

# OP Ryhmän toimielinten palkitsemispolitiikka





## OP Ryhmän toimielinten palkitsemispolitiikka

### Sisällys

1	Johdanto .....	1
2	Päätöksentekoprosessin kuvaus.....	1
3	Hallinnon palkitsemisen rakenne ja päätöksentekoprosessi .....	1
3.1	OP Osuuskunnan hallintoneuvosto .....	1
3.2	OP Osuuskunnan hallitus .....	2
4	Pääjohtajan ja pääjohtajan sijaisen palkitsemisen rakenne ja päätöksentekoprosessi.....	2

### 1 JOHDANTO

OP Ryhmän toimielinten palkitsemispolitiikka tukee OP Ryhmän perustehtävän, arvojen sekä strategian ja siitä johdettujen vuosittaisten liiketoimintatavoitteiden toteutumista. Palkitsemispolitiikan taustalla ovat seuraavat ryhmätasoiset periaatteet, jotka ohjaavat kaikkea palkitsemista OP Ryhmässä:

- Palkitseminen houkuttelee, kannustaa ja motivoi
- Palkitseminen on OP Ryhmän arvojen, päämäärän ja strategian mukaista sekä edesauttaa näiden toteutumista
- Erinomaisesta suorituksesta palkitaan
- Palkitseminen on kokonaisuudessaan kilpailukykyistä
- Palkitsemisjärjestelmät noudattavat sääntelyä, huomioivat vastuullisuuden ja kestävyysriskit eivätkä kannusta tarpeettomaan riskinottoon
- Palkitseminen on yksinkertaista, läpinäkyvää ja ymmärrettävää.

Kaikkia OP Ryhmän työntekijöitä ja toimisuhteessa olevia henkilöitä koskevat edellä mainittujen palkitsemisen periaatteiden lisäksi yhtenäinen koko OP Ryhmän palkitsemista ohjaava palkkapolitiikka ja palkitsemisjärjestelmä.

### 2 PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSIN KUVAUS

OP Ryhmän toimielinten palkitsemispolitiikka päätetään OP Osuuskunnan hallituksessa palkitsemisvaliokunnan esityksestä. OP Osuuskunnan hallintoneuvosto vahvistaa palkitsemispolitiikan taustalla olevat palkitsemisen periaatteet.

Toimielinten palkitsemisen päätöksentekoprosessin kuvaukset on esitetty kunkin toimielimen yhteydessä.

### 3 HALLINNON PALKITSEMISEN RAKENNE JA PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

#### 3.1 OP Osuuskunnan hallintoneuvosto

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



Hallintoneuvoston puheenjohtaja, varapuheenjohtajat ja jäsenet on vakuutettu Ilmarisessa työntekijän eläkelain mukaisella vapaaehtoisella eläkevakuutuksella (vain kuukausipalkkiot kerryttävät TyEL-eläkettä).

### 3.2 OP Osuuskunnan hallitus

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

Pääjohtajalle ei makseta hallitusjäsenyydestä erillistä kuukausipalkkiota eikä kokouspalkkiota.

Hallituksen puheenjohtaja, varapuheenjohtajat ja jäsenet on vakuutettu Ilmarisessa työntekijän eläkelain mukaisella vapaaehtoisella eläkevakuutuksella (vain kuukausipalkkiot kerryttävät TyEL-eläkettä).

## 4 PÄÄJOHTAJAN JA PÄÄJOHTAJAN SIIJAISEN PALKITSEMISEN RAKENNE JA PÄÄTÖKSENTEKOPROSESSI

OP Osuuskunnan toimitusjohtajana toimivan pääjohtajan ja pääjohtajan sijaisen nimittämisestä päättää OP Osuuskunnan hallintoneuvosto, ja valmistelusta vastaa hallintoneuvoston nimitystoimikunta. Pääjohtajan ja pääjohtajan sijaisen toimitusuhteen ehdot on määritelty kirjallisessa johtajasopimuksessa, jonka hallintoneuvosto on hyväksynyt.

Pääjohtajan ja pääjohtajan sijaisen vuosittaisesta palkkaetujen tarkistuksesta ja palkitsemisesta päättää OP Osuuskunnan hallitus, ja valmistelusta vastaa hallituksen nimitys- ja palkitsemisvaliokunta.

Pääjohtajan ja pääjohtajan sijaisen palkitseminen muodostuu kolmesta osasta:

- 1) kiinteä palkka
- 2) tulospalkkio ja
- 3) lisäeläke.

### 1. Kiinteä palkka

Kiinteä palkka on kokonaispalkka, joka sisältää rahapalkan ja luontoisedut, ja sen perustana on tehtävän vaativuus, vastuu ja suorituminen sekä markkinatilanne. Palkkaa voidaan tarkistaa vuosittain edellä kuvatun päätöksentekomenettelyn mukaisesti. Luontoisedut sisältävät matkapuhelinedun sekä mahdollisen auto- ja asuntoedun. Lisäksi pääjohtajalla ja pääjohtajan sijaisella on oikeus vastaaviin työnantajan tarjoamiin henkilöstöetuihin kuin muulla henkilöstöllä

### 2. Tulospalkkio

Tulospalkkion tavoitteena on ohjata, sitouttaa ja kannustaa pääjohtajaa ja pääjohtajan sijaista OP Ryhmän strategian toteuttamiseen. Tulospalkkion mittarit ovat OP Ryhmän strategiaan sekä siitä johdettuihin liiketoimintojen vuosittaisiin tai henkilökohtaisiin tavoitteisiin sidottuja. Mittarit voivat olla määrällisiä ja/tai laadullisia, ja niiden minimi, tavoite ja maksimitasot päätetään vuosittain edellä kuvatun päätöksentekomenettelyn mukaisesti. Tulospalkkioon liittyy myös keskusyhteisökonsernin tulokseen perustuva tuloskerroin kertoimella 0,5–1,25. Tulospalkkion ansaintajakso on kalenterivuosi ja enimmäismäärä on pääjohtajalla 12 kuukauden ja pääjohtajan sijaisella 10 kuukauden kiinteää palkkaa vastaava määrä. Tulospalkkio voi ylittää yllä mainitun tulospalkkion enimmäismäärän tulokertoimen johdosta. Tulospalkkio ei kuitenkaan voi ylittää 12 kk kiinteää kokonaisansiota.

Palkkion maksamisen tulee olla perusteltavissa yhtiön liiketoiminnan menestyksellä, sisäisten ohjeiden ja ulkoisen sääntelyn noudattamisella sekä riskinoton että riskienhallinnan periaatteiden mukaisella toiminnalla.

Palkitsemisen ryhmätasoisena reunaehtona on, että palkkion maksuhetkellä OP Ryhmän LCR-tunnusluku (Liquidity Coverage Ratio) on yli 110 prosenttia ja CET1-vakavaraisuus on yli CET1 MDA + 2 prosenttiyksikköä (CET1 MDA = CET1-minimitaso, jonka alittuessa voitonjakoa rajoitetaan).

Työnantajayhtiön hallitus päättää ansaitun palkkion mahdollisesta alentamisesta, mikäli palkkion ansaintavuoden tilinpäätöksessä:

- OP Ryhmän LCR-tunnusluku on 100–110 prosenttia, tai
- OP Ryhmän CET1-vakavaraisuus on CET1 MDA – CET1 MDA + 2 prosenttia.

Ansaittua palkkiota ei makseta, mikäli palkkion ansaintavuoden tilinpäätöksessä:

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

Palkkioiden maksun edellytyksenä on myös työnantajayhtiön tuloksen tai asiakasliiketoiminnan tuloksen voitollisuus ennen veroja.

Lisäksi ansaittua palkkiota alennetaan ennen palkkion maksua tai palkkio voidaan jättää kokonaan maksamatta, mikäli ryhmässä tai tehtävässä noudatettavia sitovia sisäisiä ohjeita tai sääntelyn vaatimuksia ei ole huomioitu ja erikseen määriteltyjä laadullisia tai riskienhallinnallisia elementtejä on toteutunut. Ansaittua palkkiota voidaan alentaa, jättää maksamatta tai periä takaisin myös tilanteissa, joissa OP Ryhmä tai työnantajayhtiö on saanut sääntelyn tai lain rikkomisesta sanktion. Maksettu palkkio voidaan myös periä kokonaan tai osittain takaisin, jos pääjohtaja tai pääjohtajan sijainen on syyllistynyt väärinkäytöksiin, tahallisesti vaarantanut liiketoiminnan tulevaisuutta tai rikkonut lakia.

Tulospalkkion maksuun sovelletaan sääntelyn mukaista lykkäysmenettelyä sekä tulospalkkion maksamista puoliksi muuna kuin käteissuorituksena, mikäli pääjohtajan ja pääjohtajan sijaisen muuttuva palkkio yhden vuoden ansaintajaksolta ylittää 50 000 euroa tai muodostaa vähintään kolmasosan vuotuisista yhteenlasketuista palkkioista. Muuna kuin käteissuorituksena maksettavaan tulospalkkion osuuteen sisältyy vuoden odotusaika ennen ensimmäisen erän maksua.

Jos maksun viivästämisen euroraja ylittyy, 60 prosenttia palkkion käteisosuudesta maksetaan ansaintavuotta seuraavana vuotena ja 40 prosenttia käteisosuudesta lykätään viidelle seuraavalle vuodelle. Palkkion muuna kuin käteissuorituksena maksettavasta osuudesta (niin kutsuttu instrumenttiosuus) maksetaan 40 prosenttia toisena ansaintavuoden jälkeisenä vuonna ja 60 prosenttia maksettavasta instrumenttiosuudesta lykätään viidelle seuraavalle vuodelle.

Mikäli muuttuvan palkitsemisen määrä ylittää 8 kuukauden palkan ja on vähintään 200 000 euroa, maksetaan palkkion käteisosuudesta heti 40 prosenttia ja 60 prosenttia maksusta lykätään viidelle seuraavalle vuodelle. Viiteinstrumenttiin sidotun palkkion ensimmäinen erä maksetaan vuoden odotusajan jälkeen ja loppuosa viiden seuraavan vuoden aikana. Muuna kuin käteissuorituksena käytetään OP Osuuskunnan hallituksen päättämää viiteinstrumentin arvoa.

### 3. Lisäeläke

OP Ryhmän eläke-etuudet määräytyvät eläkelain ja OP Ryhmän omien lisäeläkejärjestelmien mukaisesti. Mikäli pääjohtajan tai pääjohtajan sijaisen toimitusuhde OP Ryhmään alkaa tai on alkanut kesäkuussa 2018 tai sen jälkeen, eläkeikä vastaa TyEL:n alinta eläkeikää ja lisäeläke on maksuperusteinen. Maksuperusteisen lisäeläkkeen vakuutusmaksua kertyy 20 prosenttia kiinteästä vuosiansiosta. Mikäli pääjohtajan tai pääjohtajan sijaisen toimitusuhde OP Ryhmään on alkanut ennen kesäkuuta 2018, eläkeikä on 63 tai 65 vuotta ja lisäeläke on etuusperusteinen. Etuusperusteisen lisäeläkkeen tavoite-eläke on enintään 60 prosenttia vuosiansiosta.

Pääjohtajan lisäeläke on etuusperusteinen ja eläkeikä on 65 vuotta. Pääjohtaja kuuluu OP-Eläkesäätiön lisäeläketurvan piiriin. Säätiössä kattuneen eläkkeen voi ottaa maksuun myös ennen sääntöjen mukaista vanhuuseläkettä ns. vapaakirjaeläkkeenä, jos työsuhde OP Ryhmässä päättyy. Pääjohtajan sijaisen lisäeläke on etuusperusteinen ja eläkeikä on 63 vuotta. Pääjohtajan sijainen kuuluu OP-Eläkesäätiön toimintapiiriin sekä OP-Henkivakuutus Oy:n ryhmäeläkevakuutukseen. OP-Henkivakuutuksen ryhmäeläkevakuutuksessa huomioidaan OP-Eläkesäätiön kautta saatava lisäeläke eikä edun määrä ylitä 60 prosenttia vuosiansioista.

#### Toimisuhteen lakkaaminen

Pääjohtajan ja pääjohtajan sijaisen toimitusuhdeessa noudatettava irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Työsuhteen päättyessä johtajasopimuksessa erikseen määritellyissä tilanteissa maksetaan irtisanomisajan palkan lisäksi pääjohtajalle 12 kuukauden ja pääjohtajan sijaiselle kuuden kuukauden rahapalkkaa vastaava summa.