

Palkitseminen

1 Johdanto

- (1) Tässä selostuksessa kuvataan, miten Oma Säästöpankki Oyj ("OmaSp") noudattaa luottolaitostoiminnasta annetun lain (610/2014) 8 luvun 1–16 §:n säännöksiä.
- (2) OmaSp:n hallitus päättää OmaSp:n koko henkilöstön palkitsemisjärjestelmästä ja on hyväksynyt OmaSp:n palkitsemisen keskeiset periaatteet. OmaSp:n hallitus valvoo palkitsemisjärjestelmien noudattamista sekä arvioi vuosittain niiden toimivuutta.
- (3) Palkitsemisessa noudatetaan Euroopan unionin ja kansallisen lainsäädännön säännöksiä sekä Euroopan pankkiviranomaisen, Finanssivalvonnan ja muiden viranomaisten antamia ohjeita. OmaSp:n palkitsemislinjaukset perustuvat lakiin, finanssialaa koskeviin säännöksiin ja suosituksiin sekä Suomen listayhtiöitä koskevan Hallinnointikoodin sääntöihin.

2 Palkitsemisjärjestelmiä koskevat yleiset vaatimukset

- (1) OmaSp:n palkitsemisjärjestelmä on yhtiön liiketoimintastrategian, tavoitteiden ja arvojen mukainen ja se vastaa yhtiön pitkän aikavälin etua. Palkitsemisjärjestelmän tavoitteena on auttaa OmaSp:n strategisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamisessa henkilöstöä kannustamalla ja sitouttamalla. Palkitsemisella vaikutetaan myös työtyytyväisyyteen, työhyvinvointiin ja sitoutumiseen.
- (2) Palkitsemisjärjestelmä on sopusoinnussa OmaSp:n hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan ja riskinkantokyvyn kanssa ja edistää sitä. Palkitsemisjärjestelmät ei kannusta riskinottoon, joka ylittää OmaSp:n riskinkantokyvyn perusteella päätetyn tai muuten kestävän riskitason.

3 OmaSp:n riskiasemaan vaikuttavat henkilöt

- (1) Osana palkitsemisperiaatteita OmaSp:ssä ylläpidetään luottolaitoslain edellyttämää luetteloa henkilöistä, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus OmaSp:n riskiasemaan. Näiden henkilöiden muuttuvaan palkitsemiseen sovelletaan luottolaitoslain 8 luvun 11 ja 12 §:ää palkkioiden maksamiseen liittyen.
- (2) Kyseisiä henkilöitä ovat:
 - (a) OmaSp:n johtoon kuuluvat henkilöt;
 - (b) henkilöt, joka on johtotehtävässä luottolaitoslain 6 §:ssä tarkoitetussa luottolaitoksen sisäisessä valvontatoiminnossa tai luottolaitoksen kannalta merkittävässä liiketoimintayksikössä; ja
 - (c) muut henkilöt, jonka ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus liiketoimintayksikön riskiasemaan ja joiden palkkioiden kokonaismäärä on vähintään 500 000 euroa vuodessa ja vähintään (a) kohdassa tarkoitetun henkilön keskimääräisen palkkion kokonaismäärä.

4 Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

- (1) OmaSp:n hallitus päättää vuosittain OmaSp:n palkitsemisen periaatteista ja palkkapolitiikasta palkitsemisvaliokunnan tekemän esityksen pohjalta. OmaSp:n hallitus ohjaa ja valvoo palkitsemisen periaatteiden ja palkkapolitiikan noudattamista ja toimivuutta. Palkitsemisvaliokunta avustaa hallitusta palkitsemisjärjestelmien hallinnointia ja ohjausta koskevissa päätöksissä ottaen huomioon osakkeenomistajien, sijoittajien ja luottolaitoksen muiden sidosryhmien pitkän aikavälin edun sekä yleisen edun.

5 Muuttuvaa palkitsemista koskevat vaatimukset

- (1) Kokonaispalkitseminen on OmaSp:ssä jaettu kiinteään ja muuttuvaan palkitsemiseen. Muuttuva palkitseminen sisältää sekä lyhyen että pitkän aikavälin muuttuvan palkitsemisen.
- (2) Muuttuva palkkio voi olla enintään 100 prosenttia työntekijän kiinteästä palkkiosta.
- (3) Muuttuvaan palkitsemiseen sovelletaan seuraavia periaatteita:
 - (a) Muuttuva palkkio perustuu aina kokonaisarvioon työntekijän ja asianomaisen liiketoimintayksikön suorituksesta sekä OmaSp:n kokonaistuloksesta ja sen kehitymisestä. Suorituksen arvioinnissa otetaan huomioon taloudelliset ja muut tekijät sekä suorituksen tai tuloksen toteutuminen pitkällä aikavälillä. Muuttuvassa palkitsemisessä huomioidaan laadulliset kriteerit, kuten sovellettavan sääntelyn, riskienhallintastrategian ja sisäisen ohjeistuksen noudattaminen, asiakkaan edun mukainen toiminta ja sisäisen valvonnan arviot.
 - (b) Muuttuvan palkkion maksaminen edellyttää, että OmaSp:n riskienhallintatoiminto arvioi, että maksamiselle ei ole esteitä ottaen huomioon arviointihetkellä tiedossa olevat sekä tulevat riskit, pääomakustannukset ja tarpeellinen maksuvalmius. Muuttuvaa palkkiota voidaan tarvittaessa alentaa tai se voidaan periä jälkikäteen takaisin.
 - (c) OmaSp:n maksettavaksi tulevien muuttuvien palkkioiden kokonaismäärä ei voi olla niin suuri, että se rajoittaisi OmaSp:n pääomapohjan tai likviditeettiaseman vahvistamista.
 - (d) Muuttuvia palkkioita voidaan maksaa vain, jos maksaminen ei vaaranna OmaSp:n EU:n vakavaraisuusasetuksen mukaista riittävää omien varojen määrää, ja että maksaminen on yhtiön, työntekijän liiketoimintayksikön tuloksen sekä työntekijän henkilökohtaisen suorituksen kannalta kokonaisuutena arvioiden perusteltua.
- (4) OmaSp:n riskiasemaan olennaisesti vaikuttavien henkilöiden osalta muuttuvaan palkitsemiseen sovelletaan luottolaitoslain vaatimuksia muuttuvan palkkion lykkäämisestä sekä muuttuvien palkkioiden maksamisesta muuna kuin rahana.

6 Valvontatoiminnoissa työskentelevien henkilöiden palkitseminen

- (1) Valvontatoiminnoissa työskentelevien henkilöiden muuttuva palkitseminen ei saa vaarantaa henkilöiden objektiivisuutta ja riippumattomuutta. Valvontatoiminnoissa työskentelevien henkilöiden palkitseminen on valtaosin kiinteää, eikä henkilön palkkio saa olla riippuvainen sen liiketoiminnan tuloksesta, jota hän valvoo. Valvontatoiminnoissa työskentelevän henkilöstön muuttuvat palkkiot arvioidaan erillään valvontatoimintojen valvomista liiketoimintayksiköistä ja liiketoimintapäätösten tuloksista. Muuttuvan palkkion suorituskriteerit perustuvat pääosin sisäisen valvonnan toimintojen omiin tavoitteisiin.
- (2) Hallituksen palkitsemisvaliokunta valvoo valvontatoiminnoissa vastuullisessa asemassa olevien henkilöiden palkitsemista.

7 Palkitsemisjärjestelmien valvonta

- (1) OmaSp:n hallitus valvoo ja arvioi OmaSp:n palkitsemisjärjestelmien toimivuutta sekä palkitsemisen periaatteiden ja palkkapolitiikan noudattamista. Palkitsemisjärjestelmiä hallinnoidaan siten, että voidaan välttää sellaiset eturistiriidat, jotka voivat vaarantaa OmaSp:n liiketoiminnan hoitamisen tehokkaasti ja varovaisten liikeperiaatteiden mukaisesti.
- (2) OmaSp:n sisäinen tarkastus tai ulkopuolinen riippumaton taho todentaa vähintään kerran vuodessa, onko palkitsemisen periaatteita ja palkkapolitiikkaa noudatettu.