



OP Gruppens
ersättningsförklaring

OP Gruppens ersättningsförklaring

Innehåll

1	Ändringar i ersättningarna och ny förvaltningsmodell 2020.....	2
2	OP Gruppens principer för ersättningar 2020	2
2.1	Ersättningarna lockar, sporrar och motiverar	2
2.2	Ersättningarna följer OP Gruppens värden, mål och strategi samt främjar genomföringen av dem	2
2.3	Ersättning för utmärkta prestationer.....	3
2.4	Ersättningarna är i sin helhet konkurrenskraftiga.....	3
2.5	Ersättningssystemen iaktar regelverken och uppmuntrar inte till onödig risktagning	3
2.6	Ersättningssystemen är enkla, transparenta och begripliga	4
3	OP Gruppens lönepolicy 2020.....	4
3.1	Allmänt om lönepolicyn	4
3.2	Lön.....	5
3.3	Personalförmåner	6
3.4	Rörliga ersättningar	6
3.4.1	Resultatlön	6
3.4.2	Snabbersättning	6
3.4.3	Personalfonden.....	7
3.4.4	Betalning av rörlig ersättning	7
3.5	Tilläggs pension.....	7
3.6	Ersättningar i annan form än pengar.....	7
4	Strukturen och beslutsordningen för ersättningar till förvaltningspersoner 2020.....	7
4.1	Andelsbankernas styrelser och förvaltningsråd.....	7
4.2	OP Andelslags förvaltningsråd.....	7
4.3	OP Andelslags styrelse	8
5	Strukturen och beslutsordningen för ersättningar till högsta ledningen 2020.....	8
5.1	Chefdirektören.....	8
5.2	Ledamöterna i OP Andelslags direktion.....	9
6	Beskrivning av rörliga ersättningssystem	9
6.1	OP Gruppens resultatlönesystem.....	9
6.2	OP Gruppens långfristiga ersättningssystem för ledningen 2014–2019	10
6.3	OP Gruppens personalfond.....	11
6.4	Ersättningar till personer som kan påverka OP Gruppens riskprofil.....	11
6.5	Uppskjutande av betalningen av rörliga ersättningar	11
7	Ersättningsrapport 2019	12
7.1	Förvaltningsrådets och styrelsens arvoden 2019	12
7.2	Chefdirektörens och direktionsledamöternas löner, arvoden och naturaförmåner 2019	12

26.2.2020

OP GRUPPENS ERSÄTTNINGSFÖRKLARING

Den här ersättningsförklaringen är en beskrivning i realtid av principerna för OP Gruppens ersättningar och lönepolicy samt beslutsordningen för ersättningarna. I förklaringen ingår också en ersättningsrapport över de ersättningar som 2019 betalats ut till ledamöterna i OP Andelslags förvaltningsråd och styrelse, dvs. direktion.

Ersättningsprinciperna och lönepolicyn tillämpas på alla personer som står i arbets- eller tjänsteförhållande till OP Gruppen, och de godkänns årligen av OP Andelslags förvaltningsråd. I OP Gruppens ersättningar har beaktats de krav som ställs av Europeiska unionen, nationell lagstiftning, Europeiska centralbanken, Finansinspektionen samt finans- och försäkringsbranschens övriga tillsynsmyndigheter. Principerna för ersättningar, lönepolicyn och villkoren för resultatlönesystemet, som godkänts av OP Andelslags förvaltningsråd, är sådana bindande anvisningar som avses i 17 § i lagen om en sammanslutning av inlåningsbanker, och de ges styrelserna för alla företag i OP Gruppen för kännedom.

1 ÄNDRINGAR I ERSÄTTNINGARNA OCH NY FÖRVALTNINGSMODELL 2020

OP Gruppens ersättningsprinciper och lönepolicy förblir mestadels oförändrade 2020. Den största förändringen är att det långfristiga ersättningssystemet för ledningen upphör och ersätts med ett resultatlönesystem.

Dessutom förnyades OP Andelslags förvaltning genom en övergång till trestegsförvaltning 1.1.2020. I fortsättningen har OP Andelslag ett förvaltningsråd, en styrelse och en chefsdirektör som arbetar som verkställande direktör. Direktionen fortsätter som operativ ledningsgrupp och biträder verkställande direktören. Beslutssystemet för ersättningarna beskrivs i enlighet med den nya förvaltningsmodellen.

Ersättningsrapporten enligt punkt 7 har avgetts enligt de utbetalda lönerna för räkenskapsperioden 2019.

2 OP GRUPPENS PRINCIPER FÖR ERSÄTTNINGAR 2020

OP Gruppens ersättningar baserar sig på de sex principer som beskrivs nedan. Principerna är bestående mål, som styr alla ersättningar i OP Gruppen.

2.1 Ersättningarna lockar, sporrar och motiverar

För OP Gruppens och dess kunders fortlöpande och långsiktiga framgång är det mycket viktigt att sporra och motivera kunniga och kompetenta anställda. Konkurrenskraften hos ersättningssystemets struktur och nivå i relation till de marknadslöner inom branscher som är relevanta för OP Gruppen gör det möjligt att locka nya experter till OP Gruppen samt sporra och motivera den nuvarande personalen. Principen är att utmärkta prestationer belönas och att det här syns i utvecklingen av den fasta lönen samt i beloppet av de rörliga ersättningarna.

2.2 Ersättningarna följer OP Gruppens värden, mål och strategi samt främjar genomföringen av dem

Ett bra och fungerande ersättningssystem belönar vid rätt tidpunkt för sådant som har gjorts rätt och främjar uppnåendet av mål som är väsentliga för OP Gruppen. Kriterierna för bedömningen av prestationer som utgör grund för ersättningarna och mätarna för de rörliga ersättningarna är i linje med OP Gruppens grunduppgift, värden och mål. I de olika ersättningselementen måste man beakta att principerna i enlighet med OP Gruppens plan för jämställdhet och likabehandling realiserar. Centrala aspekter är bl.a. att lönejämlikheten mellan olika åldersgrupper och kön realiserar enligt arbetets svårighetsgrad. Ersättningarna bildar en helhet, som består av fasta och rörliga ersättningar samt förmåner som erbjuds

26.2.2020

av arbetsgivaren. De anställda får också ersättningar i annan form än pengar, t.ex. i form av utbildningsmöjligheter.

2.3 Ersättning för utmärakta prestationer

Vid prestationsbedömningen beaktas utöver de kvantitativa mätarna också kvaliteten. Det här innebär att prestationsbedömningen utöver på hur de uppställda målen har nåtts också baserar sig på om personen i sin verksamhet har handlat i enlighet med OP Gruppens värden och kultur, gällande bestämmelser och interna anvisningar samt riskhanteringsprinciper. Prestationsbedömningen kan fungera bl.a. som:

- o grund för löneförhöjningar,
- o koefficient för rörliga ersättningar,
- o grund för upptagning i ersättningssystemen samt
- o grund för ersättningar i annan form än pengar (bl.a. för att identifiera talanger eller i interna rekryteringar).

Med ersättningarna kan man beakta dem som presterat utmärkt. Grundlönen utgör ersättning för en normal prestation och de rörliga ersättningarna (inkl. löneförhöjningarna) kan styras till dem som presterat bäst. Också andra än de personliga prestationerna påverkar ersättningarna, till exempel via de företagsvisa mätarna och mätarna på grupplanet för rörliga ersättningar.

2.4 Ersättningarna är i sin helhet konkurrenskraftiga

Ersättningarnas konkurrenskraft bedöms på basis av den totala lönen och ersättningarna, dvs. penninglönen, förmånerna och de rörliga ersättningarna. Konkurrenskraften hos de fasta ersättningarna granskas i relation till EK:s lönestatistik samt OP Gruppens lönetabell, som uppdateras årligen och som bildas utgående från Korn Ferry Hey Groups lönedata för den privata sektorn i Finland (penninglön + skattepliktiga förmåner). Utöver OP Gruppens lönetabell kan man i marknadsjämförelser som gäller ersättningar också använda andra jämförelsedata som kan preciseras t.ex. branschvis eller enligt yrkesgrupp.

Vi är aktiva i ersättningsfrågor och ser till att ersättningarna som helhet, dvs. grundlönen, förmånerna och de rörliga ersättningarna, är konkurrenskraftiga. Vi utvecklar ersättningarna på lång sikt för att säkerställa en resultatrik verksamhet, god arbetsmotivation, bra kundupplevelse och kunnig personal. Som stöd för beslutsfattandet använder vi lönestatistik och annat jämförelsematerial.

2.5 Ersättningssystemen iakttar regelverken och uppmuntrar inte till onödig risktagning

Ersättningarna i OP Gruppen iakttar vid respektive tidpunkt gällande reglering och uppfyller myndigheternas krav. Det här syns bland annat i att ersättningarna inte uppmuntrar till onödig risktagning eller verksamhet som står i konflikt med kundens intresse.

Förutom med villkoren för ersättningarna tryggas iakttagandet av regleringen genom att affärsrörelsen, compliance, riskhanteringen och internrevisionen samarbetar. OP Gruppens Compliance- och Riskhanteringsfunktioner deltar i beredningen av ersättningsprinciperna, ersättningspolicyn och ersättningssystemen samt i att fastställa metoder för övervakning av ersättningsprocesserna. Internrevisionen bedömer ersättningssystemet årligen. Ersättningssystemen konstrueras så att de uppmuntrar personerna att handla i enlighet med OP Gruppens Principer för god affärssed. Vid regelefterlevnaden gällande ersättningarna beaktas bl.a. följande aspekter:

26.2.2020

- Fastställandet och uppföljningen av ersättningssystemen samt godkännandet och utbetalningen av ersättningar ska ske oberoende av person.
- Ersättningarna till personer som arbetar inom kontrollfunktioner får inte vara beroende av den affärsenhets resultat som de övervakar.
- Ersättningssystemet får inte leda till handlingar som står i konflikt med kundens intresse.
- Målen för ersättningssystemet ska harmonisera med riskhanteringsprinciperna och främja en sund riskhantering.

Användningen av det centraliserade systemstödet är bindande i hela OP Gruppen. Endast via det gemensamma systemstödet kan vi se till att ersättningssystemen inte innehåller drag som ökar okontrollerad risktagning eller leder till att stabiliteten i företaget eller rent av på marknaden äventyras. Ersättningarna får till inga delar leda till situationer som kunde äventyra den allmänna tillförlitligheten hos ersättningssystemen eller rent av hela företags anseende.

2.6 Ersättningssystemen är enkla, transparenta och begripliga

För att ersättningarna ska motivera och sporra de anställda måste de anställda förstå för vad man får ersättning och hur man kan påverka ersättningarna. Man kan bidra till att öka transparensen och begripligheten bl.a. genom att öka öppenheten, kommunikationen och utbildningen.

Enkelheten och begripligheten kan också förbättras också genom att säkerställa följande:

- Ersättningsprinciperna, villkoren för ersättningssystemen och ersättningsprocesserna har beskrivits och finns tillgängliga för de anställda.
- Ersättningsprinciperna, villkoren för ersättningssystemen och ersättningsprocesserna tas upp vid introduktioner för nya anställda och regelbundet också annars med hela personalen.
- Ersättningarna är förutsägbara och personen vet varför hen belönas. Nedsänkningar i resultatlönesystemet övervägs endast i specialfall, och användningen av nedsänkningar ska motiveras.
- Bedömningen av den personliga prestationen är objektiv, och grunderna för den allmänna bedömningen är offentliga och enhetliga.

3 OP GRUPPENS LÖNEPOLICY 2020

3.1 Allmänt om lönepolicyn

Lönepolicyn beskriver syftet för helheten och olika delar av avlöningen och ersättningarna, i vilken riktning man vill utveckla avlöningen och ersättningarna och hur en person själv kan påverka utvecklingen av avlöningen och ersättningarna.

Med avlöningen och ersättningarna stöder och uppmuntrar vi personalen i

- att verkställa OP Gruppens kort- och långsiktiga affärsrörelsemål och strategi,
- att verkställa den förändring i verksamheten som pågår i OP Gruppen,
- att agera i enlighet med våra värden och vår kultur,
- att ge en oslagbar kundupplevelse,
- att öka yrkeskunskapen och kompetensen mångsidigt,

26.2.2020

- att arbeta självständigt, ha goda kommunikationsfärdigheter och gott omdöme,
- att realisera den oklanderliga riskpolicyn samt
- att handla i enlighet med bestämmelser och anvisningar.

Avlöningen och ersättningarna i OP Gruppen består av olika ersättningsformer.

Ersättningar i pengar innehåller bl.a. följande element:

- Lön
- Personalförmåner
- Rörliga ersättningar
- Tilläggs pension (endast för en del av personalgrupperna)

Ersättningarna innehåller också andra element än sådana som fastställs i pengar, bl.a.

- Respekt och respons på arbetet
- Ett intressant arbete som erbjuder utmaningar samt möjlighet till karriärutveckling
- Möjlighet att påverka det egna arbetet
- Utbildning och kompetensutveckling

Öppenhet i avlöningen och ersättningarna samt samarbete med personalen och dess representanter är viktigt för en lyckad avlönings- och ersättningspraxis. Öppenheten och samarbetet verkställs genom att upprätthålla uppdaterade anvisningar och annat material om avlöning och ersättningar på intranätet, genom samtal mellan chefer och anställda samt genom samtal med personalrepresentanter om avlöningens och ersättningarnas innehåll, struktur och nivå.

OP Andelslags förvaltningsråd fastställer OP Andelslags styrelses beslut om de principer som ska iakttas i OP Gruppens ersättningssystem.

3.2

Lön

Lönen fastställs på basis av uppgiftens svårighet samt den personliga kompetensen, erfarenheten och prestationen. Olika personalgrupper följer svårighetsklassificeringen i respektive kollektivavtal. På basis av klassificeringen fastställs svårighetskategorierna och lönerna för uppgifterna i respektive kollektivavtal. Dessutom har arbetsgivaren börjat använda en OP-svårighetsklassificering på grupplanet. På basis av OP-svårighetsklassificeringen bildas OP Gruppens lönetabell, som fastställs årligen av OP Andelslags styrelse. Lönetabellen grundar sig på årligen utförda marknadslöneundersökningar, och den används för att jämföra lönerna på marknaden.

Löneutvecklingen påverkas av budgeten för löneförhöjningar samt av hur väl personen har presterat och handlat i enlighet med värdena. Bedömningsgrunderna för prestationer och verksamhet som följer värdena preciseras närmare före en löneförhöjningsomgång. Löneförhöjningarna verkställs i regel en gång per år i samband med lönesamtalen enligt bestämmelserna i kollektivavtalen.

OP Andelslags styrelse fastställer årligen principer på grupplanet för löneförhöjningar som inte omfattas av kollektivavtalen. OP Andelslags och andelsbankernas styrelser bestämmer företagsvis hur förhöjningarna ska verkställas.

26.2.2020

3.3 Personalförmåner

Att erbjuda konkurrenskraftiga personalförmåner är en viktig del av avlöningen och ersättningarna som helhet. OP Andelslags och andelsbankernas styrelser bestämmer årligen företagsvis om förmånerna som erbjuds personalen.

3.4 Rörliga ersättningar

De rörliga ersättningarna består av resultatlöner och snabbersättningar samt personalfonden. De rörliga ersättningarna utgår från en prestationsbedömning, där både kvalitativa och kvantitativa mål beaktas. Ersättningssystemen konstrueras så att de inte uppmuntrar personerna att agera mot OP Gruppens Principer för god affärssed och så att ersättningarna inte leder till verksamhet som står i konflikt med kundens intresse.

Riskpolicyn och kvalitativa element beaktas på förhand vid uppställningen av mål och på efterhand vid prestationsbedömningen och utbetalningen av ersättningar. Utöver granskningen av ekonomiska risker ska man i prestationsbedömningarna också fästa uppmärksamhet vid anseenderisken samt vid att verksamheten följer OP Gruppens värden och kultur.

Ersättningarna till personer som hör till riskpositioner betalas ut på det sätt som krävs enligt specialbestämmelser. En persons uppgift fastställs anknyta till en riskposition på det sätt som bestämmelserna kräver, om personens yrkesutövning kan påverka OP Gruppens riskprofil. Personer som arbetar inom kontrollfunktioner omfattas av de rörliga ersättningssystemen, men deras ersättningar får inte vara beroende av den enhets resultat som de övervakar.

Helheten av rörliga ersättningar i OP Gruppen motsvarar personens lön under högst 1–12 månader beroende på uppgiftens svårighetsgrad samt konkurrensläget.

3.4.1 Resultatlön

Målet för resultatlöner är att styra och stötta personalen i att nå målen enligt OP Gruppens strategi och årsplan samt att belöna personalen då krävande och realistiska mål uppnås och överträffas. Målen på företags- och affärsrörelseplanen fastställs årligen av OP Andelslags styrelse och av andelsbankernas styrelser.

De personliga målen uppställs i utvecklingssamtalen, och de härleds ur målen enligt OP Gruppens årsplan eller de strategiska målen. OP Gruppens resultatlönesystem beskrivs närmare i punkt 6.1.

3.4.2 Snabbersättning

Snabbersättningar används för att spontant belöna individer eller grupper. Grunden till ersättningen kan vara t.ex. en innovation som gett arbetsgivaren ekonomisk nytta eller en exceptionellt god arbetsprestation. För snabbersättningar ställs inga mål på förhand, och en snabbersättning får inte ersätta löneförhöjningar, resultatlöner eller andra tilläggsersättningar som fastställts i kollektivavtalet. OP Andelslags styrelse beslutar om snabbersättningssystemet. Ett krav för utbetalning av snabbersättningar är att randvillkoren för ersättning uppfylls (t.ex. att kundrörelsen är vinstbringande) samt att personens verksamhet följer anvisningarna och bestämmelserna.

Snabbersättningarna godkänns enligt beslutsförfarandet "en över", så att en ersättning ska godkännas av chefen till den chef som föreslår ersättningen.

26.2.2020

3.4.3 Personalfonden

Syftet med personalfonden är att stödja verkställandet av OP Gruppens strategi och resultat på lång sikt samt att motivera personalen att uppnå målen på grupplanet. Personalfondens mål har fastställts på grupplanet och är gemensamma för alla. Målen fastställs årligen av OP Andelslags styrelse. Personalfonden beskrivs närmare i punkt 6.3.

3.4.4 Betalning av rörlig ersättning

De rörliga ersättningarna betalas i regel ut i pengar genast efter den ifrågavarande intjäningsperiodens slut, om inte annat krävs enligt bestämmelser. De rörliga ersättningssystemen beskrivs närmare i punkt 6.

3.5 Tilläggspension

Tilläggspensionssystem används endast vid ersättningar till OP Andelslags chefsdirektör och direktionsledamöter (se punkterna 5.1 och 5.2).

De tilläggspensionssystem med tidigarelagd pensionsålder och löfte om en viss pensionsnivå som beviljats vissa personalgrupper (främst personer med OP-bakgrund som anställdts före 7/1991 och som hör till OP-Eläkesäätios verksamhetskrets samt personer med Pohjola-bakgrund som anställdts före 2005 och som omfattas av en gruppensionsförsäkring) har stängts, och nya anställda beviljas inte längre tilläggspensionssystem som kompletterar det lagstadgade pensionsskyddet.

3.6 Ersättningar i annan form än pengar

OP Gruppen erbjuder mångsidiga och utmanande arbetsuppgifter samt möjligheter till karriärvägar. Respekt och respons påverkar arbetsmotivationen och utvecklingen i arbetet. Utbildning och kompetensutveckling är ett centralt element i ersättningarna i OP Gruppen. Det här omfattar arbetsgivarens arrangemang som möjliggör utbildning på arbetstid.

I många uppgifter har personerna möjlighet att påverka sitt eget arbete. Till exempel flexibelt arbete gör det möjligt att kombinera arbetet och privatlivet på ett nytt sätt. Flexibelt arbete innebär bl.a. tidsmässig flexibilitet, flexibilitet då det gäller var man arbetar, möjlighet att påverka det egna arbetet och dess innehåll samt tekniska verktyg med vilka arbetet utförs och med vilka man håller kontakt med andra.

4 STRUKTUREN OCH BESLUTSORDNINGEN FÖR ERSÄTTNINGAR TILL FÖRVALTNINGSPERSONER 2020

4.1 Andelsbankernas styrelser och förvaltningsråd

OP Andelslags styrelse ger årligen en rekommendation till andelsbankerna om arvoden och ersättningar till förvaltningspersonerna. Rekommendationen bereds av styrelsens nominerings- och ersättningskommitté. Framställan omfattar en rekommendation till månadsarvoden och mötesarvoden för ordförandena och ledamöterna i andelsbankernas förvaltningsråd och styrelser.

4.2 OP Andelslags förvaltningsråd

Arvodena för OP Andelslags förvaltningsråd bestäms av andelsstämman och för beredningen ansvarar OP Gruppens nomineringskommitté. Förvaltningsrådets arvoden består av mötesarvoden och månadsarvoden.

Andelsstämman beslutar om förvaltningsrådets arvoden för 2020 i mars 2020. Till mars 2020 är de fastställda månadsarvodena för förvaltningsrådets ordförande, vice ordförande

26.2.2020

och ledamöter följande: ordförande 10 000 euro, vice ordförande 4 000 euro och ledamöter 400 euro. Till ordförande för en kommitté eller ett utskott som inte leds av förvaltningsrådets ordförande betalas i månadsarvode 2 000 euro. Dessutom betalas alla förvaltningsrådsledamöter 600 euro per sammanträde i mötesarvode. Arvodena till förvaltningsrådet betalas ut i pengar.

Förvaltningsrådets ordförande, vice ordförande och ledamöter är försäkrade hos Ilmarinen med en sådan frivillig pensionsförsäkring som avses i lagen om pension för arbetstagare (395/2006).

4.3 OP Andelslags styrelse

Arvodena för OP Andelslags styrelse bestäms av OP Andelslags förvaltningsråd och för beredningen ansvarar förvaltningsrådets nomineringskommitté. Styrelsens arvoden består av mötesarvoden och månadsarvoden.

Följande månadsarvoden har fastställts för styrelsens ordförande, vice ordförande och ledamöter för 2020: ordförande 11 000 euro, vice ordförande 7 000 euro och ledamöter 5 000 euro. Till ordförande för en kommitté eller ett utskott betalas dessutom i månadsarvode 2 000 euro. Dessutom betalas alla styrelseledamöter 600 euro per sammanträde i mötesarvode. Arvodena till styrelsen betalas ut i pengar.

Till chefdirektören betalas inget separat månadsarvode för styrelseuppdraget och inget mötesarvode.

Styrelsens ordförande, vice ordförande och ledamöter är försäkrade hos Ilmarinen med en sådan frivillig pensionsförsäkring som avses i lagen om pension för arbetstagare (395/2006).

5 STRUKTUREN OCH BESLUTSORDNINGEN FÖR ERSÄTTNINGAR TILL HÖGSTA LEDNINGEN 2020

5.1 Chefdirektören

Arvodena och ersättningarna för OP Andelslags chefdirektör som är verkställande direktör bestäms av OP Andelslags förvaltningsråd och för beredningen ansvarar förvaltningsrådets nomineringskommitté.

Villkoren för chefdirektörens tjänsteförhållande har fastställts i ett skriftligt direktörsavtal som förvaltningsrådet har godkänt.

Chefdirektörens ersättningar består av tre delar:

- 1) grundlön (totalen, som omfattar penninglön och naturaförmåner, på basis av hur krävande uppgiften är samt personens kompetens och prestation)
- 2) resultatlön (på basis av hur målen enligt strategin och årsplanen uppnås, maximieringssättning 12 månaders lön)
- 3) tilläggspension.

Chefdirektör Timo Ritakallios tilläggspension är förmånsbestämd och pensionsåldern är 65 år. Chefdirektören omfattas av ett tilläggspensionsskydd från pensionsstiftelsen OP-Eläkesäätö. Den intjänade pensionen hos stiftelsen kan betalas ut också före pensionsåldern enligt stadgarna som s.k. fribrevspension, om anställningen hos OP Gruppen upphör.

26.2.2020

Uppsägningstiden i chefdirektörens anställningsförhållande är sex månader. Då anställningen upphör i fall som separat bestäms i direktörsavtalet betalas utöver lön för uppsägningstiden en summa som motsvarar penninglönen för högst 12 månader.

5.2 Ledamöterna i OP Andelslags direktion

Lönen, arvoden och övriga förmåner för OP Andelslags direktionsledamöter (exkl. chefdirektören) bestäms av OP Andelslags styrelse och för beredningen ansvarar styrelsens nominerings- och ersättningskommitté. Villkoren för direktionsledamöternas tjänsteförhållande har fastställts i ett skriftligt direktörsavtal som OP Andelslags förvaltningsråd eller styrelse har godkänt.

Ersättningarna till OP Andelslags direktionsledamöter består av tre delar:

- 1) grundlön (totallön, som omfattar penninglön och naturaförmåner, på basis av hur krävande uppgiften är samt personens kompetens och prestation)
- 2) resultatlön (på basis av hur målen enligt strategin och årsplanen uppnås, maximieringssättning 10 månaders lön) samt
- 3) tilläggspension.

Tilläggspensionen för de direktionsledamöter som börjat före 2018 är förmånsbestämd och pensionsåldern är 63 år. Tilläggspensionen för de direktionsledamöter som börjat 2018 eller senare är avgiftsbestämd och pensionsåldern motsvarar den lägsta åldern för ålderspension enligt ArPL. Direktionsledamöternas tilläggspensionsskydd är ordnat hos pensionsstiftelsen OP-Eläkesätiö och med OP-Livförsäkrings tilläggspensionsförsäkring.

Den uppsägningstid för direktionsledamöterna som arbetsgivaren tillämpar är 6 månader. Då anställningen upphör i fall som separat bestäms i direktörsavtal betalas till direktionens ledamöter utöver lön för uppsägningstid en summa som motsvarar penninglönen för högst 6 månader.

OP Andelslags förvaltningsråd beslöt i juni 2019 att ingen ny intjäningsperiod i det långfristiga ersättningssystemet för ledningen inleds 2020. OP Gruppens rörliga ersättningar består i fortsättningen av resultatlön och personalfonden. De strategiska målen på grupplanet beaktas i mätarna för resultatlönen och personalfonden. Ersättningarna enligt ledningens långfristiga ersättningssystem för åren 2014–2016 och 2017–2019 betalas normalt, och principerna för ersättningssystemen beskrivs närmare i punkt 6.2.

6 BESKRIVNING AV RÖRLIGA ERSÄTTNINGSSYSTEM

6.1 OP Gruppens resultatlönesystem

OP Andelslags styrelse (tidigare förvaltningsråd) beslutar om de centrala principerna för resultatlönesystemet. Målet för resultatlönesystemet är att styra, engagera och sporra personalen till att uppnå företagets årliga mål och till goda resultat, att säkerställa att de mål som härletts ur strategin uppnås samt att belöna för att krävande mål uppnås och överträffas. I resultatlönesystemet varierar intjäningsperioderna mellan 1 och 12 månader.

Andelsbankerna som ingår i OP Gruppen bestämmer för sin del målen och mätarna för resultatlönen utifrån anvisningarna från OP Andelslags styrelse (förvaltningsråd). OP Andelslags direktion bestämmer om resultatlönen för centralinstitutskoncernens del, och styrelserna för de företag som ingår i centralinstitutskoncernen fastställer huruvida företaget hör till centralinstitutskoncernens ersättningssystem eller inte.

26.2.2020

Andelsbankernas resultatlönesystem baserar sig på gemensamma mål på grupp- och bankplanet samt på personliga mål. I mätarna betonas starkt bl.a. kundupplevelsen, försäljningen samt de mål för lönsamhet och digitalisering som härletts ur strategin.

Ett randvillkor på grupplanet för att ersättning ska betalas ut är att OP Gruppens LCR-nyckeltal (Liquidity Coverage Ratio) är över 110 % och CET1-kapitaltäckningen är över 14,5 % vid utbetalningstidpunkten. I centralinstitutets ersättningssystem påverkas det slutliga beloppet av den intjänade ersättningen på basis av resultatkortets mätare dessutom av OP Gruppens resultat före skatt. Ersättning betalas inte om en persons anställning har upphört före utbetalningen av ersättningen. Ett villkor för att resultatlön ska betalas ut är att kundrörelsen i banken eller i centralinstitutets rörelsesegment visar vinst.

Resultatlönerna betalas i regel i pengar. I fråga om personer som kan påverka OP Gruppens riskprofil iakttas lagstiftningens krav på uppskov med utbetalningen av ersättningar och betalning delvis med andra instrument än pengar då de rörliga ersättningarna överstiger ett bestämt värde.

I varje organisation kan det beslutsorgan som ansvarar för ersättningssystemet enligt egen prövning ändra villkoren för det kortfristiga ersättningssystemet, upphäva det under ett år eller skjuta upp utbetalningen av ersättningar, om förändringar i omständigheterna leder till att tillämpningen av systemet leder till ett resultat som är oskäligt för organisationen. En andelsbank eller centralinstitutskoncernen kan låta bli att betala ersättningar helt eller delvis, om organisationens finansiella ställning inte ger utrymme för ersättningarna.

En ersättning som intjänats enligt en persons resultatkort reduceras innan ersättningen betalas ut, om de interna anvisningar eller bestämmelser som ska iakttas i gruppen eller uppdraget inte har beaktats och riskhanteringsmoment har aktiverats. Organisationen kan också helt eller delvis återindriva ersättningar som den betalat ut, om en person har gjort sig skyldig till missbruk, uppsåtligt äventyrat företagets framtid eller brutit mot lagen.

6.2 OP Gruppens långfristiga ersättningssystem för ledningen 2014–2019

Det långfristiga ersättningssystemet för ledningen består av treåriga intjäningsperioder.

Intjäningsperioden 2014–2016

De primära målmätarna för intjäningsperioden 2014–2016 var ökningen i antalet koncentreringskunder, OP Gruppens resultat före skatt och gruppens kärnprimärkapitaltäckning (CET1). Dessutom beaktar systemet lönsamheten (avkastningen på ekonomiskt kapitalkrav) och kapitaltäckningen enligt lagen om tillsyn över finans- och försäkringskonglomerat (s.k. kapitaltäckning enligt konglomeratlagen). Ersättningar betalas inte, om gruppens kapitaltäckning enligt konglomeratlagen vid utbetalningstidpunkten är mindre än minimum 130 procent för ersättningar.

Under intjäningsperioden 2014–2016 var det möjligt att årligen intjäna en ersättning som motsvarade en regelbunden förskottsinnehållspliktig lön för 2–8 månader. Ersättningen betalas ut i pengar i tre poster 2018–2020. Om mottagaren hör till en riskposition och det totala beloppet av en rörlig ersättning överskrider den nivå som fastställts i bestämmelserna, betalas ersättningen ut i fyra poster 2018–2021 (till direktionsledamöter och revisionsdirektören i sex poster 2018–2023) delvis bunden till värdet av en debentur som emitterats av OP Företagsbanken.

Till utbetalningen av ersättningen ansluter sig villkor som gäller anställningstiden samt säkringsförbud och väntetid.

26.2.2020

Systemet för 2014–2016 omfattar cirka 270 personer, och utfallet för målen var 57 % av maximum. Under 2019 betalades ersättningar för cirka 6 miljoner euro.

Intjäningsperioden 2017–2019

Målen för systemet 2017–2019 motsvarar den strategi som gäller och de baserar sig på OP Gruppens resultat före skatt, kundupplevelsen och digital kommunikation. Ersättning betalas inte om gruppens CET1-kapitaltäckning är mindre än den CET1-buffert som ECB fastställt +3 %.

Under intjäningsperioden 2017–2019 är det möjligt att årligen intjäna en ersättning som motsvarade en regelbunden förskottsinnehållspliktig lön för 1–8 månader. Ersättningen betalas ut i pengar i fyra poster 2020–2023. Om mottagaren hör till en riskposition och det totala beloppet av en rörlig ersättning överskrider den nivå som fastställts i bestämmelserna, betalas ersättningen ut i fyra poster 2020–2023 (till direktionsledamöter och revisionsdirektören i sex poster 2020–2025) delvis bunden till värdet av en debentur som emitterats av OP Företagsbanken.

Till utbetalningen av ersättningen ansluter sig villkor som gäller anställningstiden samt säkringsförbud och väntetid.

Systemet för 2017–2019 omfattar cirka 300 personer, och utfallet för målen var 13 % av maximum.

6.3 OP Gruppens personalfond

Alla personer som har ett anställningsförhållande ordinarie eller på viss tid hos ett företag i OP Gruppen som hör till personalfonden, är medlemmar i fonden (med undantag av dem som omfattas av ledningens långfristiga ersättningar).

Till OP Gruppens personalfond hörde 2019 cirka 95 procent av hela personalen.

Den vinstpremieandel som skulle betalas till OP Gruppens personalfond för 2019 baserades på att följande mål nåddes: OP Gruppens resultat före skatt med vikten 60 %, digital kommunikation med vikten 20 %, NPS för kundmöten med vikten 15 % och NPS för varumärket med vikten 5 %. För beloppet av premieöverföringen till personalfonden har för 2019 reserverats ca 2,4 % av lönesumman för fondens medlemmar.

6.4 Ersättningar till personer som kan påverka OP Gruppens riskprofil

Den information som enligt tillsynsförordningen krävs om ersättningar till personer som kan påverka OP Gruppens riskprofil offentliggörs årligen på OP:s webbplats på adressen www.op.fi > OP Gruppen > Info om gruppen > Administration > [Ersättningar](#).

6.5 Uppskjutande av betalningen av rörliga ersättningar

Bestämmelser om utbetalningen av ersättningar till personer, vilkas verksamhet kan medföra en betydande risk för företaget ("person som kan påverka riskprofilen") finns i kreditinstitutslagen (610/2014). Till den persongrupp som kan påverka riskprofilen hör i OP Gruppen bl.a. verkställande direktörerna och andra personer som deltar i att leda verksamheten samt personer inom interna kontrollfunktioner.

På den persongrupp som kan påverka riskprofilen för OP Gruppen eller ett företag som hör till den tillämpas uppskjutande av betalningen av rörliga ersättningar samt betalning av rörliga ersättningar så att hälften betalas i annan form än kontant, om en persons rörliga ersättning under en intjäningsperiod på ett år överstiger gränsen på 50 000 euro enligt

26.2.2020

Finansinspektionens ställningstagande. Ersättningarna till en person som kan påverka riskprofilen granskas i förhållande till uppskovsgränsen på 50 000 euro med beaktande av såväl långfristiga som kortfristiga ersättningar.

Om gränsen i euro för uppskjutande av ersättning överskrids, betalas 60 % av ersättningen genast och utbetalningen av 40 % av ersättningen skjuts upp. Vid en uppskjutning betalas den ersättning som skjuts upp under de tre följande åren (för direktionen under de fem följande åren). Vid en sådan uppskjutning betalas hälften av den rörliga ersättningen i pengar och hälften binds upp i värdet på ett referensinstrument som bestämts av OP Andelslags styrelse. Den ersättning som är bunden till referensinstrumentet betalas ut till personen efter en väntetid på ett år.

7 ERSÄTTNINGSRAPPORT 2019

7.1 Förvaltningsrådets och styrelsens arvoden 2019

Ersättningar till OP Andelslags förvaltningsråds ordförande och ledamöter 2019:

Andelsstämman har fastställt följande månadsarvoden för OP Andelslags förvaltningsråds ordförande, vice ordförande och ledamöter för 2019: ordförande 10 000 euro, vice ordförande 4 000 euro och ledamöter 400 euro. Till ordförande för en kommitté eller ett utskott som inte leds av förvaltningsrådets ordförande betalas i månadsarvode 2 000 euro. Dessutom betalas alla förvaltningsrådsledamöter 600 euro per sammanträde i mötesarvode. Arvodena till förvaltningspersoner betalas ut i pengar.

Förvaltningsrådets ordförande, vice ordförande och ledamöter är försäkrade hos Ilmarinen med en sådan frivillig pensionsförsäkring som avses i lagen om pension för arbetstagare (395/2006).

euro	Förvaltningsrådets ordförande	Vice ordförande och övriga förvaltningsrådsledamöter	Totalt
Regelbundna månadsarvoden	120 000	282 800	402 800
Mötesarvoden	17 400	281 540	298 940

Till ledamöterna i OP Andelslags styrelse, dvs. direktion, har inte betalats någon separat ersättning för styrelseuppdraget 2019.

7.2 Chefdirektörens och direktionsledamöternas löner, arvoden och naturaförmåner 2019

År 2019 utbetalades till OP Gruppens chefdirektör Timo Ritakallio 781 515 euro i lön och 26 280 euro i naturaförmåner samt 47 667 euro i resultatlöner som tjänats in för 2018. Av de resultatlöner som tjänats in för 2018 utbetalas 111 222 euro under 2020–2025 i enlighet med det uppskovsförfarande som avses i bestämmelserna.

Lönerna till övriga ledamöter i direktionen var 2 715 466 euro och naturaförmånerna 77 411 euro. Resultatlöner som tjänats in för 2018 samt långfristiga ersättningar för ledningen som tjänats in för åren 2014–2016 betalades under 2019 för 608 375 euro. Sammanlagt betalades 3 401 252 euro i löner och arvoden till övriga ledamöter i direktionen. Av de resultatlöner som tjänats in för 2018 och av de långfristiga ersättningar för ledningen som tjänats in för åren 2014–2016 utbetalas 817 919 euro under 2020–2025 i enlighet med det uppskovsförfarande som avses i bestämmelserna.

26.2.2020

Chefdirektörens tilläggs pensionsskyddsförsäkring föranledde inga kostnader 2019. Premierna för direktionsledamöternas tilläggs pensionsförsäkring uppgick 2019 till 541 766 euro.

	Regelbunden penninglön	Naturaförmåner	Resultatlön för 2018 som betalats 2019	Del av de långfristiga ersättningarna för 2014–2016 som betalats 2019	2019 utbetalda löner, ersättningar och naturaförmåner totalt	Uppskjutna ersättningar som betalas ut 2020–2025 av resultatlönerna för 2018 och de långfristiga ersättningarna för 2014–2016
Chefdirektör Timo Ritakallio	781 515	26 280	47 667	-	855 461	111 222
Tony Vepsäläinen	617 997	13 200	23 778	221 825	876 801	394 745
Vesa Aho	343 040	240	-	-	343 280	-
Katja Keitaanniemi	412 920	240	-	-	413 160	-
Olli Lehtilä	388 289	40 751	42 614	108 333	579 987	165 685
Juho Malmberg	314 160	240	15 696	13 593	343 689	36 624
Harri Nummela	404 220	11 580	15 669	120 507	551 975	220 865
Tiia Tuovinen	234 840	11 160	46 360	-	292 360	-