

Oma Säästöpankki Oyj
Palkka- ja palkkioselvitys

omasp
Lähellä ja läsnä

Sisällysluettelo

1	Palkitsemisjärjestelmät	3
2	Palkitsemisen päätöksentekojärjestys	3
2.1	Hallitus	3
2.2	Toimitusjohtaja	3
2.3	Johtoryhmä	4
3	Palkitsemisen keskeiset periaatteet	4
3.1	Palkitsemisen ja tuloksen välinen suhde	4
3.2	Palkkioiden kiinteiden ja muuttuvien osien suhde	4
3.3	Muuttuvien palkkioiden ja muiden luontoisetujen määrittämisessä sovellettavat keskeiset parametrit ja perusteet	4
3.4	Hallituksen palkitsemisen periaatteet	5
3.5	Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän palkitsemisen periaatteet	5
4	Palkitsemisraportti	5
4.1	Hallitus	5
4.2	Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä	6



Tässä dokumentissa annetaan Oma Säästöpankki Oyj:n (jäljempänä yhtiö) Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymän Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukainen palkka- ja palkkioselvitys vuodelta 2019 vertailuvuosineen. Palkka- ja palkkioselvityksessä kuvataan yhtiön hallituksen ja johdon palkitsemista koskevat tiedot. Palkka- ja palkkioselvitys ei sisällä konsernin tytäryritysten hallitusten ja johdon palkka- ja palkkioselvitystä.

1 Palkitsemisjärjestelmät

Yhtiö noudattaa luottolaitostoiminnasta annetun lain 8 luvun palkitsemisjärjestelmiä koskevia vaatimuksia. Yhtiön hallitus on hyväksynyt yhtiössä sovellettavien palkitsemisjärjestelmien yleiset periaatteet sekä valvoo ja arvioi niiden toimivuutta ja noudattamista.

2 Palkitsemisen päätöksentekojärjestys

2.1 Hallitus

Osakeyhtiölain mukaisesti yhtiön 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 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. 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.

2.2 Toimitusjohtaja

Yhtiön hallitus päättää toimitusjohtajan palvelussuhteen ehdoista ja palkitsemisesta. Yhtiön hallituksen palkitsemisvaliokunta vastaa toimitusjohtajan palkkauksen ja muiden taloudellisten etuuksien valmistelusta.

Palkitsemisvaliokuntaan kuuluu kolme hallituksen jäsentä ja valiokunnan tehtävät ja toimintatapa on kuvattu palkitsemisvaliokunnan työjärjestyksessä.

2.3 Johtoryhmä

Yhtiön hallitus päättää johtoryhmän jäsenten palvelussuhteen ehdoista ja palkitsemisesta. Yhtiön hallituksen palkitsemisvaliokunta vastaa johtoryhmän jäsenten palkkauksen ja muiden taloudellisten etuuksien valmistelusta.

3 Palkitsemisen keskeiset periaatteet

Pankin palkitsemisjärjestelmä on pitkän aikavälin ohjauksen väline ja se on vastuullinen sekä omistajia että työntekijöitä kohtaan. Palkitsemisen kokonaisuus suunnitellaan siten, että se kannustaa työntekijöitä tekemään parhaansa ja ylittämään asetetut tavoitteet. Yhteisesti sovittujen toimintamallien ja pankin riskistrategioiden mukaan menestyksekkäästi hoidetusta työstä palkitaan oikeudenmukaisesti. Palkitsemisjärjestelmässä huomioidaan pankin riskienhallinnan toimintaperiaatteet ja huolehditaan siitä, että järjestelmä ei kannusta liialliseen tai ei-toivottuun riskinottamiseen.

Pankin palkitsemisperiaatteissa 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 henkilöstöä tavoitteiden saavuttamisen kannalta erityisen tärkeisiin asioihin. Muuttuvien palkkioiden järjestelmä käsitellään vuosittain.

3.1 Palkitsemisen ja tuloksen välinen suhde

Palkitsemisjärjestelmä on pankin liiketoimintastrategian, tavoitteiden ja arvojen mukainen ja se vastaa pankin pitkän aikavälin etua. Palkitsemisjärjestelmä on sopusoinnussa pankin hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan ja riskinkantokyvyn kanssa ja edistää sitä.

3.2 Palkkioiden kiinteiden ja muuttuvien osien suhde

Pankin palkitsemisjärjestelmässä muuttuvat palkkiot voivat olla enintään 100 % kiinteästä vuosipalkasta.

3.3 Muuttuvien palkkioiden ja muiden luontoisetujen määrittämisessä sovellettavat keskeiset parametrit ja perusteet

Pankin muuttuviin palkkioihin sovelletaan seuraavia periaatteita: palkkio perustuu kokonaisarviointiin palkkionsaajan ja asianomaisen liiketoimintayksikön suorituksesta sekä pankin kokonaistuloksesta ja sen kehittymisestä. Suoritusta arvioitaessa huomioidaan taloudelliset ja muut tekijät sekä se, miten suoritus tai tulos on toteutunut pitkällä aikavälillä.

3.4 Hallituksen palkitsemisen periaatteet

Hallituksen palkkiot muodostuvat vuosipalkkiosta ja kokouspalkkioista. Hallituksen jäsenille maksetaan matkakustannusten korvaukset verohallinnon hyväksymällä tavalla ja suuruisina. Hallitukselle ei anneta palkkioina osakkeita eikä osakeperusteisia oikeuksia.

3.5 Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän palkitsemisen periaatteet

Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten palkkio muodostuu kuukausipalkasta ja bonuksesta.

Yhtiö maksaa toimitusjohtajalle vuosittain bonuspalkkaa, mikäli liiketoiminnan kehitys ja toteutuneet tulokset ovat riittävällä tasolla suhteessa hallituksen asettamiin tavoitteisiin. Toimitusjohtajan bonuspalkkaa määritettäessä huomioidaan muun muassa Hay-luokituksesta saatavat tiedot suoriteperusteisten palkanosien euromääräisistä tasoista ja huolehditaan, että toimitusjohtajan palkkaus myös tältä osin on kilpailukykyinen suhteessa toteutuneisiin tuloksiin.

Yhtiön hallitus päättää johtoryhmän jäsenten bonuksesta, mikäli johtoryhmän jäsenille asetettujen tavoitteiden toteutuneet tulokset ovat riittävällä tasolla.

Yhtiöllä ei ole vuonna 2019 ollut osakeperusteisia palkitsemisjärjestelmiä.

4 Palkitsemisraportti

4.1 Hallitus

Yhtiön yhtiökokous päätti 29.4.2019 varsinaisessa yhtiökokouksessa nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti, että hallituksen jäsenille maksetaan vuoden 2020 varsinaiseen yhtiökokoukseen päättyvältä toimikaudelta seuraavat vuosipalkkiot: hallituksen puheenjohtajalle 43 000 euroa vuodessa, varapuheenjohtajalle 26 000 euroa vuodessa ja muille hallituksen jäsenille 16 000 euroa vuodessa. Lisäksi maksetaan kokouspalkkiot kustakin hallituksen kokouksesta 1000 euroa ja kustakin valiokunnan kokouksesta 500 euroa. Hallituksen jäsenen osallistuessa hallituksen tai valiokunnan kokoukseen etänä, maksetaan kokouspalkkiona 500 euroa.

Yhtiön hallituksen puheenjohtaja oli päätoiminen 29.4.2019 saakka. Yhtiökokous päätti lisäksi maksaa hallituksen puheenjohtaja Jarmo Partaselle ylimääräisenä palkkiona kahden kuukauden palkkaa vastaavan määrän eli 48 106 euroa nimitystoimikunnan ehdotuksen mukaisesti.

Seuraavassa taulukossa esitetään hallituksen jäsenille maksetut palkat tai vuosi- ja kokouspalkkiot ilmoitetuilta tilikausilta:

(tuhatta euroa)	1.1.–31.12.		
	2019	2018	2017
Jarmo Partanen ¹⁾	174	303	303
Aila Hemminki	30	16	10
Aki Jaskari.....	30	16	16
Timo Kokkala	30	16	16
Heli Korpinen.....	30	15	15
Jyrki Mäkynen	39	18	17
Jarmo Salmi.....	57	16	16
Jaana Sandström ²⁾	17	-	-
Ari Yli-Kaatiala ³⁾	-	-	6
Yhteensä.....	406	400	399

¹⁾ Hallituksen jäsen 29.4.2019 saakka

²⁾ Hallituksen jäsen 29.4.2019 alkaen

³⁾ Hallituksen jäsen 22.4.2017 saakka

Yhtiö ei ole antanut takauksia tai muita vastuusitoumuksia hallituksen jäsenten puolesta.

4.2 Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä

Yhtiön toimitusjohtajalle vuonna 2019 maksettu palkka, palkkiot ja luontaisedut olivat yhteensä 649 tuhatta euroa (vuonna 2018 354 tuhatta euroa ja vuonna 2017 354 tuhatta euroa). Toimitusjohtajan eläke- tai muista vastaavista sitoumuksista johtuvien kulujen kokonaismäärä oli 217 tuhatta euroa vuonna 2019 (102 tuhatta euroa vuonna 2018, 104 tuhatta euroa vuonna 2017), johon sisältyi toimitusjohtajan lakisääteisen eläkevakuutuksen lisäksi yhtiön hankkima vapaaehtoinen eläkevakuutus, jonka vuosikustannus vuonna 2019 oli 104 tuhatta euroa (40 tuhatta euroa vuosina 2018 ja 2017). Vapaaehtoisen eläkevakuutuksen perusteella maksetaan vakuutusehtojen mukaan vakuutetun hakemuksesta vanhuuseläkettä vakuutetun ollessa 60 vuotta 1 kuukautta - 70 vuotta. Eläkkeen määrä laskeaan 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 vakuutussäästöstä.

Alla olevassa taulukossa esitetään konsernin johtoryhmän jäsenten (pois lukien toimitusjohtaja) työsuhte-etuudet ilmoitetuilla tilikausilla:

(tuhatta euroa)	1.1.–31.12.		
	2019	2018	2017
Palkat, palkkiot ja etuudet	742	651	553
Eläkekulut	181	126	113
Yhteensä.....	923	777	666



omasp
Lähellä ja läsnä

Oma Säästöpankki Oyj
Valtakatu 32, 53100 Lappeenranta
puh. 020 764 0600
omasp.fi