitoumuksia. OP allekirjoitti vuonna 2011 Global Compact -aloitteen ja sitoutui noudattamaan YK:n Global Compactin kymmentä periaatetta ihmisoikeuksien, työn, ympäristön ja korruption torjunnan aloilla. Global Compact -periaatteet on viety osaksi OPn uusia toimittajasopimuksia ja henkilöstölle on laadittu Hyvän liiketavan periaatteiden ja yhteiskuntavastuun verkkokoulutukset, joissa on huomioitu Global Compactin periaatteet. Global Compact -periaatteista ja niiden soveltamisesta OPssa on kerrottu raportin lopussa.

OP-Rahastoyhtiö ja Pohjola Varainhoito allekirjoittivat 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. Lisäksi molemmat ovat Suomen vastuullisen sijoittamisen yhdistyksen (FINSIF ry) perustajajäseniä. OP on mukana myös esimerkiksi Finanssialan Keskusliiton (FK) vastuullisuustyöryhmässä, yritys vastuuverkosto Finnish Business & Society ry:ssä (FiBS) sekä EACB:n (European Association of Co-operative Banks) vastuullisuustyöryhmässä.

OP on seurannut aktiivisesti rahoitusalan yrityksille suunnatun ohjeistuksen kehitystä osana OECD:n toimintaohjeita monikansallisiin yrityksille. OECD:n toimintaohjeet koostuvat vapaaehtoisuuden pohjautuvista vastuullisuuden periaatteista ja normeista sekä lainsäädännön soveltamisesta kansainvälisessä liiketoiminnassa.

Vuonna 2014 OP vastasi edellisvuosien tapaan CDP-kyselyyn, jonka tarkoituksena on kerätä suuryrityksiltä tietoa heidän osallistumisestaan ilmastonmuutoksen torjuntaan ja kasvihuonekaasupäästöjen vähentämiseen. CDP:n avulla yrityksiä voidaan auttaa kiinnittämään huomiota ympäristövastuuseensa. Vuonna 2014 OPn saavuttama pistemäärä kyselyssä oli 85/100 eli korkeampi kuin vastaajilla keskimäärin.

## Rahoitusalan GRI-näkökohdat

GRI-ohjeiston rahoitusalan toimialakohtainen liite määrittelee ja ohjeistaa pankki- ja vakuutusyhtiöiden yhteiskuntavastuuraportointiin liittyviä erityiskysymyksiä, kuten vastuullisuutta tuote- ja palvelutarjonnassa sekä vastuullista sijoittamista ja omistajuutta. Tuote- ja palvelutarjonnassa vastuullisuudella tarkoitetaan raportoitavan organisaation toimenpiteitä ja aloitteita kehittää ja markkinoida tuotteita ja palveluja, jotka huomioivat vastuullisuuskriteerit.



## Auditointi

### *Ympäristö- ja sosiaalisten politiikkojen sekä riskienarviointimenetelmien kattavuus ja tarkastusfrekvenssi (FS9)*

Yhteiskuntavastuuseen liittyviä auditointimenettelyjä kehitetään osana OP Ryhmän johtamiskäytäntöjä. Koska vastuullisuus integroituu osaksi liiketoimintaa, myös ympäristö- ja sosiaalisen vastuun politiikkojen toteutumista sekä niihin liittyviä riskejä arvioidaan osana liiketoiminnan prosesseja. Yhteiskuntavastuuasioiden noudattamista käydään läpi esimerkiksi luottoriskien arvioinnissa, uusien tuotteiden, liiketoimintamallien ja järjestelmien hyväksymis- ja toteutuksessa sekä toiminnan eettisyyden valvonnassa. Hankintaohjeistuksen mukaisesti edellytämme sopimuskumppaneiltamme yhteiskuntavastuuperiaatteiden noudattamista. Osana toimittajahallinnan riskikartoitusta arvioidaan toimittajan yhteiskuntavastuuseen liittyvät riskit.

Kaikki OP-Rahastoyhtiön ja Pohjola Varainhoidon suorat aktiiviset osake- ja yritysainasijoitukset käydään läpi ulkopuolisen tahon toimesta kaksi kertaa vuodessa. Läpikäynnin tarkoituksena on varmistaa, ettei sijoitusten joukossa ole yhtiöitä, jotka ovat vahvistetusti rikkoneet kansainvälisiä normeja, kuten YK:n Global Compactia. Mikäli vahvistettuja rikkomuksia löytyy sijoituskohteiden joukosta, pyritään vaikuttamalla saamaan yhtiö parantamaan toimintatapojaan. Vaihtoehtona rikkomustapauksissa on myös omistuksen myynti. Myös uusia sijoituksia tehtäessä salkunhoitaja tarkistaa, onko yhtiöllä kansainvälisiä normirikkomuksia.

## Omistajuus

### *Vuorovaikutus ympäristö- ja sosiaalisissa kysymyksissä arvopaperisalkkuun kuuluvien yritysten kanssa (FS10), äänestysperiaatteet (FS12)*

Aktiivinen omistajuus on kiinteä osa vastuullista sijoittamista. Ryhmän varallisuudenhoitoliiketoimintaan kuuluva OP-Rahastoyhtiö käyttää hallinnoimiensa sijoitusrahastojen äänioikeutta yhtiön hallituksessa hyväksytyn omistajapolitiikan mukaisesti. Epäkohdat pyritään käsittelemään suoraan yhtiön kanssa ennen yhtiökokouksia, jolloin mahdollisissa äänestystilanteissa tuetaan hallituksen esitystä. OP-Rahastoyhtiön omistajapolitiikkaa toteutetaan osallistamalla aktiivisesti erityisesti suomalaisten yhtiöiden yhtiökokouksiin. Vuonna 2014 OP-Rahastoyhtiö osallistui 43 yhtiökokoukseen tai ylimääräiseen yhtiökokoukseen. Lisäksi OP-Rahastoyhtiön edustaja nimitettiin yhden yhtiön nimitystoimikuntaan vuonna 2014.

Yksi tärkeimmistä keinoista hankkia tietoa ja arvioida yritysten vastuullisuutta ovat salkunhoitajien tapaamiset yritysjohton kanssa. Pohjola Varainhoidon hoitamissa OP-rahastoissa oli vuoden 2014 lopussa yhteensä 60 suomalaisen pörssiyrityksen osakkeita. Pohjola Varainhoito keskusteli ympäristö- ja yhteiskuntavastuukysymyksistä niistä 22 %:n kanssa vuoden aikana.

Pohjola Varainhoito ja OP-Rahastoyhtiö vaikuttavat 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, Pohjola Varainhoito ja OP-Rahastoyhtiö voivat vaikuttaa yritykseen tilanteen korjaamiseksi. Mikäli vaikuttaminen ei johda tulokseen, sijoituskohteita voidaan vastuullisen sijoittamisen toimikunnan päätöksellä myydä. Vuonna 2014 toimikunta teki yhden tällaisen päätöksen.

## Sijoituskohteiden positiivinen tai negatiivinen arvottaminen (FS11)

### *Positiivinen arvottaminen*

OP 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- ja OP-Puhdas Vesi -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 kestävän kehityksen mukaisiin yrityksiin, joiden liiketoiminnassa korostuu vettä säästävän teknologian kehittäminen, saastumisen ehkäisy sekä toimivan ja luotettavan vesi-infrastruktuurin rakentaminen. Näiden rahastojen arvo vuoden 2014 lopussa oli yhteensä 183,9 miljoonaa euroa eli 2,7 % OP-Rahastoyhtiön osakerahastojen pääomista.

### *Negatiivinen arvottaminen*

OP Ryhmä ei tee aktiivisia suoria sijoituksia Ottawan (1997) ja Oslon (2012) sopimuksissa kiellettyjä henkilömiinoja tai rypäle-aseita valmistaviin yrityksiin. Myös kansainvälisiä normeja rikkovia yrityksiä voidaan poistaa sijoituskelpoisten arvopaperien joukosta, mikäli niiden toimintatavat eivät muutu vaikuttamisyhteyksistä huolimatta.

Vuodesta 2013 lähtien negatiiviseen seulontaan liittyen aloitettiin yhteistyö ruotsalaisen GES Investment Servicen kanssa. GES Investment Service tuottaa sijoitustoiminnan käyttöön jatkuvaa

analyysia kansainvälisten normien toteutumisesta sijoituskohteissa. Jatkuvan analyysin lisäksi GES Investment Service käy sijoitukset läpi kaksi kertaa vuodessa kansainvälisten normirikkomusten varalta. Tämän seulonnan piiriin kuuluvat kaikki Pohjola Varainhoidon suorat osake- ja yritysainasijoitukset, jotka olivat vuoden 2014 lopussa yhteensä 14,6 miljardia euroa eli 35,5 % kaikista Pohjola Varainhoidon hallinnoimista varoista (AuM). OP Ryhmän vakuutus- ja eläkeyhteisöjen sijoitukset seuloaan kansainvälisten normirikkomusten osalta osana Pohjola Varainhoidon vastuullisen sijoittamisen prosessia.

## Taloudellinen vastuu

Taloudellinen vastuu on sekä toiminnan liiketaloudellisesta kestävydestä huolehtimista että yrityksen sidosryhmiin ja laajemmin yhteiskuntaan kohdistuvien taloudellisten vaikutusten huomioon ottamista. Taloudellinen vastuu on finanssialalla erityisen tärkeää, sillä vastuu asiakkaista ja rooli talouden rahoittajana ja vakuuttajana korostuvat erityisesti taloudellisesti vaikeina aikoina. Olennaimmiksi katsottuja taloudellisen vastuun GRI-indikaattoreita on käsitelty OP Vuosi 2014 -raportissa.

## Muut taloudelliset vaikutukset

### *Ilmastonmuutoksen aiheuttamat riskit ja mahdollisuudet (G4-EC2)*

Rahoitusalan toimijana OPlla tuotteineen ja palveluineen on verrattain vähäinen vaikutus ilmastonmuutokseen. Ympäristö-riskit, ilmatoriskit mukaan lukien, voivat kuitenkin vaikuttaa OP:n liiketoimintaan paitsi välittömästi, myös välillisesti asiakkaisiin ja sidosryhmiin kohdistuvien vaikutusten kautta.

Ilmastonmuutoksen torjuntaa tukevat sääntelymuutokset saattavat lisätä energiankäytön kustannuksia sekä OP:ssa että erityisesti tuotannollisilla asiakastoimialoilla, jossa energian hinnalla voi olla merkittävä vaikutus kannattavuuteen ja maksukykyyn. Samalla ne lisäävät painetta energiansäästöön OP:n omassa toiminnassa.

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.

### *Eläketurvan kattavuus (G4-EC3)*

OP Ryhmässä eläke-etuudet määräytyvät eläkelakien ja OP Ryhmän omien eläkejärjestelmien mukaisesti. OP Ryhmän yhtiöiden työntekijöiden lakisääteinen eläketurva hoidetaan joko OP-Eläkekassassa tai vakuutusyhtiöltä otetuina vakuutuksina. Muutamia OP Ryhmän yrityksiä ovat järjestäneet työntekijöille lisäeläketurvan joko OP-Eläkesäätiön tai vakuutusyhtiön kautta. Lisätietoa on esitetty OP Ryhmän tilinpäätöksen liitetiedossa 40 Varaukset ja muut velat.

## Ympäristövastuu

### *Hiilijalanjälki, kasvihuonekaasupäästöjen intensiteetti ja vähentämistoimet (G4-EN6, EN15-19)*

OP Ryhmän toiminnassa syntyy sekä välittömiä että välillisiä ympäristövaikutuksia. OP Ryhmä pyrkii vähentämään oman toimintansa ympäristövaikutuksia niin energian, jätteiden kuin materiaalienkin osalta sekä kehittämään systemaattisesti ympäristöasioiden hallintaan liittyviä käytäntöjään. Lisäksi OP toimii välillisenä vaikuttajana ohjattaessaan asiakkaita ottamaan ympäristövaikutukset huomioon rahoituksen, vahinkovakuuttamisen ja sijoittamisen päätöksissä sekä suosittelemalla sähköistä asiointia ja sähköisiä asiakirjoja. Vuonna 2014 esimerkiksi vakuutusasiapapereita korvattiin aktiivisesti sähköisillä ja 234 000 asiakasta sähköisti vakuutuspostinsa (2013: n. 200 000). Asiakkaille lähetettiin 7,6 miljoonaa sivua edellisvuotista vähemmän vakuutuspostia sähköistämisen sekä painotuotteiden lyhentämisen ja karsimisen ansiosta.

Vuonna 2014 keskusyhteisön autoetupolitiikkaa muutettiin siten, että uusien työsuhteautojen CO<sub>2</sub>-päästöraja laskettiin 170:stä 150:een. Vuoden 2014 alussa työsuhteautojen keskimääräinen CO<sub>2</sub>-päästö oli 146 g/km ja vuoden aikana noin 100 autoa korvattiin uudella vähäpäästöisemmällä, jolloin keskimääräinen CO<sub>2</sub>-päästö laski 137 grammaan kilometriltä. Koska työsuhteautolla ajetaan vuosittain keskimäärin noin 18 000 km, päästöt vähenivät toimenpiteen seurauksena arviolta 16,2 CO<sub>2</sub> tonnia.

Vuoden 2014 aikana Vääksyntie 2:n ja A-talon LEED-sertifioinnin yhteydessä suoritettujen toimenpiteiden realisoituminen. Lisäksi Vääksyntie 4:n ja H-talon osalta valmistauduttiin sertifiointiin, joka on tarkoitus toteuttaa vuoden 2015 aikana. Lapinmäentien kiinteistössä energiatehokkuutta parannettiin muun muassa tehostamalla tilankäyttöä ja optimoimalla edelleen järjestelmien toiminta-aikoja.



Vuonna 2014 etäneuvottelulaitteiden käyttöönotto eteni nopeasti OP:ssa. Ylivoimaisesti eniten käytettiin kahdenvälistä pikaviestitoimintaa, mutta perinteisiä kokouksia korvaavia vähintään kolmen henkilön ääni- tai videoneuvotteluita pidettiin vuoden aikana hieman yli 100 000 eli niiden määrä kaksinkertaistui edellisvuodesta. Kokousmatkojen väheneminen etäneuvottelujen ansiosta tehostaa työtä huomattavasti ja vähentää liikenteen päästöjä.

OP Ryhmän hiilijalanjälki (scope 1+2+3) vuonna 2014 oli yhteensä noin 45 523 tonnia hiilidioksidiekvivalenttia eli 3,7 tonnia henkeä kohti. Tästä noin 81 prosenttia aiheutui sähkön sekä lämmön kulutuksesta toimistokiinteistöissä, 6 prosenttia autoilusta, 3 prosenttia muusta liikematkustuksesta ja 3 prosenttia paperinkulutuksesta. Laskennan virhemarginaali on 8,5 prosenttia (2013: 11,5 %). Virhemarginaalin pieneminen johtuu laskentatietojen paremmasta kattavuudesta ja tarkemmista päästökertoimista. OP Ryhmän tavoitteena on pienentää vuosittain oman toimintansa hiilijalanjälkeä. OP:n oman toiminnan suorat (scope 1+2) kasvihuonekaasupäästöt olivat yhteensä 38 914 CO<sub>2</sub>e-tonnia eli 3,1 tonnia henkeä kohti.

#### *Energian kulutus (G4-EN3), energiantensiteetti (G4-EN5)*

OP Ryhmän Helsingin keskusyhteisötoimintojen kokonaisenergiankulutus oli 166 044 GJ (179 483 vuonna 2013). Energiaintensiteetti eli kokonaisenergiankulutus näissä kiinteistöissä henkeä kohti oli 64,5 GJ. Omasairaala sisällytettiin laskentaan vuonna 2014. Lisäksi sähkön kulutuksen muutokseen vaikutti OP Ryhmän Vallila 2015 -kiinteistöhanke, jossa Vallila-korttelin vanhoja tiloja on saneerattu tai purettu uusien ympäristötehokkaampien rakennusten tieltä. Kaukokylmän käyttö on vähentänyt sähkön tarvetta Vallila-korttelissa. Helsingin Lapinmäentien ja Vallilan kiinteistöissä varavoimakoneen koekäyttöihin on käytetty noin 1 400 litraa polttoainetta.



#### *Muut epäsuorasta energiankäytöstä aiheutuvat kasvihuonepäästöt (G4-EN17)*

OP Ryhmä huomioi hiilijalanjäljen laskennassa GHG-protokollan scope 3:n mukaisista päästöistä liikematkustamisesta, postituksesta, paperinkulutuksesta, jätehuollosta ja ulkoisten palvelinkeskusten energiankulutuksesta syntyvät päästöt. OP Ryhmän henkilöstön liikematkailu on ohjeistettu matkustusohjeella. Liikematkustamisesta kertyi 2 408 tonnia CO<sub>2</sub>-päästöjä vuonna 2014 (2013: 3 378 tonnia CO<sub>2</sub>). Liikematkustuksen vähentämiseksi OP on panostanut video- ja verkkoneuvottelumahdollisuuksiin. Matkustusohjeen mukaan kotimaanmatkoilla käytetään pääsääntöisesti junaa tai linja-autoa. Vuonna 2014 OP Ryhmän postituksista kertyi CO<sub>2</sub>-päästöjä 788 tonnia, paperinkulutuksesta 1 478 tonnia, jätehuollosta 598 tonnia ja palvelinkeskusten energiankulutuksesta 1 376 tonnia.

## Sosiaalinen vastuu

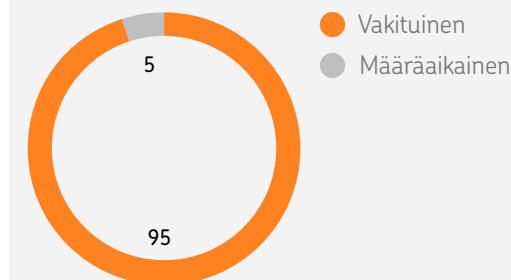
### Henkilöstö ja työolosuhteet

#### *Henkilöstörakenne (G4-10, G4-LA1, G4-LA12)*

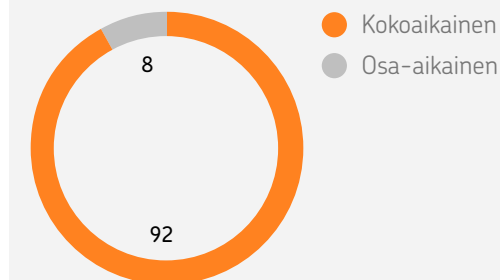
OP Ryhmän henkilöstön määrä väheni 500 henkilöllä vuonna 2014. Vuoden 2014 lopussa ryhmän palveluksessa oli 12 356 henkilöä (2013: 12 856). Vakinaisessa työsuhteessa oli 95 prosenttia (94) ja määräaikaisessa työsuhteessa 5 prosenttia (6). Suomessa työskenteli 11 915 henkilöä, Virossa 192, Latviassa 122, Liettuassa 125 ja Venäjällä kaksi henkilöä.

Vuoden 2014 aikana keskusyhteisökonsernin johtamisjärjestelmää ja organisaattiorakenteita uudistettiin. OP Ryhmän keskusyhteisökonsernissa käytiin kuusi yt-neuvottelua toiminnan uudelleen järjestämiseksi ja tehostamiseksi. Lisäksi 14 ryhmään kuuluvaa osuuspankkia kävi vuoden aikana yt-neuvotteluita toiminnan sopeuttamiseksi matalaan korkotasoon, finanssialan lisääntyvään sääntelyyn sekä asiakaskäyttötymisen muutoksiin.

Henkilöstö työsuhteen mukaan, %



Henkilöstö työsuhteen mukaan, %



Vuoden aikana käytiin yhteistoimintaneuvotteluja, joiden seurauksena OP Ryhmässä vähennettiin 179 työsuhdetta. Näistä 117 työsuhdetta päättyi vapaaehtoisten järjestelyiden kautta ja 62 irtisanottiin. Vuoden aikana ryhmästä siirtyi liikkeenluovutusten seurauksena 19 henkilöä toisen työnantajan palvelukseen. Vakinaisen henkilöstön vuotuinen lähtövaihtuvuus ilman liikkeenluovutuksia oli 8,1 prosenttia (10,1).

OP:ssa halutaan luoda tasa-arvoiset työskentelymahdollisuudet koko henkilöstölle. Henkilöstöstä vuonna 2014 oli naisia 73 prosenttia (73) ja miehiä 27 prosenttia (27). Keski-ikä OP:ssa oli vuoden 2014 lopussa 43,8 vuotta (43,5) ja palvelusaika keskimäärin 14,5 vuotta. Vuonna 2014 eläkkeelle jääneiden keski-ikä oli 61,7 (61,7) vuotta.

#### *Henkilöstön ja työnantajan väliset suhteet (G4-LA4, G4-11)*

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.

Suomessa 90 prosenttia (90) OP Ryhmän henkilöstöstä on yleis-sitovien työehtosopimusten piirissä. Baltian maissa toimialalla ei ole sitovia työehtosopimuksia.

## Palkitseminen

### *Palkitsemisjärjestelmät (G4-52)*

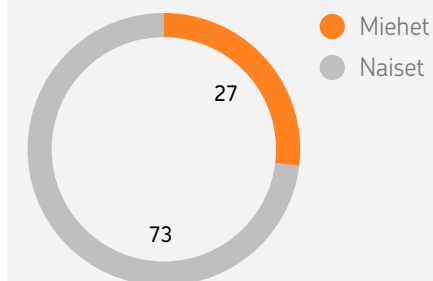
OP Ryhmän palkkausta ja palkitsemista ohjaavat ryhmän palkitsemisen periaatteet. Periaatteet on julkaistu ryhmän intranetissä ja ne ovat koko henkilöstön tiedossa. Periaatteisiin pohjautuvat palkitsemisjärjestelmät tukevat ryhmän strategian toteutusta huomioiden samalla liiketoiminta-alueiden erityispiirteet. OP Ryhmässä korostetaan palkitsemisjärjestelmien oikeudenmukaisuutta ja läpinäkyvyyttä. Henkilöstön sekä henkilöstöedustajien kanssa tehdään aktiivista yhteistyötä palkkaus- ja palkitsemiskäytäntöjen kehittämiseksi.

OP:n keskusyhteisön henkilöstöhallinto (palkitseminen ja suorituksen johtaminen) valmistelee ryhmätasoisia palkitsemista koskevia suosituksia sekä keskusyhteisöä sitovia politiikkoja, linjauksia, periaatteita ja järjestelmiä päätöksentekoa varten. Uudet palkitsemisjärjestelmät sekä muutokset olemassa oleviin järjestelmiin, periaatteisiin tai linjauksiin käsitellään asianmukaisessa palkitsemis- tai HR-valiokunnassa ja viedään päätettäväksi asianmukaiseen hallitukseen ja/tai hallintoneuvostoon. OP:n keskusyhteisön henkilöstöhallinto vastaa keskusyhteisöä koskevien päätösten ja ryhmätasoisien suositusten toimeenpanosta sekä politiikkojen ja järjestelmien kehittämisestä.

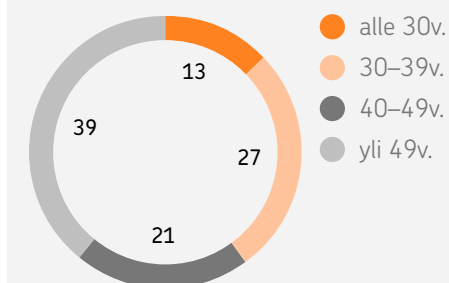
Ulkoisten konsulttien käyttö palkitsemisjärjestelmien kehittämisessä on tarkoin rajattua ja kohdistuu vain valmisteluvaiheeseen ja ei ulotu päätöksentekoon. Mahdollinen konsulttien käyttö valmistelussa tuodaan esille, kun palkitsemisjärjestelmiä viedään päätöksentekoon.

Johdon ja hallinnon palkitsemisperiaatteita sekä vuonna 2014 maksettuja etuuksia on kuvattu asiakirjassa OP Ryhmän selvitys hallinnointi- ja ohjausjärjestelmästä vuodelta 2014.

Henkilöstö sukupuolittain, %



Henkilöstö ikäryhmittäin, %



### Sidosryhmien näkemysten huomiointi (G4-53)

OP Ryhmän palkitsemista koskevia periaatteita ja linjauksia käsitellään OP Osuuskunnan hallintoneuvostossa sekä asiakokonaaisuudesta riippuen OP Ryhmän palkitsemisvaliokunnassa tai hallintoneuvoston puheenjohtajistossa 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, joka muodostuu pankin omistajajäsenistä.

### Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle merkittävässä toimipaikoissa (G4-LA2)

OPn keskusyhteisön henkilöstöetuudet ovat yhtenäiset työsuhteen laadusta riippumatta, ja osa-aikaiselle ja/tai määräaikaiselle henkilöstölle tarjotaan samat edut kuin kokoaikaiselle ja/tai vakinaiselle henkilöstölle. Ryhmän osuuspankit päättävät tarjoamistaan eduista itsenäisesti mutta noudattavat soveltuvin osin OPn keskusyhteisön etukokonaisuuden mallia.

### Ammattiliittojen kanssa tehtyjen sopimusten sisältämät terveys- ja turvallisuusteemat (G4-LA8)

OP Ryhmä on järjestäytynyt työnantaja. Ryhmän yhtiöissä noudatetaan kolmea työehtosopimusta: pankkitoiminnassa rahoitusalan työehtosopimusta, vakuutusyhtiöissä vakuutusalan työehtosopimusta ja Omasairaalaassa terveyspalvelualan työehtosopimusta. Isona finanssialan työnantajana OP Ryhmällä on suuri rooli työelä-

män kehittämisessä. Rahoitus ja vakuutusalan työehtosopimukset uudistettiin 25.10.2013 päättyneissä neuvotteluissa. Molemmissa neuvotteluissa sovittiin, että käynnistetään selvitys finanssialan työelämähankeesta. Hanke on nimeltään Hyvinvoiva Finanssiala.

Hyvinvoiva Finanssiala -hankkeen tarkoituksena on rakentaa finanssialasta hyvinvoiva toimiala siten, että se on samaan aikaan omistajilleen tuottava, markkinoilla kilpailukykyinen ja alan työntekijät voivat työssään hyvin. Hyvinvoiva Finanssiala -hankkeen lähtökohtana on finanssialan työnantajien ja työntekijöiden yhteinen tahtotila oppia ymmärtämään alaa kohtaavia voimakkaita muutostekijöitä. Muutostekijöistä keskeisimpänä on digitalisaatio ja asiakaskäyttäytymisen muutos ja niiden vaikutukset. Hankkeen tavoitteena on finanssialan työhyvinvoinnin lisääminen ja alan tuottavuuden sekä kilpailukyyn parantaminen. OP Ryhmän edustaja toimii puheenjohtajana tässä hankkeessa.

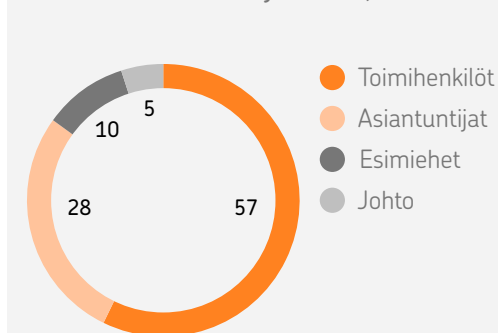
## Koulutus

### Osaamisen kehittäminen (G4-LA10)

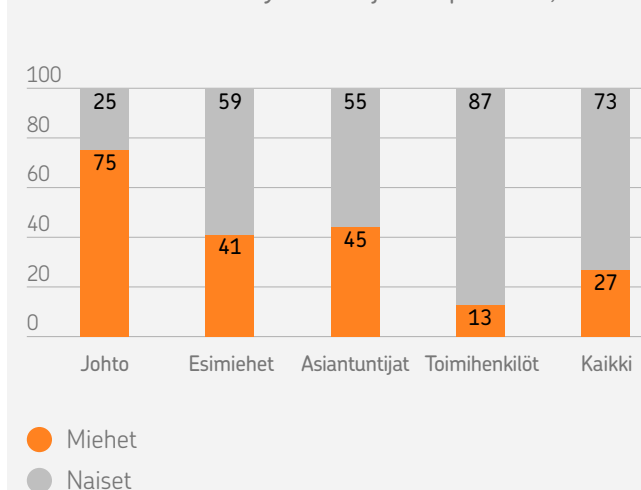
Osaamisen kehittäminen on yksi OP Ryhmän strategisista painopistealueista ja OP Ryhmässä henkilöstöllä on siihen hyvät mahdollisuudet. Osaamistarpeita ennakoidaan vuosisuunnittelun yhteydessä. Osaamisen johtamista tuetaan kehityskeskusteluissa tehtävillä kehityssuunnitelmilla. OP Ryhmä tarjoaa kattavasti strategian toteuttamista tukevia valmennuksia eri tehtävissä toimiville henkilöille sekä mahdollistaa osaamisen kehittämistä myös kannustamalla tehtävästä toiseen siirtymistä.

Osaamisen kehittämisessä hyödynnetään valmennusten lisäksi myös muita kehittymisen menetelmiä kuten mentorointia ja coachingia, sekä panostetaan tavoitteelliseen työssä oppimiseen.

Henkilöstö henkilöstöryhmittäin, %



Henkilöstö henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain, %



Henkilöstöä kannustetaan hyödyntämään monipuolisia ryhmässä käytössä olevia osaamisen kehittämisen menetelmiä. Tärkeässä osassa valmentamista ja koulutusta on myös henkilöstön suoritusten arviointi.

#### *Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisen suhde henkilöstöryhmittäin merkittävässä toimipaikoissa (G4-LA13)*

Tasapuolinen kohtelu on keskeinen periaate OP Ryhmän henkilöstöjohtamisessa ja palkkapolitiikassa, jonka perustana on kannustavuus ja oikeudenmukaisuus. Sukupuolella ei ole merkitystä palkan määräytymisessä. OP Ryhmässä palkkaus perustuu työn vaatavuuteen, pätevyYTEEN ja suoriutumiseen. Palkitsemisen perusteena on tavoitteisiin ja tuloksiin perustuva suoritusarviointi.

Palkkatasa-arvoisuutta tarkastellaan vuosittain tehtävän tasa-arvolain mukaisen palkkakartoituksen avulla. Kartoituksen tulokset ja niiden perusteella tarvittaessa toteutettavat korjaavat toimenpiteet käydään läpi johdon sekä henkilöstön edustajien kanssa.

## Ihmisoikeudet

### Syrjinnän kielto

#### *Syrjintätapausten kielto ja niihin liittyvät korjaavat toimenpiteet (G4-HR3)*

Vuoden 2014 aikana OP Ryhmään kohdistui yksi syrjintään liittyvä väite. Tapaus koski verkkopalvelutunnusten myöntämistä asiakkaalle, jolla oli muun kuin Euroopan talousalueen (ETA) jäsenvaltion, Sveitsin tai San Marinon viranomaisen myöntämä passi. Syrjintälautakunta totesi, ettei lainsäädännöstä tai muista virallisoikeuksista ole aiheutunut estettä kyseisen asiakkaan passin hyväksymiselle henkilöllisyyden osoittavana henkilöllisyysasiakirjana ja asetti OP Ryhmälle 5 000 € uhkasakon. Lautakunnan pää-

töksestä tullaan todennäköisesti valittamaan, sillä se on ristiriidassa lautakunnan aiemman samaa asiaa koskevan päätöksen kanssa.

Vuonna 2014 Syrjintälautakunta hylkäsi vuoden 2013 lopulla asiakkaan esittämän valituksen, jossa asiakas epäili syrjintää ja vaati kielteisten luottopäätösten kirjalliset päätökset.

## Yhteiskunta

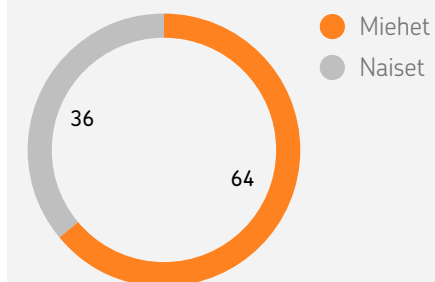
### Paikallisyhteisöt

#### *Finanssipalvelujen saatavuus haja-asutusalueilla tai alikehittyneillä talousalueilla jaoteltuna palvelutyypeittäin (FS13)*

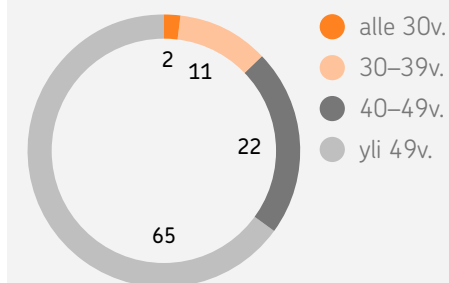
OPilla on Suomen laajin pankki- ja vahinkovakuutuspalvelut kattava palveluverkko. Sen avulla halutaan varmistaa asiakkaiden tasa-arvoiset asiointimahdollisuudet. Laajasti eri puolilla Suomea sijaitsevat osuuspankit ja niiden toimipaikat mahdollistavat hyvän vuoroaikutuksen asiakkaiden ja paikallisen yhteisön kanssa. Ryhmän osuuspankeilla oli vuoden 2014 lopussa 456 toimipaikkaa ja sen asiakkaiden käytettävissä oli 1 590 pankkien yhteiskäytössä olevaa pankkiautomaattia ympäri maata.

Toimipaikkojen määrä väheni vuoden aikana 29:llä. Pääsääntöisesti lopetettiin vähäisellä käytöllä olleita toimipaikkoja, jotka useimmiten sijaitsevat lähellä toista konttoria tai haja-asutusalueella. Pankkiautomaattien määrä pysyi viimevuotisella tasolla, ja noin 100 laitetta vaihdettiin uusiin TalletusOtto-automaatteihin, joissa käteistä voi myös tallettaa. Automaattiverkostoa koskevat päätökset perustuvat yleisesti käyttömääriin, mutta verkoston kattavuuden takaamiseksi sellaisia automaatteja ei käyttömäärästä riippumatta poisteta, jotka sijaitsevat yli 20 kilometrin päässä seuraavasta automaattista.

Hallintoelimet sukupuolittain, %



Hallintoelimet ikäryhmittäin, %





### *Aloitteet, jotka parantavat vajaakykyisten henkilöiden mahdollisuuksia käyttää finanssipalveluja (FS14)*

Palvelemme kattavasti asiakkaitamme suomen ja ruotsin kielellä, mutta varsinkin yritysasiakkaiden keskuudessa ja pääkaupunki-seudulla 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 palvellaan 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. Lisäksi OP on tuottanut avainlukulistat pistekirjoituksella, mikä mahdollistaa näkövammaisten asiointiin verkkopalvelussa.

Helsingin OP-Kiinteistökeskus ja Invalidiliitto ovat sopineet yhteistyöstä, jonka myötä Helsingin OP-Kiinteistökeskus ryhtyy välittämään Helppo liikkua -tunnuksella merkittyjä esteettömiä asuntoja. Esteettömyydessä tärkeää on, että asuntoon on helppo päästä sisään, mikä tarkoittaa leveiden ja esteettömien kulkuväylien lisäksi myös esimerkiksi valaistusta ja opasteita. Asunnon sisällä taas on tärkeää, että myös pyörällisiä apuvälineitä käyttävät pääsevät käsiksi esimerkiksi säilytystiloihin, pistorasioihin, ovien ja ikkunoiden kahvoihin sekä keittiövarusteisiin.

## Lahjonta ja korruption vastaisuus

### *Lahjontaan liittyvän riskiarvioinnin läpikäyneiden liiketoimintayksiköiden lukumäärä ja prosenttiosuus sekä tunnistetut merkittävät riskit (G4-S03)*

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. Vuonna 2014 koko OP Ryhmässä kartoitettavia kokonaisuuksia oli lähes 300.

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 lueteltu erilaisia riskejä jaoteltuina seitsemään riskiluokkaan. Sisäinen väärinkäytös -luokassa on valittavissa riski Lahjuksen antaminen tai ottaminen.

Lahjonta on tunnistettu olennaiseksi toimintaan liittyväksi riskiksi vain Pohjola-konsernin pankkiliiketoiminnassa Kansainväliset kumppanuudet -organisaation Pietarin edustustossa.

### *Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus (G4-S04)*

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.

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 tuntee ohjeistus. Vastuu ohjeistuksen noudattamisen valvonnasta on jokaisella esimiehellä ja viime kädessä valvonnasta vastaa kukin yhteisön toimitusjohtaja ja hallitus. Eturistiriitojen hallintaa koskeva ohjeistus tulee käsitellä yhteisössä ja sen henkilöstön keskuudessa säännöllisin väliajoin sekä aina perehdytettäessä henkilö uuteen tehtävään.

## Tuotevastuu

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

OP Ryhmässä noudatetaan 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.

### *Aloitteet finanssilukutaidon parantamiseksi jaoteltuina hyödynsaajittain (FS16)*

OP panostaa suomalaisten talouslukutaidon edistämiseen, arjen ja oman talouden hallintaan sekä pankki- ja vakuutusasioiden tuntemiseen. OP:ssa on tehty useana vuonna tutkimus suomalaisten talouslukutaidosta, niin myös vuonna 2014. Sen mukaan oman talouden seurantaan helpottavat mobiilisovellukset ovat tulleet yhä useamman suomalaisen arkeen. Parhaimmillaan ne luovatkin uudenlaista asiakaskokemusta, jossa korostuu helppokäyttöisyys ja mukautuminen muuttuviin tarpeisiin. Tämä palvelee

myös käyttäjien oppimista ja tukee oman talouden hallintaa. OPn Pivo-mobiililompakkosovelluksen latausmäärä on vuonna 2014 ylittänyt 300 000 rajan.

Talouselämäkulttuurin osalta vuonna 2014 kiinnitettiin erityistä huomiota nuoriin, sillä heistä oman talouden hallinnan tunnetta kokee vain joka toinen ja vain 25 % sanoo, että raha- ja talousasioista uutisoidaan ja kerrotaan selkeästi ja ymmärrettävästi. Nuoret kokevat vanhempaa ikäpolvea useammin tarpeelliseksi myös oman talouden suunnitteluun liittyvän osaamisen kehittämisen.

Viisitoista ryhmän osuuspankkia ympäri Suomea osallistui pankkien yhteiseen Nuorten Taloustaitohankkeeseen. Tämä hanke oli osa tasavallan presidentin vuonna 2013 käynnistämää lasten ja nuorten syrjäytymistä ehkäisevää hanketta. Noin 1 200 nuorta on osallistunut erityisnuorisotyön ryhmien talousneuvontaan. Neuvontaryhmien tarkoitus oli herättää nuoria ajattelemaan taloudenpidon perustaitoja ja hoitamaan raha-asioitaan, kuten laskujen maksamista ajallaan. Ryhmissä käytiin läpi myös, mitä asiat arjessa maksavat ja löytyisikö mahdollisesti keinoja säästämiseen.

Pankit ovat järjestäneet yksityisasiakkailleen ja yritysasiakkailleen eri talouden osa-alueisiin ja markkinatemoihin liittyviä tilaisuuksia. Pankkitoiminta järjesti yhdessä paikallisten osuuspankkien kanssa sijoittajastrategiatilaisuuksia, joihin osallistui vuoden 2014 aikana lähes 12 000 asiakasta eri puolella Suomea. Näissä tilaisuuksissa on markkinakatsausten lisäksi käsitelty esimerkiksi muuttuneen geopolitiikan vaikutuksia finanssimarkkinoihin ja syitä matalien markkinakorkojen taustalla. Lisäksi osuuspankeilla on ollut pienimuotoisia paikallisia taloustaidon ja talouselämäkulttuurin opettamiseen liittyviä tapahtumia erityisesti nuorille ja seniorikansalaisille.

Merkittävä osa talouselämäkulttuurin ylläpitoa on myös oppilaitosyhteistyö: opinnäytetyöt, opiskelijavierailut, työharjoittelupaikat ja rekrytointimessut.

Myös asiakaslehtien rooli talouselämäkulttuurin edistämässä on merkittävä. OP-Pohjola-lehti on Suomen kolmanneksi luetuin aikakauslehti (KMT syksy 2013/kevät 2014) ja sen tavoite on kertoa pankki- ja vakuutusasioista yli 1,3 miljoonalle lukijalleen. OPn julkaiseman Chydenius-lehden tavoite on herättää yhteiskunnallista keskustelua ja julkaista talouselämän eturivin vaikuttajien näkemyksiä. OP Ryhmällä on myös muita eri kohderyhmien asiakaslehtiä. Tavoitteena on lisätä vuorovaikutusta asiakkaiden kanssa ja helpottaa talousasioista viestimistä. Ryhmä viestii talousasioista myös omilla verkkosivuillaan sekä sosiaalisen median, kuten Facebookin, Twitterin ja taloudessa.fi-blogin, kautta.

#### *Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä (G4-PR8)*

Vuoden 2014 aikana havaittiin kaksi asiakkaiden yksityisyyssuojaa rikkovaa tapausta. Erään pankin asiakas sai inhimillisen erehdyksen vuoksi omien paperien lisäksi myös toisen asiakkaan asiakirjoja. Toisessa tapauksessa palveluntarjoaja lähetti ohjelmistoteknisen vian seurauksena pankeille kuuluvia, vakuutusten päättymistä koskevia kirjeitä suoraan asiakkaille. Tapauksista ei aiheutunut taloudellisia vahinkoja.

A photograph of two business professionals in an office setting. One person is holding a tablet computer, and the other is pointing at the screen. The background shows a window with blinds. The text 'GRI-RAPORTOINTIPERIAATTEET' is overlaid in white, sans-serif font across the center of the image.

GRI-RAPORTOINTIPERIAATTEET

## GRI-raportointiperiaatteet (G4-18)

Tämä raportti on OP Ryhmän neljäs varsinainen Global Reporting Initiative (GRI) -ohjeiston suositusten mukaan laadittu vastuullisuusraportti. OP:n raportointi täyttää GRI-ohjeiston ja GRI:n rahoitusalan toimialakohtaisen liitteen laajimmalle sovelluslaajudelle (comprehensive) annetut suositukset.

Ryhmän GRI-raportointi täyttää myös YK:n Global Compact -aloitteen mukaisen raportointivelvoitteen ihmisoikeuksiin, työelämään, ympäristöasioihin ja korruption vastaisuuteen liittyvien periaatteiden edistämisestä OP:n liiketoiminnassa.

OP Ryhmän vastuullisuusraportti kattaa tiedot vuodelta 2014 ryhmän rakenteen ja taloudellisen raportoinnin periaatteiden mukaisesti. Yhteiskuntavastuun GRI-tiedot -osiossa on esitetty olennaisuusanalyysin perusteella merkittävimmiksi tunnistettuja näkökohtia vastaavat indikaattoritiedot GRI G4-ohjeiston mukaisesti. Johtokunta on hyväksynyt tämän raportin sisällön ja vastaa siinä esitetyistä tiedoista.

### *Olennaisuuden määrittely*

OP on määritellyt yhteiskuntavastuuraportin sisällön GRI G4 -ohjeiston raportointiperiaatteiden mukaisesti. Olennaisten yhteiskuntavastuun näkökohtien tunnistamisessa on otettu huomioon OP:n toiminnan, tuotteiden ja palveluiden sekä liikesuhteiden kannalta merkittävät taloudelliset, sosiaaliset ja ympäristövaikutukset. Lisäksi on otettu huomioon sellaiset yhteiskuntavastuun näkökohdat, joilla voi olla merkitystä sidosryhmien päätöksiin tai valintoihin. Yhteiskuntavastuun näkökohtien priorisoimiseksi OP päivitti olennaisuuden sidosryhmäkyselyn lokakuussa 2014. Lisäksi yhteiskuntavastuun näkökohtien merkittävyyttä arvioitiin sisäisesti OP:n strategian ja liiketoimintojen näkökulmasta. Arvioinnin

perusteella näkökohdat on priorisoitu ja määritelty yhteiskuntavastuun painopistealueet ja yhteiskuntavastuuraportin keskeinen sisältö. Johtokunta on käynyt läpi ja vahvistanut olennaisuusarvion tulokset.

### *Olennaisuusarvio*

OP hankki ajantasaista tietoa sidosryhmiensä vastuullisuusodotuksista syksyllä 2014 uusimalla olennaisuusarvionsa. Edellinen arviointi oli toteutettu vuonna 2013. Lokakuun 2014 olennaisuusarviossa puhelinhaastatteluihin osallistui seitsemän valittua sidosryhmien edustajaa, ja verkkokyselyyn vastasi 739 henkilö- ja yritysasiakkaiden, osuuspankkien hallinnon, henkilöstön, tavar- ja palveluntoimittajien sekä muiden ulkoisten sidosryhmien edustajaa ja 51 OP:n johdon edustajaa.

Vastuullisuusnäkökohtien identifiointivaiheessa potentiaalisesti olennaiset aiheet kerättiin GRI-ohjeistuksesta, OP:n omasta yritys-vastuuraportista sekä muiden rahoitusalan yritysten raporteista. Aiheet verkkokyselyyn valittiin tältä listalta tehtyjen puhelinhaastattelujen tulosten perusteella. GRI-raportointia varten olennaisten asioiden vaikutusten sijainti (yrityksen sisällä/ulkopuolella) määritettiin OP:ssa.

Sidosryhmien vastausten perusteella tärkeimmät OP:n yhteiskuntavastuun näkökohdat olivat asiakkaiden yksityisyyden suoja, taloudelliset tulokset ja pankin vakaus, talousrikollisuuden torjunta, rahoituspalvelujen saatavuus sekä yritys vastuuseen liittyvien riskien hallinta. Muita kyselyssä olennaisiksi arvioituja vastuullisuuden näkökohtia olivat sähköisten pankki- ja vakuutuspalvelujen kehittäminen, henkilöstön työterveys ja -turvallisuus, henkilöstön koulutus ja kehittäminen, eettinen liiketoiminta, vaikutukset yhteiskuntaan, henkilöstön monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet, osuustoiminnallisuus, ihmisoikeudet, yhteistyö sidosryhmien

kanssa, tuotteiden oikeudenmukainen ja reilu suunnittelu ja myynti, vuorovaikutus paikallisyhteisöjen kanssa ja yhteisöjen kehittämiseen osallistuminen sekä työllistäminen.

Sidosryhmäkyselyn tulokset on esitetty oheisessa olennaisuusmatriisissa, jossa pystyakseli kuvaa merkittävyyttä sidosryhmille ja vaak-akseli nykyistä tai potentiaalista vaikutusta OP:lle. Merkitystä sidosryhmille on arvioitu kokonaisuutena, ja yksittäisten sidosryhmien painoarvo ei kuvastu matriisista. Olennaisiksi luokiteltuja teemoja on hyödynnetty raportin sisällön määrittelyssä ja käsitelty tässä raportissa valitulla laajuudella niiden painoarvon ja merkittävyyden mukaan.



## Olellisuusanalyysi



1. Taloudelliset tulokset, pankin vakaus
2. Asiakkaiden yksityisyyden suoja
3. Talousrikollisuuden torjunta
4. Eettinen liiketoiminta
5. Yritysvastuuseen liittyvien riskien hallinta
6. Rahoituspalvelujen saatavuus
7. Sähköisten pankki- ja vakuutuspalvelujen kehittäminen
8. Henkilöstön työterveys ja -turvallisuus
9. Henkilöstön koulutus ja kehittäminen
10. Vaikutukset yhteiskuntaan
11. Henkilöstön monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet
12. Osuustoiminnallisuus
13. Yhteistyö sidosryhmien kanssa
14. Ihmisoikeudet
15. Tuotteiden oikeudenmukainen ja reilu suunnittelu ja myynti
16. Vuorovaikutus paikallisyhteisöjen kanssa ja yhteisöjen kehittämiseen osallistuminen
17. Työllistäminen
18. Vuorovaikutus asiakkaiden ja muiden sidosryhmien kanssa yritysvastuuseen liittyvistä riskeistä ja mahdollisuuksista
19. Toimitusketjun hallinta
20. Yritysvastuuseen liittyvät valitukset toimitusketjussa ja niiden hoitaminen
21. Sakot ja rangaistukset liittyen yritysvastuuasioihin
22. Talouslukutaidon edistäminen
23. Sosiaalisia ja ympäristöhyötyjä tuovat tuotteet
24. Jätteiden käsittely ja kierrätys
25. Tuki paikallisyhteisöille
26. Energian kulutus ja siihen liittyvät päästöt

### Tunnistetut olennaiset näkökohdat (G4-19)

Seuraavat GRI-ohjeiston määrittelemät näkökohdat on tunnistettu olennaisiksi OP:n raportoinnissa:

- Taloudellinen vastuu: taloudelliset tulokset ja välilliset taloudelliset vaikutukset.
- Ympäristövastuu: energia ja päästöt.
- Henkilöstö ja työolot: työllistäminen, henkilöstön ja työnantajan väliset suhteet, työterveys ja -turvallisuus, koulutus, monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet ja tasa-arvoinen palkitseminen.
- Ihmisoikeudet: syrjinnän kieltä.
- Yhteiskunta: paikallisyhteisöt, lahjonnan ja korruption vastaisuus, poliittinen vaikuttaminen, kilpailun rajoitukset, määräystenmukaisuus.
- Tuotevastuu: tuote- ja palvelutiedot, markkinointiviestintä, asiakkaiden yksityisyyden suoja ja määräystenmukaisuus.
- Finanssialan toimialakohtaiset: auditointi, omistajuus.

### Laskentaraja (G4-20, G4-21)

OP Ryhmän vastuullisuusraportointi noudattaa pääosin samoja laskentarajoja kuin ryhmän taloudellinen raportointi. GRI-mittarit on laskettu ja esitetty tilinpäätösperiaatteiden mukaisesti. Ympäristövastuun tiedot poikkeavat laskentarajasta, sillä niiden osalta esitetyt tiedot perustuvat OP Ryhmän toimitilapalveluiden tietoihin. Tarkat energiankulutustiedot ovat saatavissa keskusyhteisökonsernin toimitiloista, kun taas osuuspankkien ympäristötiedot perustuvat otantana toteutettuun kyselykartoitukseen. Poikkeamat ja rajoitukset laskentarajassa on raportoitu kyseessä olevien tunnuslukujen yhteydessä.

Numeeriset tiedot on esitetty raportointikaudelta sekä vertailutiedot vähintään kahdelta aikaisemmalta tilikaudelta. Sellaisten uusien tunnuslukujen osalta, joiden vertailutietoja ei ole saatavilla aikaisemmilta tilikausilta, raportissa on esitetty vain raportointikautta koskeva tieto.

Finanssitoimialakohtaiset GRI-indikaattorit (FS)

Finanssitoimialakohtaisten GRI-indikaattoreiden osalta tiedot perustuvat liiketoimintayksiköiden toimittamiin lukuihin, joiden oikeellisuus on sisäisesti varmistettu.

### Taloudellinen raportointi

Taloudellisen vastuun tiedot perustuvat OP Ryhmän IFRS-tilinpäätöksen 2014 tilintarkastettuihin lukuihin.

### Sosiaalinen raportointi

Henkilöstöä kuvaavat tiedot on kerätty OP Ryhmän SAP Henkilöstöjärjestelmästä, OP-isännöintikeskuksista ja Seesam-vahinko-kuutusyhtiöstä Baltiasta. Tiedot koskevat koko OP Ryhmää, jollei toisin ole mainittu.

### G4-10. Henkilöstön määrä on ilmoitettu koko OP Ryhmän osalta jaoteltuna työsuhteen ja työsopimuksen sekä iän ja toimintamaan mukaan.

G4-11. Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö on ilmoitettu koko OP Ryhmän osalta.

G4-11. Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö on ilmoitettu koko OP Ryhmän osalta.

G4-11. Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö on ilmoitettu koko OP Ryhmän osalta.

G4-54. Korkeimman ja keskimääräisen vuosiansion suhde on ilmoitettu Suomen osalta, ilman OP-kiinteistökeskuksia.

G4-55. Korkeimman ja keskimääräisen vuosiansion muutos on ilmoitettu Suomen osalta, ilman OP-kiinteistökeskuksia.

G4-LA1. Uudet aloitetut työsuhteet ja päättyneet työsuhteet on ilmoitettu koko OP Ryhmän osalta. Luvut eivät sisällä ryhmän sisäistä liikkuvuutta henkilöstön vaihtaessa työtehtävää ryhmän sisällä. Vakinaisen henkilöstön lähtövaihtuvuus ei sisällä liikkeenluovutuksia.

G4-LA3. Töihinpaluuaste ja töissäpysyvyysaste vanhempainvapaan jälkeen on ilmoitettu Suomen osalta, ilman OP-kiinteistökeskuksia.

G4-LA5. Osuus kokonaistyövoimasta, joka on edustettuna virallisissa henkilöstön ja johdon yhteisissä työterveyttä ja -turvallisuutta valvovissa ja neuvoa-antavissa toimikunnissa on ilmoitettu koko OP Ryhmän osalta.

G4-LA6. Sairauspoissaolojen suhteellinen osuus säännöllisestä vuosityöajasta on ilmoitettu Suomen osalta, ilman OP-kiinteistökeskuksia.

G4-LA8. Ammattiliittojen kanssa tehtyjen sopimusten sisältämät terveys- ja turvallisuusteemat on ilmoitettu Suomen osalta, ilman OP-kiinteistökeskuksia.

G4-LA9. Koulutuskulujen suhteellinen kokonaispalkkasumma on ilmoitettu Suomen osalta, ilman OP-kiinteistökeskuksia.

G4-LA11. Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus ilmoitetaan koko OP Ryhmän osalta. Indikaattorin lähteenä käytettyä henkilöstökyselyä ei toteutettu vuonna 2014.

G4-LA12. Henkilöstön rakenne ikäryhmittäin, henkilöstöryhmittäin ja sukupuolen mukaan eriteltynä on ilmoitettu koko OP Ryhmän osalta.

Hallinnon ikä- ja sukupuolirakenteen jakaumaan on laskettu: osuuspankkien edustajiston ja hallintoneuvoston jäsenet, hallintoneuvoston puheenjohtaja ja hallintoneuvoston varapuheenjohtaja, hallituksen jäsenet, hallituksen puheenjohtaja sekä varapuheenjohtaja ja hallituksen varajäsenet.

## Ympäristöraportointi

OPn hiilijalanjäljen laskennassa on noudatettu World Resources Institutun ja World Business Council for Sustainable Developmentin kehittämää Greenhouse Gas Protocol -ohjeistusta. Laskennassa huomioitiin seuraavat päästölähteet Greenhouse Gas Protocolin jaottelua noudattaen:

- Suorat kasvihuonekaasupäästöt (scope 1 – pakollinen osio): polttoainekulutus varavoimakoneissa ja omistetuissa sekä leasatuissa ajoneuvoissa.
- Päästöt ostetun sähkön ja lämmön tuotannosta (scope 2 – pakollinen osio): sähkö ja lämpö OP-keskusyhteisökonsernissa, ulkomaan toimintoissa sekä jäsenosuuspankkien käytössä olevissa toimistokiinteistöissä.
- Muut epäsuorat päästöt (scope 3 – sisällyttäminen laskentaan vapaaehtoisista): energiankulutus palveluntarjoajien konesaleissa, jätehuolto, postitus, paperinkulutus, liikematkustus lentokoneella ja yksityisautoilla sekä hotelliyöpymiset.

Laskennasta rajattiin ulos eräitä vähäisiä tai huomattavaa epävarmuutta sisältäviä päästölähteitä, kuten loma- ja edustuskiinteistöjen energiankulutus, ulkomaan toimintojen epäsuorat päästöt (jätehuolto, paperi, postitus ja matkustaminen), matkat kotiin ja työpaikan välillä sekä liikematkuksesta laivat, junat, bussit ja paikallisliikenne.

Aiempiin vuosiin verrattuna laskennan kattavuutta laajennettiin ulkomiaan toimintoihin ja palvelukeskuksiin ja uutena toimintona mukaan luettiin Omasairaala. Laskenta kattaa nyt kaikki OP Ryhmän hallinnassa olevat liiketoiminnot. Edellisvuoden hiilijalanjälkeen verrattuna laskelman luotettavuutta parannettiin laajentamalla osuuspankkien ja muiden ryhmän yhtiöiden energiankulutustietojen otantaa niin, että primääridataa on käytettävissä yksiköistä, jotka omistavat 47 % ryhmän kiinteistöistä pinta-alalla mitattuna.

Energiankulutus on raportoitu OP Ryhmän keskusyhteisötoimintojen (Vallila-kortteli, Elimäenkatu, Lapinmäentie, Hiomotie) ja Omasairaalan kiinteistöjen osalta.

Hiilijalanjälkilaskenta kattaa koko ryhmän toiminnot. Niistä kohteista ja kiinteistöistä, joista primääridataa ei ole saatavilla, hiilijalanjälkilaskennassa on käytetty lähimpien vastaavien kohteiden keskiarvokulutuksia, jotka on skaalattu puuttuvan tiedon osalta neliö- tai henkilömäärien suhteessa.

OP Ryhmän vuoden 2014 hiilijalanjälki ei ole täysin verrattavissa aikaisempien vuosien hiilijalanjälkeen edellä mainittujen laskentamenetelmän muutosten, päästökertoimien päivityksen ja otannan laajennuksen vuoksi.

The background of the image is a close-up, high-angle shot of water with numerous small, concentric ripples. The water is a deep, vibrant blue, and the ripples create a textured, shimmering effect across the entire surface. The lighting is soft, highlighting the peaks of the ripples and creating a sense of depth and movement.

# GRI-SISÄLTÖINDEKSI



## GRI-sisältöindeksi

- Varmennettu ulkoisesti  
○ Ei varmennettu ulkoisesti

GRI:N SISÄLTÖ		Sijainti	Ulkoinen varmennus	Lisätiedot
<b>Strategia ja analyysi</b>				
G4-1	Toimitusjohtajan katsaus	OP Vuosi 2014: Pääjohtajan katsaus	○	
G4-2	Keskeiset vaikutukset, riskit ja mahdollisuudet	OP Vuosi 2014: Strategia ja liiketoiminta	○	
<b>Organisaation taustakuvaus</b>				
G4-3	Raportoivan organisaation nimi	Tilinpäätös, liite 1: Yleistä	○	
G4-4	Tärkeimmät tavaramerkit/brändit sekä tuotteet ja palvelut	OP Vuosi 2014: Strategia ja liiketoiminta, Asiakkaat	○	
G4-5	Organisaation pääkonttorin sijainti	Tilinpäätös, liite 1: Yleistä	○	
G4-6	Toimintamaiden lukumäärä ja maat, joissa organisaatio toimii tai jotka ovat merkittäviä raportissa kuvattujen olennaisten yritysvastuun näkökohtien osalta	Tilinpäätös, liite 55	○	
G4-7	Organisaation omistusrakenne ja yhtiömuoto	Tilinpäätös, liite 55	○	
G4-8	Markkina-alueet	OP Vuosi 2014: Strategia ja liiketoiminta	○	
G4-9	Raportoivan organisaation koko	OP Vuosi 2014: OPn avainlukuja	○	
G4-10	Henkilöstön määrä työsuhteen ja työsopimuksen mukaan, alueellisesti ja sukupuolen mukaan jaoteltuna	GRI-tiedot, s. 9–10	○	
G4-11	Kollektiivisesti neuvoteltujen työehtosopimusten piiriin kuuluva henkilöstö	GRI-tiedot, s. 4	○	
G4-12	Organisaation toimitusketju	OP Vuosi 2014: Kannamme huolta asiakkaistamme ja toimintaympäristöstämme	○	
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 vakavaruudenhallinnan periaatteet	○	
G4-15	Organisaation hyväksymät tai edistämät ulkopuolisten toimijoiden periaatteet tai aloitteet	GRI-tiedot, s. 6	○	
G4-16	Jäsenyydet järjestöissä ja edunvalvontaorganisaatioissa	GRI-tiedot, s. 6	○	

GRI:N SISÄLTÖ		Sijainti	Ulkoisen varmennus	Lisätiedot
<b>Tunnistetut olennaiset näkökohdat ja laskentarajat</b>				
G4-17	Konsernin laskentaraja	Tilinpäätös, liite 55	○	
G4-18	Raportin sisällönmäärittely	GRI-tiedot, s. 16	○	
G4-19	Olennaiset näkökohdat	GRI-tiedot, s. 18	○	
G4-20	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation sisällä	GRI-tiedot, s. 18	○	
G4-21	Olennaisia näkökohtia koskevat laskentarajat organisaation ulkopuolella	GRI-tiedot, s. 18	○	
G4-22	Muutokset aiemmin raportoiduissa tiedoissa	Ei muutoksia	○	
G4-23	Merkittävät muutokset raportin laajuudessa ja näkökohtien laskentarajoissa	Ei muutoksia	○	
<b>Sidosryhmävuorovaikutus</b>				
G4-24	Luettelo organisaation sidosryhmistä	OP Vuosi 2014: Olemme kiinteässä vuorovaikutuksessa asiakkaisiimme ja muihin sidosryhmiin	○	
G4-25	Sidosryhmien määrittely- ja valintaperusteet	OP Vuosi 2014: Olemme kiinteässä vuorovaikutuksessa asiakkaisiimme ja muihin sidosryhmiin	○	
G4-26	Sidosryhmätoiminnan periaatteet	OP Vuosi 2014: Olemme kiinteässä vuorovaikutuksessa asiakkaisiimme ja muihin sidosryhmiin	○	
G4-27	Sidosryhmien esille nostamat tärkeimmät asiat ja huolenaiheet	OP Vuosi 2014: Olemme kiinteässä vuorovaikutuksessa asiakkaisiimme ja muihin sidosryhmiin	○	
<b>Raportin kuvaus</b>				
G4-28	Raportointijakso	1.1.–31.12.2014	○	
G4-29	Edellisen raportin päiväys	27.2.2014	○	
G4-30	Raportin julkaisu tiheys	Vuosittain	○	
G4-31	Yhteystiedot josta voi tilata raportin ja kysyä siihen liittyviä lisätietoja	viestinta@op.fi	○	
G4-32	GRI-sisältövertailu	GRI-tiedot, s. 16	○	
G4-33	Lähestymistapa ulkoiseen varmennukseen	Raporttia ei ole varmennettu ulkoisesti.	○	

GRI:N SISÄLTÖ		Sijainti	Ulkoinen varmennus	Lisätiedot
<b>Hallinto</b>				
Hallintorakenne ja kokoonpano				
G4-34	Hallintorakenne ja valiokunnat	Hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä: Hallintoneuvosto ja sen valiokunnat	<input type="radio"/>	
G4-35	Vastuunjako	Hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä: Yhteiskuntavastuu	<input type="radio"/>	
G4-36	Vastuuhenkilöt	Hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä: Yhteiskuntavastuu	<input type="radio"/>	
G4-37	Sidosryhmien konsultointi	Hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä: Yhteiskuntavastuu, OP Vuosi 2014: Olemme kiinteässä vuorovaikutuksessa asiakkaisiimme ja muihin sidosryhmiin	<input type="radio"/>	
G4-38	Hallituksen kokoonpano	Hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä: OP Ryhmän pääjohtaja ja OP Osuuskunnan toimitusjohtaja sekä johtokunta	<input type="radio"/>	
G4-39	Hallituksen puheenjohtajan asema	Hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä: OP Ryhmän pääjohtaja ja OP Osuuskunnan toimitusjohtaja	<input type="radio"/>	
G4-40	Hallituksen valinta	Hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä: OP Ryhmän pääjohtaja ja OP Osuuskunnan toimitusjohtaja	<input type="radio"/>	
G4-41	Eturistiriitojen välttäminen	Hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä: Johtamisjärjestelmä	<input type="radio"/>	
Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategian määrittelyssä				
G4-42	Hallituksen rooli organisaation tarkoituksen, arvojen ja strategian määrittelyssä	Hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä: Yhteiskuntavastuu	<input type="radio"/>	
Hallituksen pätevyyden ja suorituksen arviointi				
G4-43	Hallituksen pätevyys	Hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä: Yhteiskuntavastuu	<input type="radio"/>	
G4-44	Hallituksen suorituksen arviointi	Hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä: Yhteiskuntavastuu	<input type="radio"/>	

	GRI:N SISÄLTÖ	Sijainti	Ulkoinen varmennus	Lisätiedot
	Hallituksen rooli riskien hallinnassa			
G4-45	Hallituksen rooli riskien tunnistamisessa ja hallinnassa	GRI-tiedot, s. 5–6	○	
G4-46	Riskienhallinnan tehokkuuden arviointi	GRI-tiedot, s. 5–6	○	
G4-47	Riskiarviointien frekvenssi	GRI-tiedot, s. 5–6	○	
	Hallituksen rooli yritysvastuuraportoinnissa			
G4-48	Yritysvastuuraportin hyväksyminen	GRI-tiedot, s. 16	○	
	Hallituksen rooli taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristövastuun suorituksen arvioinnissa			
G4-49	Epäkohtien kommunikointi	Hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä, GRI-tiedot, s. 5–6	○	
G4-50	Hallitukselle raportoidut epäkohdat	GRI-tiedot, s. 5–6	○	
	Palkitseminen ja kannusteet			
G4-51	Hallituksen ja ylimmän johdon palkitseminen	Hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä: Palkitseminen	○	
G4-52	Palkitsemisjärjestelmät	GRI-tiedot, s. 10	○	
G4-53	Sidosryhmien näkemysten huomiointi	GRI-tiedot, s. 10	○	
G4-54	Korkeimman ja keskimääräisen vuosiansion suhde toimintamaittain	GRI-tiedot, s. 4	○	
G4-55	Korkeimman ja keskimääräisen vuosiansion muutos toimintamaittain	GRI-tiedot, s. 4	○	
	Liiketoiminnan eettisyys			
G4-56	Arvot ja liiketoimintaperiaatteet	Hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä: Johtamisjärjestelmä, OP Vuosi 2014: Strategia	○	
G4-57	Toiminnan eettisyyteen ja lainmukaisuuteen liittyvä neuvonanto	GRI-tiedot, s. 5–6	○	
G4-58	Epäiltyjen väärinkäytösten ilmoittaminen	GRI-tiedot, s. 6	○	

GRI:N SISÄLTÖ		Sijainti	Ulkoinen varmennus	Lisätiedot
<b>Johtamistavan kuvaus</b>				
	Yleinen johtamistavan kuvaus (DMA)	GRI-tiedot, s. 5–6	○	
<b>Toimialakohtaiset johtamistavan kuvaukset</b>				
Tuotteiden ja palveluiden vaikutukset				
FS1	Yhteiskuntavastuun politiikat liiketoiminnoissa	GRI-tiedot, s. 5–6	○	
FS2	Ympäristö- ja sosiaalisen vastuun riskien arviointi liiketoiminnoissa	GRI-tiedot, s. 5–6	○	
FS3	Menettelytavat asiakkaiden yhteiskuntavastuun sopimuksenmukaisuuden valvontaan	GRI-tiedot, s. 5–6	○	
FS4	Menettelytavat henkilöstön yhteiskuntavastuuosaamisen lisäämiseen	GRI-tiedot, s. 5–6	○	
FS5	Vuorovaikutus asiakkaiden, yhteistyökumppaneiden tai sijoittajien kanssa liittyen yhteiskuntavastuun riskeihin ja mahdollisuuksiin	GRI-tiedot, s. 5–6	○	
Tuote- ja palvelutiedot				
FS15	Menettelytavat finanssipalveluiden ja -tuotteiden vastuulliseen kehittämiseen ja myyntiin liittyen	GRI-tiedot, s. 5–6	○	
<b>Toimintaindikaattorit</b>				
Tuotteiden ja palveluiden vaikutukset				
<b>Näkökohta: Auditointi</b>				
FS9	Ympäristö- ja sosiaalisten politiikkojen sekä riskienarviointimenetelmien kattavuus ja tarkastusfrekvenssi	GRI-tiedot, s. 7	○	
<b>Näkökohta: Omistajuus</b>				
FS10	Vuorovaikutus ympäristö- ja sosiaalisissa kysymyksissä arvopaperisalkkuun kuuluvien yritysten kanssa	GRI-tiedot, s. 7	○	
FS11	Sijoituskohteiden positiivinen tai negatiivinen arvottaminen	GRI-tiedot, s. 7–8	○	
FS12	Ympäristö- ja sosiaalisiin asioihin liittyvät äänestysperiaatteet niiden osakkeiden osalta, joihin raportoitavalla organisaatiolla on äänivalta tai mahdollisuus vaikuttaa äänivallan käyttöön	GRI-tiedot, s. 7	○	



GRI:N SISÄLTÖ	Sijainti	Ulkoinen varmennus	Lisätiedot
<b>Taloudellinen vastuu</b>			
<b>Näkökohta: Taloudelliset tulokset</b>			
G4-EC1	Suoran taloudellisen lisäarvon tuottaminen ja jakautuminen + FSSS: Yleishyödyllisiä toimintoja tukevien ohjelmien arvo ja jakauma kohteittain	OP Vuosi 2014, Kannamme huolta asiakkaistamme ja toimintaympäristöstämme	○
G4-EC2	Ilmastonmuutoksen aiheuttamat taloudelliset vaikutukset sekä muut riskit ja mahdollisuudet liittyen organisaation toimintaan	GRI-tiedot, s. 8	○
G4-EC3	Organisaation eläkesitoumusten kattavuus	GRI-tiedot, s. 4, Tilinpäätös, liite 40	○
G4-EC4	Valtiolta saadut avustukset	OP Ryhmä ei saanut valtiolta merkittäviä taloudellisia tukia vuonna 2014.	○
<b>Näkökohta: Välilliset taloudelliset vaikutukset</b>			
G4-EC7	Infrastruktuuri-investointien ja yleishyödyllisten palvelujen tuen kehitys ja vaikutukset	OP Vuosi 2014: Kannamme huolta asiakkaistamme ja toimintaympäristöstämme	○ Paikalliset hankkeet, investoinnit toimivaan suomalaiseen maksuliikennejärjestelmään.
G4-EC8	Merkittävät epäsuorat taloudelliset vaikutukset ja niiden laajuus	OP Vuosi 2014: Kannamme huolta asiakkaistamme ja toimintaympäristöstämme	○
<b>Ympäristövastuu</b>			
<b>Näkökohta: Energia</b>			
G4-EN3	Organisaation oma energian kulutus	GRI-tiedot, s. 9	○
G4-EN4	Organisaation ulkopuolinen energian kulutus	Tietoa ei kerätä	○
G4-EN5	Energiaintensiiteetti	GRI-tiedot, s. 9	○
G4-EN6	Energian kulutuksen vähentäminen	GRI-tiedot, s. 8-9	○
G4-EN7	Vähennykset tuotteiden ja palveluiden energiatarpeessa	Ei raportoitu, koska tunnusluku ei sovellu OP Ryhmän toimintaan.	○

GRI:N SISÄLTÖ		Sijainti	Ulkoinen varmennus	Lisätiedot
<b>Näkökohta: Päästöt</b>				
G4-EN15	Suorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 1) + FSSS: liikematkustamisen ja lähettipalveluiden kasvihuonekaasujen päästöt	GRI-tiedot, s. 8-9	<input type="radio"/>	
G4-EN16	Epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 2)	GRI-tiedot, s. 8-9	<input type="radio"/>	
G4-EN17	Muut epäsuorat kasvihuonekaasujen päästöt (scope 3)	GRI-tiedot, s. 8-9	<input type="radio"/>	
G4-EN18	Kasvihuonekaasujen päästöintensiteetti	GRI-tiedot, s. 8-9	<input type="radio"/>	
G4-EN19	Kasvihuonekaasupäästöjen vähentäminen	GRI-tiedot, s. 8-9	<input type="radio"/>	
G4-EN20	Otsonikatoa aiheuttavien aineiden päästöt	Ei raportoitu, koska tunnusluku ei sovellu OP Ryhmän toimintaan.	<input type="radio"/>	
G4-EN21	Typen oksidien (NOx) ja rikkioksidien (SOx) päästöt sekä muut merkittävät päästöt ilmaan	Ei raportoitu, koska tunnusluku ei sovellu OP Ryhmän toimintaan.	<input type="radio"/>	
Sosiaalinen vastuu				
<b>Henkilöstö ja työolosuhteet</b>				
<b>Näkökohta: Työllistäminen</b>				
G4-LA1	Uuden palkatun henkilöstön kokonaismäärä ja osuus sekä henkilöstön vaihtuvuus jaoteltuna ikäryhmittäin, sukupuolen mukaan ja alueittain	GRI-tiedot, s. 4	<input type="radio"/>	Alkaneet ja päättyneet työsuhteet on kerätty G4 -ohjeistuksen edellyttämällä tarkkuudella. Mittariluvut on esitetty ilman jaottelua ikäryhmän, sukupuolen tai alueen mukaan.
G4-LA2	Kokoaikaisen henkilöstön henkilöstöetuudet, joita ei tarjota määräaikaiselle tai osa-aikaiselle henkilöstölle merkittävässä toimipaikoissa	GRI-tiedot, s. 11	<input type="radio"/>	
G4-LA3	Töihin paluuaste ja töissä pysyvyysaste vanhempainloman jälkeen jaoteltuna sukupuolen mukaan	GRI-tiedot, s. 4	<input type="radio"/>	
<b>Näkökohta: Henkilöstön ja työnantajan väliset suhteet</b>				
G4-LA4	Uudelleenjärjestelytilanteissa noudatettava vähimmäisilmoitusaika ja sen sisältyminen kollektiivisiin työehtosopimuksiin	GRI-tiedot, s. 10	<input type="radio"/>	

GRI:N SISÄLTÖ		Sijainti	Ulkoinen varmennus	Lisätiedot
<b>Näkökohta: Työterveys ja -turvallisuus</b>				
G4-LA5	Osuus kokonaistyövoimasta, joka on edustettuna virallisissa henkilöstön ja johdon yhteisissä työterveyttä ja -turvallisuutta valvovissa ja neuvoa antavissa toimikunnissa	GRI-tiedot, s. 4	○	
G4-LA6	Tapaturmatyypit, tapaturmataajuus, ammattitautitaajuus, menetetyt työpäivät, poissaolot ja työhön liittyvät kuolemantapaukset jaoteltuna alueittain ja sukupuolen mukaan	GRI-tiedot, s. 4	○	Raportti esittää sairauspoissaolojen suhteellisen osuuden säännöllisestä vuosityöajasta Suomen osalta. Muita G4-LA6 -mittarilukuja ei kerätty
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 turvallisuus-teemat	GRI-tiedot, s. 11	○	
<b>Näkökohta: Koulutus</b>				
G4-LA9	Keskimääräiset koulutustunnit vuodessa henkilöä kohden jaoteltuna sukupuolen mukaan ja henkilöstöryhmittäin	GRI-tiedot, s. 4	○	Koulutuskulujen suhteellinen osuus kokonaispalkkasummasta Suomen osalta. Varsinaisia G4-LA9 -mittarilukuja ei kerätty.
G4-LA10	Osaamisen kehittämiseen ja elinikäiseen oppimiseen liittyvät ohjelmat, jotka tukevat henkilöstön jatkuvaa työllisyyttä ja antavat tukea työsuhteen päättymistilanteissa	GRI-tiedot, s. 11	○	
G4-LA11	Säännöllisten suoritusarviointien ja kehityskeskustelujen piirissä olevan henkilöstön osuus	GRI-tiedot, s. 4	○	
<b>Näkökohta: Monimuotoisuus ja tasavertaiset mahdollisuudet</b>				
G4-LA12	Organisaation hallintoelinten kokoonpano ja henkilöstön jakauma henkilöstöryhmittäin jaoteltuna sukupuolen, ikäryhmän, vähemmistöryhmän ja muiden monimuotoisuuteen liittyvien tekijöiden mukaisesti	GRI-tiedot, s. 4, GRI-tiedot, s. 9-12	○	

GRI:N SISÄLTÖ		Sijainti	Ulkoinen varmennus	Lisätiedot
<b>Näkökohta: Tasa-arvoinen palkitseminen</b>				
G4-LA13	Naisten ja miesten peruspalkkojen ja palkitsemisen suhde henkilöstöryhmittäin merkittävässä toimipaikoissa	GRI-tiedot, s. 12	○	Naisten palkan osuus miesten palkasta on kerätty G4 -ohjeistuksen edellyttämällä tarkkuudella Rahoitusalan ja Vakuutusalan työehtosopimuksista Suomessa. Tietoa ei julkistettu.
<b>Näkökohta: Työoloihin liittyvien epäkohtien valitusmekanismit</b>				
G4-LA16	Työoloihin liittyvän valitusmekanismin kautta rekisteröityjen, käsiteltyjen ja ratkaistujen epäkohtien lukumäärä	Ei tapauksia vuonna 2014.	○	
<b>Ihmisoikeudet</b>				
<b>Näkökohta: Syrjinnän kieltö</b>				
G4-HR3	Syrjintätapausten lukumäärä ja niihin liittyvät korjaavat toimenpiteet	Yksi väite selvitettävänä. GRI-tiedot, s. 12	○	
<b>Yhteiskunta</b>				
<b>Näkökohta: Paikallisyhteisöt</b>				
G4-S01	Prosenttiosuus toiminnoista, joissa on toteutettu paikallisyhteisö-vuorovaikutus, vaikutusarvioinnit ja kehitysohjelmat	Ei raportoitu, koska tunnusluku ei sovellu OP Ryhmän toimintaan.	○	
G4-S02	Toiminnot, joilla on nykyisiä ja mahdollisia negatiivisia vaikutuksia paikallisyhteisöihin	Ei raportoitu, koska tunnusluku ei sovellu OP Ryhmän toimintaan.	○	
FS13	Finanssipalveluiden saatavuus haja-asutusalueilla tai alikehittyneillä talousalueilla jaoteltuna palvelutyypeittäin	GRI-tiedot, s. 12	○	
FS14	Aloitteet, jotka parantavat vajaakykyisten henkilöiden mahdollisuuksia käyttää finanssipalveluita	GRI-tiedot, s. 13	○	

GRI:N SISÄLTÖ		Sijainti	Ulkoinen varmennus	Lisätiedot
<b>Näkökohta: Lahjonta ja korruption vastaisuus</b>				
G4-S03	Lahjontaan liittyvän riskiarvioinnin läpikäyneiden liiketoimintayksiköiden lukumäärä ja prosenttiosuus sekä tunnistetut merkittävät riskit	GRI-tiedot, s. 13	○	
G4-S04	Korruption vastaisiin politiikkoihin ja menettelytapoihin liittyvä kommunikointi ja koulutus	GRI-tiedot, s. 13	○	Koulutus väärinkäytösten estämiseen. Hyvän liiketavan periaatteiden koulutus.
G4-S05	Vahvistetut lahjontatapaukset ja niihin liittyvät toimenpiteet	Ei tapauksia vuonna 2014.	○	
<b>Näkökohta: Poliittinen vaikuttaminen</b>				
G4-S06	Poliittisten tukien kokonaisarvo jaoteltuna maittain ja edunsaajittain	OP Ryhmässä ei tueta poliittisia puolueita eikä osallistuta yksittäisten ehdokkaiden vaalikampanjojen tukemiseen.	○	
<b>Näkökohta: Kilpailun rajoitukset</b>				
G4-S07	Kilpailuoikeudellisten säännösten rikkomiseen, kartelleihin ja määräävän markkina-aseman väärinkäyttöön liittyvien oikeustoimien lukumäärä ja oikeuden päätökset	Ei tapauksia vuonna 2014.	○	
<b>Näkökohta: Määräystenmukaisuus</b>				
G4-S08	Merkittävien lainsäädännön ja säännösten rikkomiseen liittyvien sakkojen rahamääräinen arvo määrä sekä ei-rahallisten sanktioiden lukumäärä	Ei tapauksia vuonna 2014.	○	
<b>Tuotevastuu</b>				
<b>Näkökohta: Tuote- ja palvelutiedot</b>				
G4-PR3	Organisaation tuotteiden ja palvelujen pakollisen tuoteinformaation ja -merkintöjen tyypit sekä prosenttiosuus tärkeimmistä tuotteista ja palveluista, joita nämä vaatimukset koskevat	GRI-tiedot, s. 13	○	
G4-PR4	Tuote- ja palveluinformaation ja -merkintöihin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputulosten mukaan	Ei tapauksia vuonna 2014.	○	
G4-PR5	Asiakastytyväisyystutkimusten tulokset	OP Vuosi 2014: Asiakaspalaute keskeistä toiminnan kehittämiseksi	○	
FS16	Aloitteet finanssilukutaidon parantamiseksi jaoteltuna hyödynsaajittain	GRI-tiedot, s. 13–14	○	



	GRI:N SISÄLTÖ	Sijainti	Ulkoinen varmennus	Lisätiedot
	<b>Näkökohta: Markkinointiviestintä</b>			
G4-PR6	Kiellettyjen tai kiistanalaisten tuotteiden myynti	Ei raportoitu, koska tunnusluku ei sovellu OP Ryhmän toimintaan.	○	
G4-PR7	Markkinointiviestintään, mainontaan ja sponsorointiin liittyvien määräysten ja vapaaehtoisten periaatteiden rikkomusten lukumäärä jaoteltuna lopputulosten mukaan	Ei tapauksia vuonna 2014.	○	
	<b>Näkökohta: Asiakkaiden yksityisyyden suoja</b>			
G4-PR8	Asiakkaiden yksityisyyden suojan rikkomiseen ja asiakastietojen häviämiseen liittyvien vahvistettujen valitusten lukumäärä	GRI-tiedot, s. 14	○	
	<b>Näkökohta: Määräystenmukaisuus</b>			
G4-PR9	Tuotteiden ja palveluiden käyttöön liittyvän lainsäädännön ja säännösten rikkomisesta aiheutuneiden merkittävien sakkojen rahamääräinen arvo	Ei tapauksia vuonna 2014.	○	

# Global Compact -sisältöindeksi

## GLOBAL COMPACT -RAPORTOINTI

Ihmisoikeudet (Human Rights)	Sijainti
<b>Periaate 1:</b> Yritysten tulee tukea ja kunnioittaa yleismaailmallisia ihmisoikeuksia omassa vaikutuspiirissään	Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt s. 5–6
<b>Periaate 2:</b> Yritysten tulee huolehtia, että ne eivät ole osallisina ihmisoikeuksien loukkauksiin	Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt s. 5–6
Työelämä (Labour)	Sijainti
<b>Periaate 3:</b> Yritysten tulee vaalia yhdistymisvapautta sekä kollektiivisen neuvotteluoikeuden tehokasta tunnustamista	G4-LA8, s. 11
<b>Periaate 4:</b> Yritysten tulee tukea kaikenlaisen pakkotyön poistamista	Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt s. 5–6
<b>Periaate 5:</b> Yritysten tulee tukea lapsityövoiman käytön tehokasta poistamista	Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt s. 5–6
<b>Periaate 6:</b> Yritysten tulee tukea työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistamista	G4-HR3, s. 12

## GLOBAL COMPACT -RAPORTOINTI

Ympäristö (Environment)	Sijainti
<b>Periaate 7:</b> Yritysten tulee tukea varovaisuusperiaatetta ympäristöasioissa	Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt s. 5–6, Ympäristövastuu s. 8–9
<b>Periaate 8:</b> Yritysten tulee tehdä aloitteita, jotka edistävät vastuullisuutta ympäristöasioissa	Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt s. 5–6, Ympäristövastuu s. 8–9
<b>Periaate 9:</b> Yritysten tulee kannustaa ympäristöystävällisten teknologioiden kehittämistä ja levittämistä	Yhteiskuntavastuun johtamiskäytännöt s. 5–6, Ympäristövastuu s. 8–9
Korruption vastaisuus (Anti-Corruption)	Sijainti
<b>Periaate 10:</b> Yritysten tulee toimia kaikkia korruption muotoja vastaan, mukaan lukien kirstys ja lahjonta	Hyvän liiketavan periaatteet s. 6

