



## OP Gruppens principer för ersättningar och lönepolicy

<b>1</b>	<b>OP GRUPPENS PRINCIPER FÖR ERSÄTTNINGAR OCH LÖNEPOLICY</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>OP GRUPPENS PRINCIPER FÖR ERSÄTTNINGAR</b>	<b>4</b>
2.1	ERSÄTTNINGARNA LOCKAR, SPORRAR OCH MOTIVERAR	4
2.2	ERSÄTTNINGARNA FÖLJER OP GRUPPENS VÄRDEN, MÅL OCH STRATEGI SAMT FRÄMJAR GENOMFÖRINGEN AV DEM	4
2.3	ERSÄTTNING FÖR UTMÄRKTA PRESTATIONER	4
2.4	ERSÄTTNINGARNA ÄR I SIN HELHET KONKURRENSKRAFTIGA	5
2.5	ERSÄTTNINGSSYSTEMEN IAKTTAR BESTÄMMELSERNA, BEAKTAR ANSVARSASPEKTER OCH HÅLLBARHETSRIKSER SAMT UPPMUNTRAR INTE TILL ONÖDIG RISKTAGNING	5
<b>3</b>	<b>OP GRUPPENS LÖNEPOLICY</b>	<b>6</b>
3.1	LÖN	7
3.2	AVGÅNGSVEDERLAG OCH STÖDPAKET	7
3.3	PERSONALFÖRMÅNER	7
3.4	RÖRLIGA ERSÄTTNINGAR	7
3.4.1	Resultatlön	8
3.4.2	Snabbersättning	8
3.4.3	Kvarhållandebonus	9
3.4.4	Garanterad rörlig ersättning i början av anställningsförhållande	9
3.4.5	Personalfonden	9
3.5	BEAKTANDE AV HÅLLBARHETSRIKSER I RÖRLIGA ERSÄTTNINGAR	9
3.6	KVALITATIV BEDÖMNING SOM EN DEL AV ERSÄTTNINGARNA	10
3.7	PERSONER SOM ARBETAR INOM KONTROLLFUNKTIONER	10
3.8	TILLÄGGSPENSION	10
3.9	ERSÄTTNINGAR I ANNAN FORM ÄN PENGAR	10
3.10	BETALNING AV RÖRLIG ERSÄTTNING	11
3.10.1	Villkor för utbetalningen av resultatlön	11
3.10.2	Återkallelse av beslut om resultatlön och återindrivning av betald resultatlön	12
3.11	TILLÄGGSVILLKOR FÖR PERSONER SOM ARBETAR I RISKPOSITIONER	12



## 1 OP GRUPPENS PRINCIPER FÖR ERSÄTTNINGAR OCH LÖNEPOLICY

OP Gruppens principer för ersättningar och lönepolicy ("Ersättningsanvisningen") tillämpas på alla personer som står i anställnings- eller tjänsteförhållande till OP Gruppen exklusive Pohjola Försäkrings fältmän och OP Hems fastighetsmäklare. Till OP Gruppens ersättningshelhet hör utöver den här Ersättningsanvisningen

- OP Gruppens personalfond, för vilken gäller stadgar som är fristående från Ersättningsanvisningen
- Personalförmåner, som fastställs företags specifikt i andra företag än centralinstitutskoncernen, där OP Andelslags styrelse fastställer personalförmånerna gemensamt på koncernnivå.
- För Pohjola Försäkrings fältmän en lokalt, för en viss tid avtalad ersättningsmodell, som baserar sig på försäkringsbranschens kollektivavtal, samt eventuellt ett av arbetsgivaren fastställt ersättningsystem, för vilka principerna har fastställts i ett separat avtal och som inte hör till tillämpningsområdet för denna Ersättningsanvisning
- För OP Hems fastighetsmäklare provisionsersättningar, för vilka principerna har fastställts i respektive OP Hem och som inte hör till tillämpningsområdet för denna Ersättningsanvisning

Beslut om den Ersättningsanvisningen fattas årligen av OP Andelslags styrelse. Principerna för ersättningar fastställs av OP Andelslags förvaltningsråd. I Ersättningsanvisningen till den har beaktats gällande lagstiftning, övriga bestämmelser samt krav och anvisningar från tillsynsmyndigheter. Ersättningsanvisningen är en sådan bindande anvisning som avses i 17 § i lagen om en sammanslutning av inlåningsbanker, och den ska delges styrelserna för företagen i sammanslutningen. Anvisningen ska iakttas i företagen och läggas fram för godkännande i styrelserna för övriga företag.

OP Andelslags styrelse och styrelses ersättningsutskott styr och övervakar ersättningarna i OP Gruppen. Varje företag som hör till OP Gruppen ansvarar själv för sin del för att dess ersättningspraxis är lagenlig och förenlig med regleringen.

I Ersättningsanvisningen till den har beaktats nedan nämnda lagstiftning, övriga bestämmelser samt krav och anvisningar från tillsynsmyndigheter:

### Kreditinstitut

- Lagen om en sammanslutning av inlåningsbanker, 599/2010, 17 §
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 575/2013, artikel 450
- Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/923, om riskpositioner
- Kreditinstitutslagen (610/2014), 8 kap.
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 575/2013 (CRR), artikel 450
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2013/36/EU (CRD IV) och (EU) 2019/878 (CRD V)
- artikel 92 Ersättningspolicy, artikel 94 Ersättningsens rörliga delar, artikel 95 Ersättningskommitté EBA/GL/2021/04 Riktlinjer för en sund ersättningspolicy enligt direktiv 2013/36/EU
- EBA/GL/2021/05 Slutrapport om riktlinjer för intern styrning
- EBA/GL/2016/06 Riktlinjer om ersättningspolicy och ersättningspraxis för försäljning och tillhandahållande av bankprodukter och banktjänster till konsumenter
- EBA/GL/2020/06 Riktlinjer om kreditgivning och övervakning
- Europaparlamentets och rådets förordning 2019/2088, om hållbarhetsrelaterade upplysningar som ska lämnas inom den finansiella tjänstesektorn, artikel 5, "Disclosureförordningen"



## Värdepappersföretag, fondbolag, fondföretag och förvaltning av alternativa investeringsfonder

- Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/2154, om riskpositioner
- Kommissionens delegerade förordning (EU) 2021/2155, om instrument
- Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/565, artikel 27, artikel 34
- Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/2033 om tillsynskrav för värdepappersföretag (IFR), artikel 51
- Lagen om investeringstjänster (747/2012), 6 b kap. och 6 c kap.
- Lagen om placeringsfonder (213/2019), 4 kap.
- Lagen om förvaltare av alternativa investeringsfonder (162/2014), 7 kap. 7 §
- Finansministeriets förordning (229/2014) om ersättningssystem för förvaltare av alternativa investeringsfonder
- Finansministeriets förordning 257/2019, 3 kap.1–6 §
- Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/65/EU, (MiFID II), artiklarna 16, 23 och 24
- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/2034, (IFD), artikel 25, artikel 26, artikel 30, artikel 31, artikel 32, artikel 33, artikel 34, artikel 39
- UCITS-direktivet 2014/91/EU, artikel 14 a, artikel 14 b, artikel 69, artikel 78
- AIFM-direktivet 2011/61/EU, artikel 6, artikel 13, artikel 22, Bilaga II
- Ersättningspolicy och ersättningspraxis (MiFID) (ESMA/2013/606)
- 
- ESMA35-43-3565 Riktlinjer om vissa aspekter av ersättningskraven i Mifid II-direktivet
- EBA/GL/2021/13 Riktlinjer för en sund ersättningspolicy enligt direktiv (EU) 2019/2034
- ESMA UCITS 2016/575 Riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt UCITS-direktivet
- ESMA 2013/232 Riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt UCITS-direktivet
- ESMA 2016/579 Riktlinjer om en sund ersättningspolicy enligt AIFM-direktivet
- Finansinspektionens Föreskrifter och anvisningar
  - 80/2020 Ändringar i föreskrifterna och anvisningarna om organisatoriska krav och uppföranderegler för placeringsfondsverksamhet och om förvaltare av alternativa investeringsfonder (tillsynsmeddelande)
  - 7/2018 Organisering av och förfaranden vid tillhandahållande av investeringstjänster
  - 9/2017 Ersättningar till förvaltare av fondbolag och alternativa investeringsfonder (tillsynsmeddelande)
  - 4/2014 Förvaltare av alternativa investeringsfonder
  - 3/2011 Organisatoriska krav och uppföranderegler för placeringsfondsverksamhet

## Försäkringsbolag

- Kommissionens delegerade förordning (EU) 2015/35, Kapitel IX, Avsnitt 5
- Kommissionens förslag om ändring av förordning 2015/35
- Kommissionens delegerade förordning (EU) 2017/2359, Kapitel II
- Försäkringsbolagslagen (2008/521), 6 kap. 8 § och 17 §
- Lagen om försäkringsdistribution (2018/234), 5 kap. 30 § och 6 kap. 46 §
- Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/97 om försäkringsdistribution, artikel 17
- EIOPA-BoS-14/253 SV, Riktlinjer för företagsstyrningssystem
- EIOPA-BoS-20/040, Opinion on the supervision of remuneration principles in the insurance and reinsurance sector
- Finansinspektionens Föreskrifter och anvisningar



- 49/2021 Beaktande av hållbarhetsriskerna i tillsynen över försäkringsbolagen: ändringar i regleringen och tillsynsmyndigheternas förväntningar (tillsynsmeddelande)

## 2 OP GRUPPENS PRINCIPER FÖR ERSÄTTNINGAR

OP Gruppens ersättningar baserar sig på de fem 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 grunduppdrag, 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 av arbetsgivaren. De anställda får också ersättningar i annan form än pengar, t.ex. i form av utbildningsmöjligheter..

### 2.3 Ersättning för utmärkta prestationer

Vid prestationsbedömningen beaktas utöver de kvantitativa mätarna också kvaliteten. Det här innebär att prestationsbedömningen inte enbart baserar sig på hur de uppställda målen har nåtts, utan också 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:

- grund för löneförhöjningar,
- koefficient för rörliga ersättningar,
- grund för upptagning i ersättningssystemen samt
- 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 kan styras till dem som presterat bäst. Också andra än de personliga prestationerna påverkar ersättningarna, till exempel via de företagsvisa mätarna och mätarna på gruppnivå för rörliga ersättningar.



## 2.4 Ersättningarna är i sin helhet konkurrenskraftiga

Ersättningarnas konkurrenskraft bedöms på basis av de totala ersättningarna. I dem ingår bland annat penninglönen, förmånerna och de rörliga ersättningarna. Konkurrenskraften hos de fasta ersättningarna granskas i relation till olika tjänsteleverantörers lönestatistik samt OP Gruppens lönetabell, som uppdateras årligen och som bildas utgående från den privata sektorns lönedata (penninglön + skattepliktiga förmåner) i Finland. 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 Ersättningsystemen iakttar bestämmelserna, beaktar ansvarsaspekter och hållbarhetsrisker samt uppmuntrar inte till onödig risktagning

Ersättningarna i OP Gruppen iakttar vid respektive tidpunkt gällande bestämmelser, uppmuntrar till hållbarhet och uppfyller myndigheternas krav. Det här syns bl.a. 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 internrevision samarbetar. Riskhanteringen deltar i beredningen av ersättningsprinciperna, ersättningspolicyn och ersättningsystemen samt i definieringen av tillsynsmetoderna för ersättningsprocesserna. Compliance och Internrevisionen bedömer ersättningsystemet årligen. Ersättningsystemen konstrueras så att de uppmuntrar personerna att handla i enlighet med OP Gruppens Principer för god affärssed. Vid regelefterlevnaden gällande ersättningarna ska bl.a. följande aspekter beaktas:

- Fastställandet och uppföljningen av ersättningsystemen 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.
- Ersättningsystemet får inte leda till handlingar som står i konflikt med kundens intresse.
- Målen för ersättningsystemet ska harmonisera med riskhanteringsprinciperna och främja en sund riskhantering.
- Ersättningsystemet ska vara samstämmigt med beaktandet av hållbarhetsriskerna.

Användningen av det centraliserade systemstödet är bindande i hela OP Gruppen. Endast via det gemensamma systemstödet kan vi se till att ersättningsystemen 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 ersättningsystemen eller rent av hela företagets anseende.

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.
- Bedömningen av den personliga prestationen är objektiv, och grunderna för den allmänna bedömningen är offentliga och enhetliga.

### 3 OP GRUPPENS LÖNEPOLICY

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

Med de totala ersättningarna stöder och uppmuntrar vi personalen i

- att verkställa OP Gruppens kort- och långsiktiga affärsrörelsemål och strategi,
- att agera i enlighet med våra värden och vår kultur,
- att skapa en oslagbar kundupplevelse,
- att öka yrkeskunskapen och kompetensen mångsidigt,
- att arbeta självständigt, ha goda kommunikationsfärdigheter och gott omdöme,
- att realisera den oklanderliga riskpolicyn samt
- att handla i enlighet med bestämmelser och anvisningar.

De totala 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.

- 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 o.d. materialet på intranätet, genom samtal mellan chefer och anställda samt genom samtal med personalrepresentanter om avlöningens och ersättningarnas innehåll, struktur och nivå.



### 3.1 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 tillämpas i OP Gruppen en egen OP-svårighetsklassificering. På basis av OP-svårighetsklassificeringen bildas OP Gruppens lönetabell, som fastställs årligen av OP Andelslags styrelse. Lönetabellen grundar sig på Korn Ferrys årliga löneundersökning i den privata sektorn, 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. Löneförhöjningarna verkställs i regel en gång per år i samband med lönesamtalen enligt bestämmelserna i kollektivavtalen. OP Andelslags styrelse fastställer årligen principer på gruppnivå för löneförhöjningar som inte omfattas av kollektivavtalen. OP Andelslags styrelse och andelsbankernas styrelser bestämmer företagsvis hur förhöjningarna ska verkställas.

### 3.2 Avgångsvederlag och stödpaket

Användningen av avgångsvederlag och dess storlek fastställs i direktörs-/uppdragsavtalet, och det ska inte användas för att premiera misslyckanden eller försummelser. Grunden för användningen av avgångsvederlag är att ersätta inkomstbortfall som beror på att arbetsgivaren säger upp en anställning. Ett avgångsvederlag räknas inte som en del av rörliga ersättningar.

Tillämpning av stödpaketet och dess storlek fastställs i den årligen fastställda vägledningen om stöd för ändringssituationer. Användningen av stödpaketet baserar sig på att en anställning upphör i enlighet med ett sådant samarbetsförfarande som avses i 3 kapitlet i lagen om samarbete inom företag, och ett stödpaket räknas inte som en del av rörliga ersättningar.

### 3.3 Personalförmåner

OP Andelslags styrelse och andelsbankernas styrelser bestämmer årligen företagsvis om förmånerna som erbjuds personalen.

Att erbjuda konkurrenskraftiga personalförmåner är en viktig del av de totala ersättningarna. Sådana förmåner kan vara till exempel:

- Rabatter på OP Gruppens produkter och tjänster
- Försäkringen Omfattande Hälsoskydd
- Motions- och kulturförmån
- Bilförmån (endast för vissa personalgrupper)

### 3.4 Rörliga ersättningar

De rörliga ersättningarna baserar sig på en bedömning av personens/teamets, affärsenhetens eller företagets prestationer. Ersättningsystemen konstrueras så att de inte uppmuntrar personer att agera mot OP Gruppens Principer för god affärssed eller Verksamhetsprinciperna i anslutning till hållbarhetsrisker i OP Gruppen och så att ersättningarna inte leder till verksamhet som står i konflikt med kundens intresse (Hantering av intressekonflikter och förhindrande av korrupktion).





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 hållbarhetsrisken, anseenderisken samt vid att verksamheten följer OP Gruppens värden och kultur.

Totalbeloppet av rörliga ersättningar i OP Gruppen räknas per enskild person. De rörliga ersättningarna motsvarar högst 100 % av fasta årsinkomsten. Den fasta årsinkomsten består av de förvärvsinkomster som arbetsgivaren betalat minus ersättningar och avgångsvederlag som räknas till rörliga ersättningar. Maximibeloppet av rörliga ersättningar till en person beror på uppgiftens svårighetsgrad samt marknadspraxis. Vid granskningen av de totala ersättningarna har balansen mellan lönen och de rörliga ersättningarna säkerställts genom att en maximal nivå för de rörliga ersättningarna på förhand har fastställts för personerna i enlighet med uppgiftens svårighet samt med beaktande av företagets affärsrörelse och risker.

Ersättningarna till personer som hör till riskpositioner betalas ut på det sätt som krävs enligt bestämmelser. Personer som arbetar inom kontrollfunktioner omfattas av de rörliga ersättningssystemen, men deras ersättningar får inte vara beroende av den enhets resultat som de övervakar.

### 3.4.1 Resultatlön

Avsikten med resultatlönesystemet är att styra och stötta personalen i att nå OP Gruppens långsiktiga strategiska mål och de mätare för årliga mål som härletts ur dem samt att belöna personalen då mål uppnås och överträffas. I strategin ingår grunduppgiften, värdena, världsbilderna, visionen, de långsiktiga strategiska prioriteringarna samt planer som ställer mål för dem och verkställer dem. Syftet med årsplaneringen är att precisera genomförandet av strategin och dess mål, och i samband med det fastställs resultatrenderna, riskpolicyn, kapitalplanen, investeringsplanen, likviditets- och marknadsupplåningsplanen, placeringsplanerna samt ersättningsmålen för det följande året.

Målen för resultatlönerna, som härletts ur årsplanen, godkänns enligt företagets gällande beslutsförfarande. På styrkortet ska det finnas både kvantitativa och kvalitativa mål. Med både kvantitativa och kvalitativa mål på styrkortet främjas en övergripande och mångsidig bedömning av personer och team, uppmuntras personalen till en högklassig och effektiv verksamhet i enlighet med OP Gruppens strategi, stärks riskhanteringskulturen i det dagliga arbetet samt stöds en högklassig personalutveckling. Resultatlönen beaktas i intjäningsårets totala rörliga ersättningar.

### 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. Om snabbersättningar används för säljtävlingar, måste man säkerställa att bestämmelserna iakttas och att snabbersättningar inte används i tävlingar som gäller försäljning av en produkt.





En snabbersättning får dock inte ersätta löneförhöjningar, resultatlöner eller tilläggsersättningar som fastställts i kollektivavtalet. Användningen snabbersättningar måste alltid motiveras och grunderna för och beviljandet av sådana bör vara öppna. Ett krav för utbetalning av snabbersättningar är att företagets kumulativa resultat från årets början är vinstbringande och att personens verksamhet följer anvisningarna och bestämmelserna. Ett krav för utbetalning av snabbersättningar är att företagets kumulativa resultat från årets början är vinstbringande, att personens verksamhet följer anvisningarna och bestämmelserna i enlighet med det som sägs i avsnitt 3.4 samt att kraven enligt kvalitativ bedömning som en del av ersättningarna i villkoren för resultatlönesystemet uppfylls.

### 3.4.3 Kvarhållandebonus

Kvarhållandebonus kan användas för att behålla nyckelpersoner som är av betydelse för OP Gruppen, till exempel för omstrukturering, avveckling, företagsförvärv, förändring i bestämmande inflytande eller för att säkerställa att ett stort projekt slutförs. Om kvarhållandebonus ska upprättas ett separat avtal, där man fastställer bland annat följande: vad som eftersträvas med kvarhållandebonus, nödvändiga mätare för kvarhållande och resultat, bonusbeloppet samt den tidpunkt då behovet av kvarhållande börjar och slutar samt vilken händelse som definierar att behovet upphör. En person kan samtidigt ha endast en kvarhållandebonus. En kvarhållandebonus påverkar inte personens rätt att höra till andra ersättningssystem i företaget. Totalbeloppet av rörliga ersättningar, kvarhållandebonus medräknat, får inte överskrida 100 % av den fasta årsinkomsten.

Kvarhållandebonus ska basera sig på andra mätare än mätarna för resultatlönesystemet. Kvarhållandebonus får inte användas för att kompensera för ett svagt styrkortresultat eller en situation där företagets finansiella ställning inte ger möjlighet att betala resultatlön.

### 3.4.4 Garanterad rörlig ersättning i början av anställningsförhållande

En garanterad rörlig ersättning (t.ex. ett undertecknandearvode) kan betalas endast då en ny person anställs från ett företag som inte hör till OP Gruppen. En garanterad rörlig ersättning betalas endast av särskilt vägande skäl och under förutsättning att ersättningen endast omfattar det första året av en persons anställningsförhållande. En garanterad rörlig ersättning påverkar inte personens rätt att höra till andra ersättningssystem i företaget. Totalbeloppet av rörliga ersättningar, den garanterade ersättningen medräknat, får inte överskrida 100 % av den fasta årsinkomsten.

### 3.4.5 Personalfonden

Syftet med personalfondens vinstpremie är att stödja verkställandet av OP Gruppens strategi och resultat på lång sikt samt att motivera personalen att uppnå målen på grupp nivå. Personalfondens mål har fastställts på grupp nivå och är gemensamma för alla. Målen fastställs årligen av OP Andelslags styrelse. Totalbeloppet av rörliga ersättningar, personalfonden medräknat, får inte överskrida 100 % av den fasta årsinkomsten.

## 3.5 Beaktande av hållbarhetsrisker i rörliga ersättningar

Med hållbarhetsrisk avses en miljörelaterad, social eller styrningsrelaterad (ESG) händelse eller omständighet som, om den skulle inträffa, kan ha en negativ inverkan företagets verksamhet eller på en placerings värde.



Hållbarhetsrisker beaktas i resultatlönesystemets måluppställning eller vid granskningen av kvalitativa element, om en väsentlig del av en persons arbetsuppgifter är att beakta hållbarhetsrisker.

### **3.6 Kvalitativ bedömning som en del av ersättningarna**

Vid den kvalitativa bedömningen ska chefen på basis av intern kontroll som utförts under intjäningsperioden bedöma huruvida personens verksamhet har varit förenlig med anvisningar (bl.a. Hantering av intressekonflikter och förhindrande av korruption och Principerna för god affärssed) och reglering. Vid granskningen beaktas också hållbarhetsrisker för de personer och roller för vilka beaktandet av hållbarhetsrisker är en väsentlig del av arbetsuppgiften. Granskningen utförs som en del av prestationsbedömningen. Resultatlöner, snabbersättningar och kvarhållandebonus skärs med koefficienten 0–1 beroende på mängden förseelser och hur kritiska de är. Användningen av en koefficient ska alltid motiveras. Koefficienten för den kvalitativa bedömningen godkänns enligt beslutsförfarandet "en över", så att den godkänns av chefens chef.

### **3.7 Personer som arbetar inom kontrollfunktioner**

Rörliga ersättningar till personer i centralinstitutets kontrollfunktioner (riskhanteringen, compliance och internrevisionen) får inte äventyra personalens objektivitet och oberoende. Ersättningarna till personer som utövar dessa funktioner får inte vara beroende av resultatet för de organisationer som de övervakar.

Resultatkoefficienten får inte påverka ersättningarna till personer som arbetar inom centralinstitutets kontrollfunktioner.

Rörliga ersättningar till personer som arbetar med uppgifter som säkerställer ett korrekt agerande i andelsbankerna och centralinstitutet (andelsbankernas compliance- och riskhanteringsroller samt kreditförvaltningens och affärsrörelseklanernas kontrolluppgifter) får inte äventyra personalens objektivitet.

### **3.8 Tilläggspension**

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

### **3.9 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.

### 3.10 Betalning av rörlig ersättning

En resultatlön betalas i regel ut i pengar genast efter den ifrågavarande intjäningsperiodens slut. En personalfondsandel betalas senast fyra månader efter fondens värdebestämningdag. En snabbersättning betalas vid lönebetalningen den månad som följer efter månaden då ersättningen godkänts. Kvarhållandebonus och en garanterad rörlig ersättning betalas när de villkor som slagits fast i separata avtal om dessa ersättningar har uppfyllts. På grund av reglering eller myndighetsbestämmelser är avvikelser från de ovan nämnda utbetalningstiderna dock möjliga.

#### 3.10.1 Villkor för utbetalningen av resultatlön

Utbetalningen av resultatlönen ska kunna motiveras med att företagets affärsrörelse varit framgångsrik, att interna anvisningar och extern reglering har följts samt att verksamheten varit förenlig med principerna för risktagning och riskhantering. Utöver de observationer företagets styrelse har gjort ska granskningen av kriterierna för utbetalning av resultatlön beakta riskhanteringen, compliances och internrevisionens observationer.

OP Andelslags styrelse fattar beslut om eventuell nedskärning av intjänad ersättning, om bokslutet för det år ersättningen intjänats visar att

- OP Gruppens LCR-nyckeltal är 100–110 % eller
- OP Gruppens CET1-kapitaltäckning är  $\text{CET1 MDA} - \text{CET1 MDA} + 2\%$ .

Intjänad ersättning betalas inte ut, om bokslutet för det år ersättningen intjänats visar att

- OP Gruppens LCR-nyckeltal (Liquidity Coverage Ratio) är mindre än 100 % eller
- OP Gruppens CET1-kapitaltäckning är mindre än CET1 MDA.

Intjänad ersättning betalas inte heller ut, om

- resultatet från andelsbankens kundrörelse visar förlust
- resultatet före skatt för OP Hem eller ett företag som hör till centralinstitutet visar förlust

Vid granskningen av huruvida kundrörelsen eller resultatet är vinstbringande betraktas kundrörelsen eller resultatet före skatt kumulativt över den aktuella intjäningsperioden. Styrelsen för ett företag som hör till OP Gruppen kan dock på basis av exceptionella poster av engångsnatur till följd av fusion och efter att ha hört en ersättningsexpert vid centralinstitutets kompetenscenter Personal, kultur och kommunikation låta bli att tillämpa det här kriteriet.

OP Andelslags styrelse har rätt att ändra ersättningarna eller skjuta upp betalningen till en tidpunkt som är bättre för företaget eller OP Gruppen i situationer där förändringar i omständigheterna som inte beror på OP vid tillämpningen av ersättningsystemet skulle leda till ett slutresultat som är skadligt eller orimligt för företaget eller gruppen.



OP Andelslags styrelse kan av särskilt vägande skäl ändra villkoren för resultatlönesystemet eller avveckla resultatlönesystemet också under en pågående intjäningsperiod. Ett sådant skäl kan till exempel bestå av ett krav som följer av en ändring av lagstiftningen eller en väsentlig förändring i OP Gruppens struktur som ger upphov till ett kontinuitetsavbrott i intjäningsperiodens intjäningsmätare och de mål som ställts för dem. Villkoren ska ändras så att en person inte förorsakas väsentlig ogrundad fördel eller skada av ändringen.

### 3.10.2 Återkallelse av beslut om resultatlön och återindrivning av betald resultatlön

Styrelsen för ett företag som hör till OP Andelslag eller gruppen har rätt att besluta att inte betala en intjänad ersättning antingen delvis eller i sin helhet, eller att en betald ersättning återindrivs i nedannämnda fall:

- Utbetalningen av ersättningen strider mot gällande reglering eller OP Gruppens interna anvisningar.
- Efter den aktuella intjäningsperioden har det i OP Gruppen eller ett företag som hör till gruppen framkommit betydande avvikelser i efterlevnaden av interna anvisningar och extern reglering i fråga om risker som fastställts som betydande. Betydande risker är kreditrisker, motpartsrisker, strukturella ränterisker i balansräkningen, övriga marknadsrisker, skadeförsäkringsrisker, livförsäkringsrisker, likviditetsrisker, operativa risker (inklusive risker som hänför sig till bl.a. informationssäkerhet, dataskydd och cybersäkerhet), compliance-risker, modellrisker, koncentrationsrisker, risker i den framtida affärsrörelsen och anseenderisker.
- OP Gruppens eller ett till gruppen hörande företags bokslutsinformation måste ändras så att det påverkar ersättningens belopp.
- OP Gruppen eller ett till gruppen hörande företag har fått en sanktion till följd av överträdelse av lagen eller andra bestämmelser.
- Intjäningsmätare som anknyter till systemet och mål som ställts för dem har manipulerats.
- Personen har handlat i strid med lag eller OP Gruppens Principer för god affärssed eller annars oetiskt eller uppsåtligt.
- Personen har tjänat in ersättning eller ersättning har betalats till hen i strid med villkoren för resultatlönesystemet.
- Risker som personen genom sin verksamhet har förorsakat företaget eller gruppen kommer fram först efter det att ersättningen har fastställts eller betalats ut.

OP Andelslags styrelse fattar de beslut som gäller OP Gruppen. OP Andelslags styrelse eller styrelsen för ett företag som hör till gruppen fattar de beslut som gäller företaget i fråga, ett affärsområde eller en person. När styrelsen fattar beslut ska den beakta riskhanteringen, compliances och internrevisionens observationer.

### 3.11 Tilläggsvillkor för personer som arbetar i riskpositioner

Med en riskposition avses uppgifter som väsentligt inverkar på företagets riskprofil i enlighet med definitionerna av bank-, investerings- och försäkringslagstiftning samt regulatoriska riktlinjer. En person anses höra till en riskposition om hen i minst 3 månader under kalenderåret har arbetat i en uppgift som klassificeras som en riskposition. När det gäller resultatlön, intjäningsperioden för en person i en riskposition ska vara 12 månader.



För rörliga ersättningar till personer i riskpositioner ska det finnas kvantitativa och kvalitativa mål samt i mån av möjlighet absoluta och relativa mål. Målen får inte uppmuntra till för stor risktagning eller handlingar som står i konflikt med kundens intresse. Innan ersättningarna fastställs och uppskjutna ersättningar betalas ut, ska företagets styrelse bedöma förutsättningarna för utbetalning av ersättning och fastställa ersättningen för betalning. Om resultatet av företagets kundrörelse visar förlust i det bokslut som föregår året för utbetalningen av en uppskjuten ersättning, ska företagets styrelse bedöma förutsättningarna för utbetalning av den uppskjutna ersättningsposten i pengar och i annat än pengar.

Innan utbetalningen av uppskjutna ersättningar fastställs ska företagets styrelse bedöma kriterierna för utbetalning av ersättningen i enlighet med punkt 3.10.2 i villkoren, Utebliven betalning av intjänad ersättning och återindrivning av betald ersättning.

Beloppet av en uppskjuten ersättning sänks med 1/3 om

- OP Gruppens räntabilitet på eget kapital (ROE) understiger -5,0 % eller
- OP Gruppens nödlidande exponeringars (NPE) andel är över 5,0 % i bokslutet för året före det år den uppskjutna ersättningen betalas ut.

Om gränsvärdena för både ROE och NPE uppnås, sänks ersättningen med 2/3.

Uppskjutna ersättningar betalas inte ut om OP Gruppens CET1-kapitaltäckning är under CET1 MDA i bokslutet för året före det år då den uppskjutna ersättningen betalas ut.

Andelsbankens styrelse ska beakta eventuella beslut från centralinstitutets direktion om att förbjuda andelsbanken att betala ersättningar till andelsbankens verkställande direktör och i undantagsfall även till andra ledamöter av andelsbankens ledningsgrupp för ett visst år.

Om de rörliga ersättningarna till en person i en riskposition för intjäningsåret överskrider 50 000 € eller utgör minst en tredjedel (i OP-Fondbolaget Ab och OP Säilytys Oy minst en fjärdedel) av den årliga sammanräknade inkomsten, ska 60 % av ersättningen betalas ut året efter intjäningsåret och återstoden (40 %) av ersättningen under de följande fyra (för direktionsledamöter fem) åren i fyra (för direktionsledamöter fem) lika stora poster med minst ett år mellan utbetalningarna.

Om de rörliga ersättningarna till en person i en riskposition för intjäningsåret är speciellt stor, så att den överskrider lönen för 8 månader och är minst 200 000 €, ska 40 % av ersättningen betalas ut året efter intjäningsåret och återstoden (60 %) av ersättningen under de följande fyra (för direktionsledamöter fem) åren i fyra (för direktionsledamöter fem) lika stora poster med minst ett år mellan utbetalningarna.

Hälften av de totala rörliga ersättningarna (av andelen som betalas ut direkt och av respektive uppskjutna ersättningspost) ska betalas i annat än pengar, varvid väntetiden gäller. Med väntetid avses den period efter uppskovsperioden som fastställts i ersättningssystemet, under vilken personen ännu inte kan disponera över ersättningar som ska betalas till hen i annan form än pengar. Väntetiden är 12 månader. Väntetiden tillämpas på alla ersättningar som i enlighet med uppskovsförfarandet betalas i annan form än i pengar. OP Andelslags styrelse fattar beslut om det betalningsinstrument som ska användas för att betala ersättningen.

En person behåller rätten till de intjänade uppskjutna posterna även om anställnings- eller tjänsteförhållandet till ett företag i OP Gruppen skulle upphöra före utbetalningen av ersättningen. Villkoren



för utbetalningen av resultatlön och återkallelse av beslut om resultatlön och återindrivning av betald resultatlön gäller dock för utbetalning av ersättning.

Personen ska ge ett skriftligt samtycke till att inte utnyttja finansiella instrument eller försäkringar för att skydda sig mot risker som ansluter sig till ersättningssystemet. Skyddsförbudet ska undertecknas när personen börjar arbeta i en riskposition. Skyddsförbudet gäller alla rörliga ersättningar som intjänats i riskpositionen.

En beskrivning av de kategorier av personal vars yrkesutövning har en väsentlig inverkan på institutens riskprofil:

Kategorier	Kreditinstitut	Företag som lyder under lagen om placeringsfonder, lagen om investeringstjänster och/eller lagarna om förvaltare av alternativa investeringsfonder	Företag som lyder under försäkringsbolagslagen
1	Chefdirektör och direktion samt ledamot i förvaltningsorgan i företag som ingår i centralinstitutskoncernen	Verkställande ledning och ledamot i förvaltningsorgan i företag som ingår i centralinstitutskoncernen	Person som i praktiken ansvarar för företagets verksamhet, dvs. ledamot i förvaltnings-, lednings- eller tillsynsorgan
2	Verkställande direktör för andelsbank eller för företag som ingår i centralinstitutskoncernen Ledamot i ledningsgrupp för centralinstitutets affärsrörelser Ledamot i ledningsgrupp för centralinstitutets kontrollfunktioner Ledamot i andelsbanks ledningsgrupp (kundrörelse över 2 miljarder €) Ansvarig för interna kontroll i andelsbanker På basis av särskild granskning, uppgift som påverkar kreditinstitutets riskprofil	På basis av särskild granskning identifierad personal vars yrkesutövning väsentligt påverkar företagets riskprofil	Annan ledamot i högsta ledningen med ansvar för företagets verksamhet
3	Person vars totala ersättning är minst 500 000 euro per år och vars totala ersättning inte avsevärt avviker från snittersättningen till en sådan person som avses i punkt 1. I över 1 000 personers företag, person som på basis av totallönen hör till de 0,3 procent som tjänar mest.	Person som arbetar inom interna kontrollfunktioner	Ledande befattningshavare
4		Person vars totala ersättning är på samma nivå som den totala ersättningen till en sådan person som avses i punkt 1 och 2, om det inte kan påvisas att yrkesutövningen inte påverkar företagets riskprofil.	På basis av särskild granskning identifierad personal vars yrkesutövning väsentligt påverkar företagets riskprofil.