

Oma Säästöpankki Oyj  
Palkka- ja palkkioselvitys

omasäästöpankki  
Lähellä ja länä

## 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 johtoryhmän palkitsemisen periaatteet	5
4	Palkitsemisraportti	5
4.1	Hallitus	5
4.2	Toimitusjohtaja ja muu johtoryhmä	6



Tässä dokumentissa annetaan Oma Säästöpankki Oyj:n (jäljempänä yhtiö) Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n hyväksymän Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin mukainen palkka- ja palkkioselvitys vuodelta 2018 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 hyväksyä ajoissa 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 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 hoidusta 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. Yhtiön hallituksen puheenjohtaja on kokoaikainen, ja hänen kokonaispalkkionsa muodostuu kuukausipalkasta tavanomaisine työsuhde-etuineen. Hallituksen jäsenille maksetaan matkakustannusten korvaukset verohallinnon hyväksymällä tavalla ja suuruisina. Hallitukselle ei anneta palkkioina osakkeita eikä osakeperusteisia oikeuksia.

### 3.5 Toimitusjohtajan ja johtoryhmän palkitsemisen periaatteet

Toimitusjohtajan ja 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 osakeperusteisia palkitsemisjärjestelmiä.

## 4 Palkitsemisraportti

### 4.1 Hallitus

Yhtiön yhtiökokous päätti 14.4.2018 varsinaisessa yhtiökokouksessa, että hallituksen päätoimisen puheenjohtajan korvaus on 24 053 euroa kuukaudessa. Hallituksen varapuheenjohtajan vuosipalkkio on 8 000 euroa ja hallituksen jäsenten vuosipalkkio 6 000 euroa. Kokouspalkkiona maksetaan hallituksen jäsenille 1 000 euroa kokouksesta.



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

(tuhatta euroa)	1.1.–31.12.		
	2018	2017	2016
		(tilintarkastettu)	
Jarmo Partanen	303	303	290
Aila Hemminki .....	16	10	-
Aki Jaskari.....	16	16	17
Timo Kokkala .....	16	16	17
Heli Korpinen.....	15	15	16
Jyrki Mäkyne .....	18	17	19
Jarmo Salmi.....	16	16	16
Ari Yli-Kaatiala <sup>1)</sup> .....	-	6	17
<b>Yhteensä.....</b>	<b>400</b>	<b>399</b>	<b>392</b>

<sup>1)</sup> Hallituksen jäsen 22.4.2017 saakka

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

## 4.2 Toimitusjohtaja ja muu johtoryhmä

Yhtiön toimitusjohtajalle vuonna 2018 maksettu palkka, palkkiot ja luontaisedut olivat yhteensä 354,3 tuhatta euroa (vuonna 2017 354,3 tuhatta euroa ja vuonna 2016 354,3 tuhatta euroa ja vuonna 2015 307,9 tuhatta euroa). Toimitusjohtajan eläke- tai muista vastaavista sitoumuksista johtuvien kulujen kokonaismäärä oli 101,5 tuhatta euroa vuonna 2018 (103,6 tuhatta euroa vuonna 2017, 103,8 tuhatta euroa vuonna 2016 ja 90,0 tuhatta euroa vuonna 2015), johon sisältyi toimitusjohtajan lakisääteisen eläkevakuutuksen lisäksi yhtiön hankkima vapaaehtoinen eläkevakuutus, jonka vuosikustannus vuonna 2018 oli 40,0 tuhatta euroa (40,0 tuhatta euroa vuosina 2017 ja 2016 ja 34,7 tuhatta euroa vuonna 2015). 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 vakuutussäästöstä.

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

(tuhatta euroa)	1.1.–31.12.		
	2018	2017	2016
		(tilintarkastettu)	
Palkat, palkkiot ja etuudet .....	651	553	411
Eläkekulut .....	126	113	87
<b>Yhteensä.....</b>	<b>777</b>	<b>666</b>	<b>499</b>





omasp  
Lähellä ja läsnä

Oma Säästöpankki Oyj  
Valtakatu 32, 53100 Lappeenranta  
puh. 020 764 0600  
[omasp.fi](http://omasp.fi)