

Palkitsemispolitiikka

Oma Säästöpankki Oyj:n palkitsemispolitiikka sisältää yleiset suuntaviivat ja puitteet yhtiön hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemiselle. Toimitusjohtajaan sovellettavia periaatteita sovelletaan myös toimitusjohtajan sijaiseen.

1. Johdanto

Oma Säästöpankin palkitsemispolitiikka on yhtiön liiketoimintastrategian, tavoitteiden ja arvojen mukainen ja se vastaa yhtiön pitkän aikavälin etua. Palkitseminen on sopusoinnussa yhtiön hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan ja riskinkantokyvyn kanssa ja edistää sitä.

Palkitsemispolitiikka on pitkän aikavälin ohjauksen väline ja se on vastuullinen sekä omistajia että toimielinten jäseniä kohtaan. Palkitsemisen kokonaisuus suunnitellaan siten, että se kannustaa tekemään parhaansa ja ylittämään asetetut tavoitteet. Palkitsemispolitiikassa määritellään toimielinten palkitsemisen periaatteet ja prosessit tavalla, jolla hallituksen arvion mukaan parhaiten tuetaan yhtiön strategian menestyksellistä toteuttamista ja sitä kautta omistaja-arvon kasvua. Palkitsemispolitiikka myös mahdollistaa kyvykkään johdon ja hallituksen rekrytoinnin ja sitouttamisen yhtiöön.

Palkitsemispolitiikka on laadittu noudattamaan periaatteiltaan Oma Säästöpankin koko henkilöstöön sovellettavia palkitsemiskäytäntöjä. Muuttuva palkitseminen muodostaa kuitenkin merkittävemmän osan toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisesta verrattuna Oma Säästöpankin henkilöstöön keskimäärin, sillä yhtiön tarkoituksena on, että toimitusjohtajan palkitsemisen ja yhtiön suoriutumisen välillä on hyvin vahva yhteys. Samalla kuitenkin huolehditaan siitä, että muuttuvan palkitsemisen kriteerit ovat samat tai yhdensuuntaiset toimitusjohtajalla, hänen sijaisellaan ja muilla työntekijöillä.

Yhteisesti sovittujen toimintamallien ja yhtiön riskistrategioiden mukaan menestyksekkäästi hoidetusta työstä palkitaan oikeudenmukaisesti. Palkitsemisessa huomioidaan yhtiön riskienhallinnan toimintaperiaatteet ja huolehditaan siitä, että järjestelmä ei kannusta liialliseen tai ei-toivottuun riskinottamiseen.

2. Päätöksentekoprosessin kuvaus

Oma Säästöpankin hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan ja sen mahdolliset olennaiset muutokset ja kuulee Osakkeenomistajien nimitystoimikuntaa hallituksen palkitsemista koskevilta osin.

Hallitus käsittelee ja esittää palkitsemispolitiikan ja sen olennaiset muutokset yhtiökokoukselle tarvittaessa ja kuitenkin vähintään neljän (4) vuoden välein. Yhtiökokous tekee neuvoa-antavan päätöksen siitä, kannattaako se esitettyä palkitsemispolitiikkaa. Osakkeenomistajat eivät voi esittää muutoksia yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan. Jos yhtiökokouksen enemmistö ei kannata sille esitettyä palkitsemispolitiikkaa, tarkistettu palkitsemispolitiikka esitetään viimeistään seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle. Tällöin hallituksen ja toimitusjohtajan palkitseminen perustuu yhtiökokoukselle esitettyyn palkitsemispolitiikkaan, kunnes tarkistettu palkitsemispolitiikka on käsitelty yhtiökokouksessa.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta seuraa vuosittain palkitsemispolitiikan toteutumista ja esittää hallitukselle tarvittaessa toimenpide-ehdotuksia palkitsemispolitiikan toteutumisen varmistamiseksi.

Hallitus esittää vuosittain varsinaiselle yhtiökokoukselle palkitsemisvaliokunnan valmisteleman palkitsemisraportin, jonka avulla osakkeenomistajat voivat arvioida yhtiön palkitsemispolitiikan toteutumista. Yhtiökokous tekee neuvoa-antavan päätöksen palkitsemisraportin hyväksymisestä.

Mikäli toimitusjohtajan palkitsemisessa käytetään toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuuden edistämiseksi yhtiön osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia oikeuksia, niiden antamisesta päättää yhtiökokous tai yhtiökokouksen valtuuttamana hallitus.

Tiedot toimenpiteistä eturistiriitojen estämiseksi ja hallitsemiseksi päätöksentekoprosessissa sekä Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ja hallituksen palkitsemisvaliokunnan roolista päätöksentekoprosessin eri vaiheissa on kuvattu alempana esitetyissä eri toimielinten palkitsemisen kuvauksissa.

3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus

Hallituksen jäsenten palkkioista päättävät osakkeenomistajat varsinaisessa yhtiökokouksessa.

Yhtiöllä on viiden suurimman osakkeenomistajan edustajista koostuva Osakkeenomistajien nimitystoimikunta, jonka tehtävänä on valmistella hallituksen jäsenten palkitsemista koskevat esitykset seuraavaa varsinaista yhtiökokousta ja tarvittaessa ylimääräistä yhtiökokousta varten. Nimitystoimikunnan kokouksiin asiantuntijana osallistuva hallituksen puheenjohtaja ei osallistu päätöksentekoon hallituksen palkitsemista koskevan ehdotuksen tekemisessä.

Yhtiökokouksen hyväksymässä Osakkeenomistajien nimitystoimikunnan työjärjestyksessä on kuvattu palkitsemisen periaatteet ja ehdotuksen valmistelua ja päätöksentekoa koskeva toimintatapa. Pankin hallituksen puheenjohtajan ja jäsenten palkkioiden tulee olla kohtuulliset tehtävän laatuun ja laajuuteen nähden. Jos hallituksen jäsen on työsuhteessa yhtiöön, työsuhteen ehdot ja työsuhteeseen perustuva palkitseminen ovat Oma Säästöpankin normaalin työsuhteeseen liittyvän menettelyn mukaisia. Yhtiökokous päättää hallitustyöskentelyn palkkioista yllä olevan mukaisesti. Palkkioiden tulee olla kilpailukykyisiä, jotta tarvittavaa pätevyyttä voidaan saada ja ylläpitää hallituksessa.

Nimitystoimikunnan tulee antaa pankin hallitukselle ehdotuksensa hallituksen palkkioista vuosittain tammikuun loppuun mennessä. Ylimääräisen yhtiökokouksen ollessa kyseessä ehdotus tulee vastaavalla tavalla antaa hyvissä ajoin ennen yhtiökokousta.

4. Toimitusjohtajan palkitsemisen kuvaus

PALKITSEMISESSÄ KÄYTETTÄVÄT PALKITSEMISEN OSAT SEKÄ NÄIDEN SUHTEELLISET OSUUDET

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palvelussuhteen ehdoista ja palkitsemisesta.

Päätökset tapahtuvat yhtiökokoukselle esitellyn palkitsemispolitiikan puitteissa.

Toimitusjohtajalla on kirjallinen toimitusjohtajasopimus, jonka mukainen palkka on kiinteä ja se sisältää myös eläkejärjestelyjä ja luontaisetuja sekä toimisuhteen lakkaamiseen perustuvia korvauksia koskevat ehdot.

Yhtiön hallituksen palkitsemisvaliokunta vastaa toimitusjohtajan palkkauksen ja muiden taloudellisten etuuksien valmistelusta. Toimitusjohtaja ei ole palkitsemisvaliokunnan jäsen eikä osallistu päätöksentekoon palkitsemistaan koskevassa asiassa.

Toimitusjohtajan palkitsemista arvioidaan säännöllisesti suhteessa yleisiin markkinakäytäntöihin vastaavissa tehtävissä toimivien henkilöiden osalta ja palkitsemisessa otetaan huomioon kulloinkin voimassa oleva finanssialan palkitsemista koskeva sääntely ja ohjeistus.

Yhtiön palkitsemisessa on erotettu toisistaan kiinteä peruspalkka ja mahdollinen muuttuva palkkio. Peruspalkka perustuu mm. tehtävän vaativuusluokitteluun sekä henkilön osaamiseen, pätevyYTEEN, työkokemukseen ja suoriutumiseen. Muuttuvat palkkiot täydentävät peruspalkkaa ja kannustavat tavoitteiden saavuttamisen kannalta erityisen tärkeisiin asioihin. Muuttuvat palkkiot voivat olla enintään 100 % kiinteästä vuosipalkasta palkkioiden myöntöhetkellä. Muuttuvien palkkioiden järjestelmä käsitellään vuosittain.

MAHDOLLISTEN MUUTTUVIEN PALKITSEMISEN OSIEN MÄÄRÄYTYMISPERUSTEET

Hallitus voi päättää osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä yhtiön toimitusjohtajalle ja muille avainhenkilöille. Järjestelmän tarkoituksena on yhdistää omistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt toteuttamaan yhtiön strategiaa, tavoitteita ja yhtiön pitkän aikavälin etua ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja kertymiseen perustuva palkkiojärjestelmä.

mahdollinen palkkio perustuu hallituksen määrittelemien kriteeritavoitteiden saavuttamiseen ansaintajakson aikana. Kriteeritavoitteet voivat perustua (a) osakkeen kokonaistuottoon, joka keskittyy pitkäaikaisen omistaja-arvon luomiseen, (b) taloudellisiin ja operatiivisiin ansaintakriteereihin, jotka keskittyvät mm. kannattavaan kasvuun ja/tai (c) strategiaan ansaintakriteereihin, jotka keskittyvät strategiaan painopistealueisiin, kuten asiakastyytyväisyyteen. Jokaisella ansaintajaksolla voi olla yksi tai useita kriteeritavoitteita. Hallituksella on oikeus tarkistaa ja päivittää kriteeritavoitteiden tasoja vuosittain. Hallitus määrittää selkeästi ansaintakriteerien mittaamistavan samalla, kun ansaintakriteereiden tavoitteita asetetaan. Hallitus voi asettaa kriteeritavoitteille eri pituisia mittausjaksoja ansaintajakson sisälle.

Ansaintajakson pituus on vähintään kaksi (2) vuotta. Ansaintajakson päättymisen jälkeen palkkion maksua lykätään finanssialan sääntelyn mukaisesti, jolloin järjestelmän kokonaisaikajänne on vähintään viisi (5) vuotta.

Palkkio maksetaan ansaintajakson päätyttyä osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Palkkiosta vähintään puolet on maksettava osakkeina, ellei ehdoista muuta johdu. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Palkkiona maksettujen osakkeiden luovutusta rajoittavat finanssialan sääntelyn mukaiset vaatimukset odotusajasta.

Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän lisäksi hallitus voi päättää toimitusjohtajalle maksettavasta vuosibonuksesta tai muusta muuttuvasta palkkiosta.

Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemiseen liittyvänä keskeisenä periaatteena on toimitusjohtajan pitkäaikaisen ja merkittävän osakkeenomistajuuden varmistaminen. Toimitusjohtajan osakeomistus yhtiössä vahvistaa yrittäjämäistä toimintatapaa ja toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien etujen yhdenmukaisuutta pitkällä aikavälillä. Tämän edistämiseksi pitkän aikavälin kannustimiin sisältyy osakeomistusedellytys, jonka mukaan

toimitusjohtajan on pidettävä puolet pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perusteella saamistaan osakkeista, kunnes hänen osakeomistuksensa arvo yhtiössä vastaa hänen kiinteää vuotuista peruspalkkaansa.

TOIMISUHTEESEEN SOVELLETTAVAT MUUT KESKEISET EHDOT

Hallitus päättää toimitusjohtajan toimituhteen muista ehdoista, joista on sovittu kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa. Toimitusjohtajasopimuksessa on sovittu molemminpuolinen irtisanomisaika ja toimituhteen päättymiseen liittyvät korvaukset sekä lisäeläkejärjestelystä, jotka noudattavat vastaavissa sopimuksissa toimialalla sovittuja ehtoja.

Toimitusjohtajan toimituhteen päättyessä hallitus voi harkintansa mukaan päättää, maksetaanko toimitusjohtajalle palkkiota osakepohjaisista kannustinjärjestelmistä ja/tai muista kannustinjärjestelmistä. Hallitus voi päättää ehdoista, joiden perusteella näitä palkkioita maksetaan.

PALKITSEMISEN LYKKÄÄMISTÄ JA MAHDOLLISTA TAKAISINPERINTÄÄ KOSKEVAT EHDOT

Hallituksella on oikeus leikata kannustinjärjestelmän mukaisia palkkioita tai lykätä palkkion maksua yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan silloin, kun esimerkiksi yhtiöstä riippumattomat olosuhteiden muutokset tai muut olosuhteet johtaisivat järjestelmää sovellettaessa yhtiölle tai osallistujalle haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen.

Hallituksella on oikeus kulloinkin päättämällään tavalla peruuttaa kannustinjärjestelmän mukainen palkkio kokonaan tai osittain tai periä takaisin jo maksettuja palkkioita odotusajan loppuun saakka, jos yhtiön tilinpäätöstietoja joudutaan muuttamaan ja sillä on tai olisi voinut olla vaikutusta palkkion määrään, jos kriteeritavoitteiden saavuttamista on manipuloitu tai jos on toimittu yhtiön liiketoimintaan liittyvien säännösten, ohjeiden tai toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen vastaisesti tai rikoslain tai työsuhteeseen liittyvän lain tai yhtiön eettisen ohjeiston vastaisesti tai muutoin epäeettisesti.

5. Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen ja palkitsemispolitiikan muuttaminen

Väliaikaista poikkeamista koskevat edellytykset

Yhtiö voi väliaikaisesti poiketa yhtiökokoukselle esitetystä palkitsemispolitiikasta, jos poikkeaminen on tarpeen yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi eikä voimassa oleva palkitsemispolitiikka olisi enää tarkoituksenmukainen muuttuneissa olosuhteissa. Tällaisia tilanteita ovat esimerkiksi hallituksen tai toimitusjohtajan vaihdos, merkittävä muutos yhtiön strategiassa, muutokset yhtiön palkitsemista koskevassa päätöksentekoprosessissa, merkittävät yritysjärjestelyt, kuten fuusio, ostotarjous tai yrityskauppa sekä muutokset lainsäädännössä, sääntelyssä, verotuksessa tai vastaavat toimintaympäristöön vaikuttavat muutokset.

Poikkeaminen voi koskea palkitsemisen kaikkia osia sen mukaan, mitä hallitus pitää välttämättömänä yhtiön pitkän aikavälin menestyksen varmistamiseksi.

Hallituksen palkitsemisen osalta poikkeamisesta päättää yhtiökokous ja toimitusjohtajan osalta yhtiön hallitus. Hallitus esittelee poikkeamat ja niiden perusteet seuraavalle varsinaiselle yhtiökokoukselle ja ne raportoidaan lisäksi seuraavassa palkitsemisraportissa.

PALKITSEMISPOLITIIKAN MUUTTAMINEN

Yhtiö voi tehdä palkitsemispolitiikkaan muita kuin olennaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokoukselle. Tällaisia sallittuja muita kuin olennaisia muutoksia ovat esimerkiksi teknisluonteiset muutokset palkitsemista koskevaan päätöksentekoprosessiin tai palkitsemista koskevaan terminologiaan. Myös lainsäädännön muutos voi olla peruste tehdä muita kuin olennaisia muutoksia palkitsemispolitiikkaan.

Yhtiön hallitus arvioi palkitsemispolitiikan muutostarpeita ja olennaiset muutokset palkitsemispolitiikkaan valmistellaan ja esitetään yhtiökokoukselle yllä kohdassa 2 kuvatun päätöksentekoprosessin mukaisesti. Yhtiö harkitsee, miltä osin ja missä laajuudessa yhtiökokouksen edellisestä palkitsemispolitiikasta antamalla päätöksellä tai palkitsemispolitiikan vahvistamisen jälkeen julkistettuihin palkitsemisraportteihin annetuilla kannanotoilla on merkitystä uuden palkitsemispolitiikan valmistelussa.

Palkitsemisvaliokunta

Oma Säästöpankin Palkitsemisvaliokunnan muodostavat vähintään kolme jäsentä, jotka hallitus valitsee keskuudestaan vuosittain. Hallitus määrittelee palkitsemisvaliokunnan tehtävät vahvistamassaan työjärjestyksessä. Palkitsemisvaliokunnan tehtäviin kuuluvat toimitusjohtajan ja muun johdon palkkauksen ja muiden taloudellisten etuuksien valmistelu, yhtiön palkitsemisjärjestelmiä koskevien asioiden valmistelu, toimitusjohtajan ja muun johdon palkitsemisen arviointi, huolehtiminen palkitsemisjärjestelmien tarkoituksenmukaisuudesta, toimitusjohtajan ja muun johdon nimitysasioiden valmistelu ja heidän seuraajiensa kartoittaminen sekä muun henkilöstön palkitsemisen ja organisaation kehittäminen.

Palkitsemisvaliokunnan jäsenet vuonna 2020:

Jarmo Salmi
Jyrki Mäkyne
Heli Korpinen

Palkitsemisvaliokunta kokoontui vuoden 2020 aikana kaksi kertaa.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Oma Säästöpankin hallitus päätti 17.2.2020 perustaa konsernin johdolle osakepohjaisen kannustinjärjestelmän.

Osakepalkkiojärjestelmässä 2020 - 2021 on yksi kahden vuoden mittainen ansaintajakso, 1.1.2020 - 31.12.2021. Järjestelmän kohderyhmään kuuluu enintään 15 avainhenkilöä, mukaan lukien yhtiön toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän jäsenet. Järjestelmästä maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 420 000 Oma Säästöpankki Oyj:n osakkeen arvoa sisältäen myös rahana maksettavan osuuden.

Järjestelmän mahdollinen palkkio perustuu vertailukelpoiseen kulu-tuottosuhteeseen, liiketoiminnan tuottojen kasvuun (vertailukelpoisin luvuin) sekä asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyteen. Palkkio maksetaan ansaintajakson 2020-2021 päättymisen jälkeen

noin kolmen vuoden kuluessa neljässä erässä. Palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Jos avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa osakkeille asetetun yhden vuoden mittaisen odotusajan aikana.

Yhtiön toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenen on omistettava vähintään 50 prosenttia järjestelmän perusteella hänelle maksetuista nettomääräisistä osakkeista, kunnes toimitusjohtajan osakeomistuksen arvo yhtiössä vastaa yhteensä hänen bruttovuosipalkkansa arvoa ja vastaavasti konsernin johtoryhmän jäsenen osakeomistus yhtiössä vastaa yhteensä puolta hänen bruttovuosipalkkansa arvosta. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin toimitusjohtajan toimisuhte tai konsernin johtoryhmän jäsenyys jatkuu.

Konserni päivittää oletuksen lopullisesta osakkeiden määrästä jokaisena tilinpäätöspäivänä. Arvioiden muutokset kirjataan tuloslaskelmaan. Tilikaudelle kohdistuvat kirjaukset esitetään liitteessä tilinpäätöksen liitteessä K21 Henkilöstökulut.

Järjestelmästä maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 420 000 Oma Säästöpankki Oyj:n osakkeen arvoa. Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän ehdot noudattavat yhtiön palkitsemispolitiikassa esitettyjä muuttuvan palkitsemisen periaatteita. Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän laatimisessa yhtiön ulkopuolisena asiantuntijana on toiminut Evli Alexandria Incentives (EAI).

Osakeperusteinen kannustinjärjestelmä

(1000 euroa)

2020-2021

Arvioitu enimmäismäärä brutto-osakkeita järjestelmän käynnistyessä	420 000
Myöntämispäivä	1.1.2020
Osakkeen hinta myöntämishetkellä, käyvän arvon painotettu keskiarvo	
Ansaintajakso alkaa	1.1.2020
Ansaintajakso päättyy	31.12.2021
Henkilöitä tilikauden päättyessä	10

PALKITSEMISRAPORTTI VUODELTA 2020

Palkitsemisraportti selostaa varsinaiselle yhtiökokoukselle yhtiön hallitukselle ja toimitusjohtajalle edelliseltä tilikaudelta maksetut ja erääntyneet palkkiot.

1. Johdanto

Oma Säästöpankin varsinainen yhtiökokous 15.6.2020 vahvisti yhtiölle palkitsemispolitiikan, joka on yhtiön liiketoimintastrategian, tavoitteiden ja arvojen mukainen ja se vastaa yhtiön pitkän aikavälin etua.

Palkitsemispolitiikassa määritellään toimielinten palkitsemisen periaatteet ja prosessit tavalla, jolla parhaiten tuetaan yhtiön strategian menestyksellistä toteuttamista ja sitä kautta

omistaja-arvon kasvua. Palkitsemispolitiikka myös mahdollistaa kyvykkään johdon ja hallituksen rekrytoinnin ja sitouttamisen yhtiöön.

Yhtiö on noudattanut vahvistettua palkitsemispolitiikkaa hallituksen ja toimitusjohtajan sekä toimitusjohtajan sijaisen osalta ilman poikkeuksia. Tässä palkitsemisraportissa on tarkemmin kuvattu toimielinten palkitseminen tilikaudella 2020.

Alempana kohdassa viisi on kuvattu hallituksen ja toimitusjohtajan palkkioiden kehitystä yhtiön työntekijöiden keskimääräisen palkitsemisen kehitykseen ja yhtiön taloudelliseen kehitykseen viideltä edelliseltä tilikaudelta.

2. Hallituksen palkkiot edelliseltä tilikaudelta

Hallituksen palkkioiden osalta noudatettiin 1.1.-15.6.2020 varsinaisen yhtiökokouksen nimitystoimikunnan esityksen mukaisesti 29.4.2019 tekemää päätöstä, jonka mukaisesti hallituksen jäsenille maksettiin vuoden 2020 varsinaiseen yhtiökokoukseen päättyvältä toimikaudelta palkkioita seuraavasti:

- Hallituksen puheenjohtajalle maksettiin vuosipalkkiona 43 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle maksettiin vuosipalkkiona 26 000 euroa ja kullekin hallituksen jäsenelle maksettiin vuosipalkkiona 16 000 euroa. Nämä vuosipalkkiot maksettiin hallituksen jäsenille tilikaudella 2019.

- Lisäksi hallituksen jäsenille maksettiin kokouspalkkiona 1 000 euroa per kokous. Etäkokouksista ja valiokunnan kokouksista maksettiin kokouspalkkiona 500 euroa per kokous.

Varsinainen yhtiökokous 15.6.2020 päätti osakkeenomistajien nimitystoimikunnan esityksen mukaisesti, että hallituksen jäsenille maksetaan 15.6.2020 alkaen palkkioita vuoden 2021 varsinaiseen yhtiökokoukseen päättyvältä toimikaudelta seuraavasti:

- Hallituksen puheenjohtajalle maksetaan vuosipalkkiona 50 000 euroa, hallituksen varapuheenjohtajalle maksetaan vuosipalkkiona 37 500 euroa ja hallituksen jäsenelle maksetaan vuosipalkkiona 25 000 euroa.

- Lisäksi hallituksen jäsenille maksetaan kokouspalkkiona 1 000 euroa per kokous. Etäkokouksista ja valiokunnan kokouksista maksetaan kokouspalkkiona 500 euroa per kokous.

Kiinteän vuosipalkkion saamisen ja maksamisen edellytys on, että hallituksen jäsen sitoutuu hankkimaan 40 %:lla kiinteästä vuosipalkkiostaan Oma Säästöpankki Oyj:n osakkeita säännellyllä markkinalla (Nasdaq Helsinki Oy) julkisessa kaupankäynnissä muodostuvaan hintaan. Lisäksi suositus on, että hallituksen jäsen ei luovuttaisi vuosipalkkiolla hankkimiaan osakkeita ennen kuin hänen jäsenyytensä hallituksessa on päättynyt.

Hallituksen kokoonpanossa ei tapahtunut muutoksia vuoden 2020 aikana ja hallituksen jäsenille maksettiin vuonna 2020 palkkioita seuraavasti:

	Vuosipalkkiot	Kokouspalkkiot
Jarmo Salmi, puheenjohtaja	50 000 €	13 500 €
Jyrki Mäkyinen, varapuheenjohtaja	37 500 €	11 500 €
Aila Hemminki	25 000 €	12 000 €
Aki Jaskari	25 000 €	13 000 €
Timo Kokkala	25 000 €	13 000 €
Heli Korpinen	25 000 €	11 000 €
Jaana Sandström	25 000 €	13 000 €
Yhteensä	212 500 €	87 000 €

Kukin hallituksen jäsen on hankkinut 40 %:lla kiinteästä vuosipalkkioistaan Oma Säästöpankki Oyj:n osakkeita.

Palkitsemisvaliokuntaan kuuluivat vuonna 2020 Jarmo Salmi, Heli Korpinen ja Jyrki Mäkyinen. Valiokunta kokoontui vuoden aikana kaksi kertaa ja valiokunnan jäsenille maksettiin palkkioita seuraavasti:

	Kokouspalkkiot
Jarmo Salmi	1 000 €
Heli Korpinen	1 000 €
Jyrki Mäkyinen	1 000 €
Yhteensä	3 000 €

3. Toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen palkitseminen edelliseltä tilikaudelta

Kiinteä palkitseminen

Toimitusjohtaja Pasi Sydänlammin kiinteä vuosipalkka tilikaudelta 2020 oli 598 500 euroa ja luontaisedut 1 960,40 euroa.

Lakisääteisen eläkevakuutuksen lisäksi yhtiön Sydänlammille hankkiman vapaaehtoisen eläkevakuutuksen vuosikustannus tilikaudella 2020 oli 118 750 euroa. Vapaaehtoisen eläkevakuutuksen perusteella maksetaan vakuutusehtojen mukaan vakuutetun hakemuksesta vanhuuseläkettä vakuutetun ollessa 60 vuotta 1 kuukautta - 70 vuotta. Eläkkeen määrä lasketaan laskuperusteiden, vakuutusehtojen ja hinnaston mukaan kertyneen vakuutettukohtaisen vakuutussäästön perusteella. Vakuutetun kuollessa tai tullessa pysyvästi työkyvyttömäksi maksetaan vakuutusehtojen mukaan edunsaajalle kertakorvaus, joka on 100 prosenttia vakuutettukohtaisesta vakuutussäästöä.

Lisäksi Sydänlammille maksettiin joulukuussa 2020 tilikaudelta 2019 tulospalkkio, joka oli 49 000 euroa. Palkitsemisen kriteerit olivat: yhtiön vakavaraisuus, osingonmaksukyky, kulu-tuottosuhte ja ROA-%.

Toimitusjohtajan sijaisena toimivan, asiakasliiketoiminnan johtajan Pasi Turtion kiinteä vuosipalkka tilikaudelta 2020 oli 252 000 euroa, lisäeläke 37 500 euroa ja luontaisedut 240 euroa.

Toimitusjohtajalle ja toimitusjohtajan sijaiselle ei maksettu eikä heille erääntynyt maksettavaksi muita etuuksia päättyneellä tilikaudella.

Muuttuva palkitseminen

Oma Säästöpankki Oyj:n päätti 17.2.2020 perustaa osakepohjaisen kannustinjärjestelmän konsernin avainhenkilöille. Osakepalkkiojärjestelmässä 2020-2021 on yksi kahden vuoden mittainen ansaintajakso, 1.1.2020-31.12.2021. Järjestelmän kohderyhmään kuuluu enintään 15 avainhenkilöä, mukaan lukien yhtiön toimitusjohtaja ja toimitusjohtajan sijainen. Avainhenkilöillä ei ole ansaintajaksolla muita muuttuvan palkitsemisen palkkiojärjestelmiä. Hallitus vahvistaa ansaitun palkkion määrän niin pian kuin mahdollista ansaintajakson päättymisen jälkeen, mutta kuitenkin toukokuun 2022 loppuun mennessä.

Järjestelmän mahdollinen palkkio perustuu vertailukelpoiseen kulu-tuottosuhteeseen, liiketoiminnan tuottojen kasvuun (vertailukelpoisin luvuin) sekä asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyteen. Palkkio maksetaan ansaintajakson päättymisen jälkeen noin kolmen vuoden kuluessa neljässä erässä. Palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Jos avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa osakkeille asetetun yhden vuoden mittaisen odotusajan aikana.

Toimitusjohtajan osalta koko ansaintajaksolta maksettavan palkkion enimmäismäärä osakkeina on 141.935 osaketta ja toimitusjohtajan sijaisen osalta vastaavasti 59.797 osaketta.

Yhtiön toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen on omistettava vähintään 50 prosenttia järjestelmän perusteella hänelle maksetuista nettomääräisistä osakkeista, kunnes toimitusjohtajan osakeomistuksen arvo yhtiössä vastaa yhteensä hänen bruttovuosipalkkansa arvoa ja vastaavasti toimitusjohtajan sijaisen osakeomistus yhtiössä vastaa yhteensä puolta hänen bruttovuosipalkkansa arvosta. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin toimitusjohtajan toimisuhte tai toimitusjohtajan sijaisen tehtävä jatkuu.

Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän ehdot noudattavat yhtiön palkitsemispolitiikassa esitettyjä muuttuvan palkitsemisen periaatteita.

4. Palkitsemispolitiikasta poikkeaminen ja palkitsemispolitiikan muuttaminen

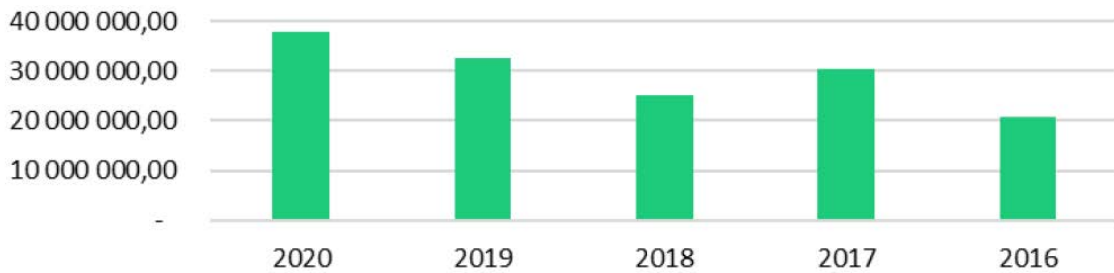
Yhtiö ei ole poikennut palkitsemispolitiikasta tilikauden 2020 aikana. Yhtiön hallitus katsoo, että yhtiöllä ei ole tarvetta väliaikaisesti poiketa yhtiökokoukselle 15.6.2020 esitetystä palkitsemispolitiikasta yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi.

Palkitsemispolitiikkaan ei ole tehty muutoksia tilikauden 2020 aikana eikä yhtiön hallitus esitä varsinaiselle yhtiökokoukselle muutoksia tehtäväksi.

5. Palkkioiden vertailu viiden vuoden ajalta

Alla on kuvattu yhtiön taloudellinen kehitys viiden edellisen tilikauden aikana ja miten hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle maksetut palkkiot ovat kehittyneet samalla ajanjaksolla verrattuna työntekijöiden keskimääräiseen palkitsemisen kehitykseen.

Tulos ennen veroja €



Hallitus	2020	2019	2018	2017	2016
vuosipalkkiot	212 500,00	143 666,67	38 000,00	38 000,00	38 000,00
kokouspalkkiot	90 000,00	85 500,00	59 000,00	58 000,00	64 000,00
muut taloudell. edut					
	302 500,00	229 166,67	97 000,00	96 000,00	102 000,00

Partanen Jarmo (hall. päätoiminen pj 4/2019 saakka)	2020	2019	2018	2017	2016
palkka		125 316,13	303 067,80	303 067,80	289 708,80
palkkio		48 106,00			
lisäeläke				16 500,00	
luontaisedut		160,00	240,00	240,00	721,10
	0,00	173 582,13	303 307,80	319 807,80	290 429,90

Toimitusjohtaja ja varatoimitusjohtaja	2020	2019	2018	2017	2016
kiinteä vuosipalkka	850 500,00	787 500,00	542 567,80	492 067,80	456 931,98
muuttuvat palkit osat.	49 000,00	49 000,00	79 100,00	49 100,00	79 528,60
lisäeläkemaksut	156 250,00	156 250,00	53 284,48	53 284,48	53 284,48
muut - luontaisedut	2 200,40	2 125,60	3 073,10	2 811,10	2 985,50
	1 057 950,40	994 875,60	678 025,38	597 263,38	592 730,56

Toimitusjohtaja, Sydänlammi Pasi	2020	2019	2018	2017	2016
palkka	598 500,00	598 500,00	352 067,80	303 067,80	303 067,80
palkkio	49 000,00	49 000,00	49 000,00	49 100,00	49 000,00
lisäeläke	118 750,00	118 750,00	40 000,00	40 000,00	40 000,00
luontaisedut	1 960,40	1 885,60	2 245,40	2 171,10	2 264,40
	768 210,40	768 135,60	443 313,20	394 338,90	394 332,20

Varatoimitusjohtaja, Turtio Pasi	2020	2019	2018	2017	2016
palkka	252 000,00	189 000,00	190 500,00	189 000,00	153 864,18
palkkio			30 100,00		30 528,60
lisäeläke	37 500,00	37 500,00	13 284,48	13 284,48	13 284,48
luontaisedut	240,00	240,00	827,70	640,00	721,10
	289 740,00	226 740,00	234 712,18	202 924,48	198 398,36

Henkilökunta	2020	2019	2018	2017	2016
Bonus	250 361,53	162 431,16	172 279,98	24 639,99	126 168,00
Henkilöstörahasto	362 500,00	437 500,00	180 000,00	200 000,00	60 000,00
	612 861,53	599 931,16	352 279,98	224 639,99	186 168,00

Henkilökunta	2020	2019	2018	2017	2016
Tulospalkkiot	612 862	599 931	352 280	224 640	186 168
Henkilöstökulut	15 807 567	16 075 306	15 643 145	12 540 044	13 492 269
Henkilöstön määrä keskimäärin	299	300	288	256	246
Henkilöstökulut/hlö	52 868	53 584	54 316	48 985	54 847

Johtoryhmän palkitseminen ja työsuhde-etuudet

Johtoryhmän palkasta, palkkioista ja muista eduista päättää hallitus. Johtoryhmän jäsenten palkkio muodostuu kuukausipalkasta ja osakepalkkiojärjestelmästä. Johtoryhmän (pois lukien toimitusjohtaja ja varatoimitusjohtaja) työsuhde-etuudet olivat:

Johtoon kuuluvien henkilöiden saama korvaus (1 000 euroa)	Palkat ja palkkiot		Lakisääteinen eläketurva		Vapaaehtoiset lisäeläkkeet	
	1-12/2020	1-12/2019	1-12/2020	1-12/2019	1-12/2020	1-12/2019
Pasi Sydänlammi, toimitusjohtaja	649	649	113	113	119	119
Pasi Turtio, varatoimitusjohtaja	252	189	44	33	38	38
Muu johtoryhmä*	629	553	109	96	0	0
Yhteensä	1 530	1 391	265	241	157	156

Johdolle ei ole maksettu yllä olevassa taulukossa ilmoitettujen lyhytaikaisten työsuhde-etuuksien lisäksi työsuhteen päättymisen jälkeisiä etuuksia. Konsernin johtoryhmällä on ollut tilikaudesta 2020 alkaen osakeperusteinen kannustinjärjestelmä. Tilikaudelle 2020 kirjatut osakepohjaisen kannustinjärjestelmän maksut olivat yhteensä 555 tuhatta euroa. Osakepohjaisesta kannustinjärjestelmästä annetaan lisätietoja liitetiedossa K33.

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Oma Säästöpankin hallitus päätti 17.2.2020 perustaa osakepohjaisen kannustinjärjestelmän konsernin johdolle, johon konserni on tilikaudella soveltanut IFRS 2 Osakeperusteiset maksut –standardin vaatimuksia.

Osakepalkkiojärjestelmässä 2020 - 2021 on yksi kahden vuoden mittainen ansaintajakso, 1.1.2020 - 31.12.2021. Järjestelmän kohderyhmään kuuluu enintään 15 avainhenkilöä, mukaan lukien yhtiön toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän jäsenet.

Järjestelmän mahdollinen palkkio perustuu vertailukelpoiseen kulu-tuottosuhteeseen, liiketoiminnan tuottojen kasvuun (vertailukelpoisin luvuin) sekä asiakas- ja henkilöstötyytyväisyyteen. Palkkio maksetaan ansaintajakson 2020-2021 päättymisen jälkeen noin kolmen vuoden kuluessa neljässä erässä. Palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta avainhenkilölle aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Jos avainhenkilön työ- tai toimisuhte päättyy ennen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta. Palkkiona maksettuja osakkeita ei saa luovuttaa osakkeille asetetun yhden vuoden mittaisen odotusajan aikana.

Yhtiön toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenen on omistettava vähintään 50 prosenttia järjestelmän perusteella hänelle maksetuista nettomääräisistä osakkeista, kunnes toimitusjohtajan osakeomistuksen arvo yhtiössä vastaa yhteensä hänen bruttovuosipalkkansa arvoa ja vastaavasti konsernin johtoryhmän jäsenen osakeomistus yhtiössä vastaa yhteensä puolta hänen bruttovuosipalkkansa arvosta. Tämä osakemäärä on omistettava niin kauan kuin toimitusjohtajan toimisuhte tai konsernin johtoryhmän jäsenyys jatkuu.

Konserni päivittää oletuksen lopullisesta osakkeiden määrästä jokaisena tilinpäätöspäivänä. Arvioiden muutokset kirjataan tuloslaskelmaan. Tilikaudelle kohdistuvat kirjaukset esitetään liitteessä tilinpäätöksen liitteessä K21 Henkilöstökulut.

Järjestelmästä maksettavat palkkiot vastaavat yhteensä enintään 420 000 Oma Säästöpankki Oyj:n osakkeen arvoa.

Osakepohjaisen kannustinjärjestelmän ehdot noudattavat yhtiön palkitsemispolitiikassa esitettyjä muuttuvan palkitsemisen periaatteita.

Osakeperusteinen kannustinjärjestelmä

(1000 euroa)

2020-2021

Arvioitu enimmäismäärä brutto-osakkeita järjestelmän käynnistyessä	420 000
Myöntämispäivä	1.1.2020
Osakkeen hinta myöntämishetkellä, käyvän arvon painotettu keskiarvo	
Ansaintajakso alkaa	1.1.2020
Ansaintajakso päättyy	31.12.2021
Henkilöitä tilikauden päättyessä	10