

Selvitys Pohjola Pankki Oyj:n hallinto- ja ohjausjärjestelmästä vuonna 2012

Pohjola

1. Sovellettavat säännökset....3
2. Ryhmä- ja konsernirakenne sekä hallintoelimet....4
3. Yhtiökokous....6
4. Hallitus ja sen valiokunnat....8
5. Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä....15
6. Johtamisjärjestelmä....17
7. Sisäinen ja ulkoinen valvonta....20
8. Taloudellinen raportointiprosessi....26
9. Palkat ja palkitseminen....28
10. Sisäpiirihallinto ja tiedonantopolitiikka....31
11. Hallituksen ja konsernin johtoryhmän kokoonpano sekä jäsenten henkilö- ym. tiedot....32

1. Sovellettavat säännökset

Selvitys yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (Corporate Governance Statement)

Tämä selvitys Pohjola Pankki Oyj:n (Pohjola) hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (Corporate Governance Statement) on laadittu Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodin (2010, Corporate Governance -koodi) suosituksen 54 ja arvopaperimarkkinalain 7 luvun 7 §:n mukaisesti. Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annetaan yhtiön toimintakertomuksesta erillisenä.

Selvitys sisältää myös eräitä muita keskeisiä hallinnon osa-alueita, joita koskevat ajantasaiset ja yksityiskohtaiset Corporate Governance -koodissa edellytetyt tiedot ovat saatavilla yhtiön internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Hallinnointi ja johto.

Yhtiön hallituksen tarkastusvaliokunta käsitteli 1.2.2013 tämän hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevan selvityksen. Yhtiön tilintarkastaja KPMG Oy Ab on tarkastanut, että selvitys on annettu ja että sen sisältämä kuvaus taloudelliseen raportointiprosessiin liittyvien sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestelmien pääpiirteistä on yhdenmukainen tilinpäätöksen kanssa.

Tämä selvitys Pohjola Pankki Oyj:n hallinto- ja ohjausjärjestelmästä on saatavilla Pohjolan internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Hallinnointi ja johto > Hallintoperiaatteet > Selvitys hallinto- ja ohjausjärjestelmästä (vuosi 2012). Tämä selvitys sekä yhtiön tilinpäätös, hallituksen toimintakertomus, tilintarkastuskertomus ja vuosikatsaus ovat saatavilla Pohjolan internetsivuilla www.pohjola.fi > Media > Julkaisut.

Yhtiön yhtiöjärjestys on julkaistu Pohjolan internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Hallinnointi ja johto > Yhtiöjärjestys.

Corporate Governance -koodin noudattaminen

Pohjolan toiminta perustuu voimassa olevien Suomen lakien ja niiden nojalla annettujen normien noudattamiseen. Pohjola noudattaa Suomen osakeyhtiölain lisäksi julkisesti noteerattuja yhtiöitä koskevia säädöksiä, rahoitus- ja vakuutusalan yrityksiä koskevia säännöksiä, Pohjolan yhtiöjärjestystä ja OP-Pohjola osk:n ohjeita. Kansainvälisessä toiminnassa noudatetaan soveltuvin osin myös paikallista lainsäädäntöä.

Lisäksi Pohjola noudattaa tietyin poikkeuksin Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n kesäkuussa 2010 hyväksymää Corporate Governance -koodia. Pohjola kuuluu lakisääteiseen osuuspankkien yhteenliittymään ja on sanotun yhteenliittymän keskusyhteisön OP-Pohjola osk:n tytäryhtiö. Lainsäädäntö ja yhtiön keskeisten osakkeenomistajien tekemä osakassopimus asettavat osin rajoitteita hallituksen kokoonpanolle. Yhtiö toimii OP-Pohjola-ryhmään kuuluvien osuuspankkien keskusrahalaitoksena, ja yhtiön ja OP-Pohjola-ryhmän muiden yksiköiden välillä on kiinteä yhteistoimintasuhde. Mainituista yhtiön omistaja- ja ryhmärakenteeseen liittyvistä syistä Pohjolan hallinnointi- ja ohjausjärjestelmä poikkesi vuonna 2012 koodin salliman Comply or Explain -periaatteen (noudata tai selitä -periaate) mukaisesti koodin seuraavista kohdista:

- kohdat 8 ja 10: hallituksen jäsenten valinta ja toimikausi

– yhtiökokous ei valitse hallituksen puheenjohtajana ja varapuheenjohtajana toimivia henkilöitä; hallituksen puheenjohtajana toimii lain ja Pohjolan yhtiöjärjestyksen mukaan OP-Pohjola osk:n johtokunnan puheenjohtaja ja hallituksen varapuheenjohtajana toimii Pohjolan yhtiöjärjestyksen mukaan OP-Pohjola osk:n johtokunnan varapuheenjohtaja; hallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan toimikausi on voimassa toistaiseksi.

- kohta 14: hallituksen jäsenten riippumattomuus

– hallituksen jäsenten enemmistö ei ole riippumattomia yhtiöstä; hallituksen jäsenistä viisi on riippuvaisia yhtiöstä ja kolme on riippumattomia yhtiöstä.

- kohta 26: tarkastusvaliokunnan jäsenten riippumattomuus

– tarkastusvaliokunnan kaikki jäsenet eivät ole riippumattomia yhtiöstä; tarkastusvaliokunnan jäsenistä kaksi on riippumattomia yhtiöstä ja yksi on riippuvainen yhtiöstä.

ja

- kohta 32: palkitsemisvaliokunnan jäsenten riippumattomuus

– palkitsemisvaliokunnan jäsenten enemmistö ei ole riippumattomia yhtiöstä; palkitsemisvaliokunnan jäsenistä kaksi on riippuvaisia yhtiöstä ja yksi on riippumaton yhtiöstä.

Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi (Corporate Governance -koodi) on julkaistu Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n internetsivuilla osoitteessa www.cgfinland.fi > Suositukset > Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodi.

2. Ryhmä- ja konsernirakenne sekä hallintoelimet

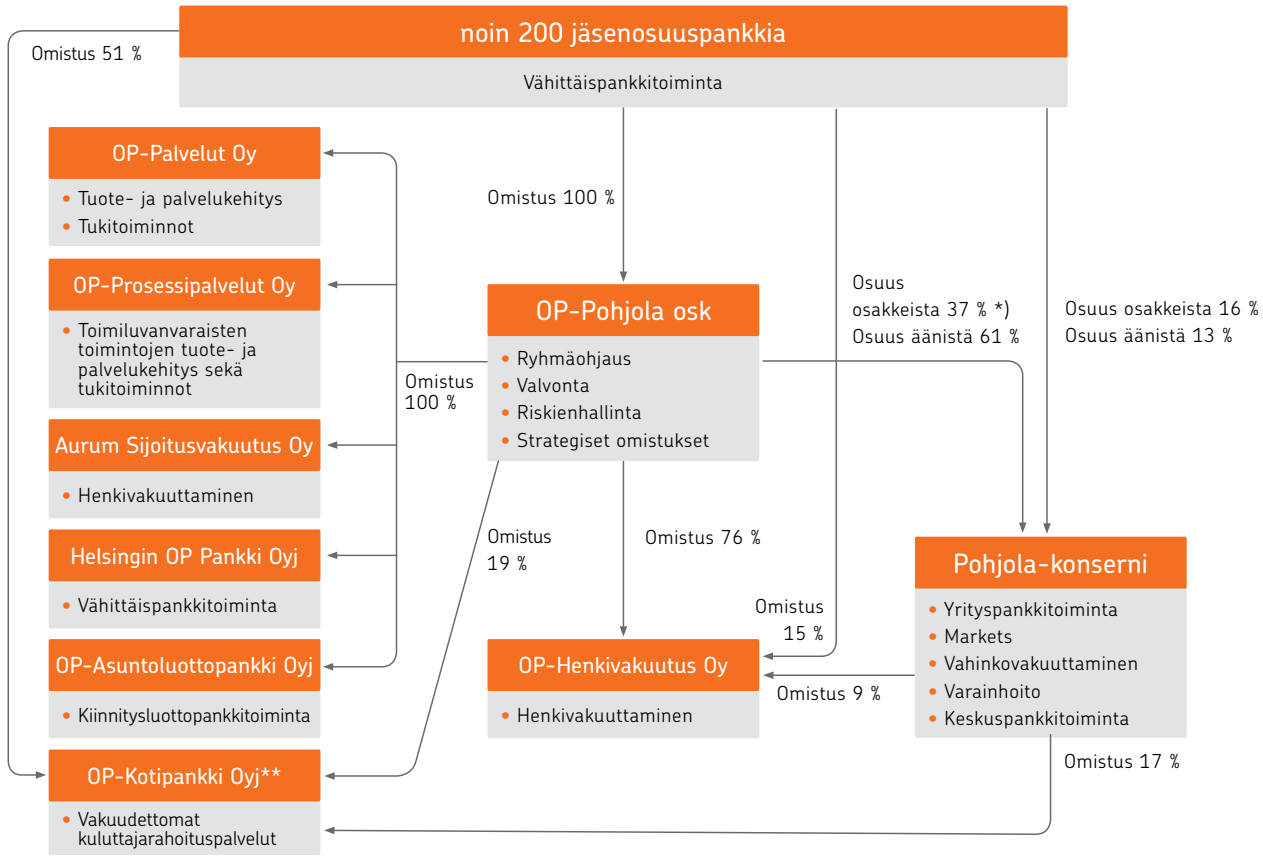
Ryhmärakenne

Pohjola Pankki Oyj on OP-Pohjola osk:n tytäryhtiö ja jäsenluottolaitos. Pohjola kuuluu toiminnallisesti ja omistuksellisesti kiinteästi pankki-, vakuutus- ja muita finanssipalveluja tarjoavaan OP-Pohjola-ryhmään. OP-Pohjola-ryhmä muodostuu noin 200 osuuspankista ja niiden keskusyhteisöstä OP-Pohjola osk:sta tytäryhtiöineen. Ryhmää valvotaan yhtenä kokonaisuutena.

Keskusyhteisö on velvollinen tukemaan jäsenluottolaitoksia ja vastaamaan jäsenluottolaitoksen veloista. Jäsenluottolaitokset ovat velvollisia osallistumaan toisen jäsenluottolaitoksen selvitystilan ehkäisemiseksi tarvittaviin tukitoimiin. Jäsenluottolaitokset ovat lisäksi keskinäisessä vastuussa sellaisen jäsenluottolaitoksen veloista, joka ei kykene suoriutumaan sitoumuksistaan.

Osuuspankit ovat jäsentensä omistamia ja harjoittavat vähittäispankkitoimintaa omilla toimialueillaan. Osuuspankit toimivat ryhmän yhteisen strategian ja toimintalinjan mukaan, mutta ovat itsenäisiä omassa päätöksenteossaan. OP-Pohjola osk toimii OP-Pohjola-ryhmän keskusyhteisönä ja strategisena omistusyhteisönä.

Rakenne, omistussuhteet ja työnjako OP-Pohjola-ryhmä



OP-Pohjola-ryhmän luottolaitokset vastaavat toistensa veloista ja sitoumuksista. Fiva valvoo OP-Pohjola-ryhmää konsolidoidusti.
*) sisältää myös OP-Pohjola osk:n tytäryhtiön OP-Henkivakuutus Oy:n 0,26 % omistusosuuden.
**) OP-Pohjola-ryhmän omistusosuus 100 %, josta OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernin omistusosuus yhteensä 39 %.

Ryhmärakenteessa vuonna 2012 tapahtuneet muutokset:

OP-Palvelut Oy:n toimiluvanvaraiset toiminnot, kuten arvopaperiprosessit ja korttipalvelut, päätettiin joulukuussa 2011 eriyttää keskusyhteisön omistamaan yhtiöön. OP-Prosessipalvelut Oy:n toiminta alkoi 1.6.2012.

OP-Pohjola osk osti 31.8.2012 Old Mutual -ryhmään kuuluvalta Skandia Life Assurance Companylta uuden suomalaisen henkivakuutusyhtiön Aurum Sijoitusvakuutus Oy:n koko osakekannan.

OP-Pohjola-ryhmään kuuluvien osuuspankkien lukumäärä aleni vuonna 2012 keskinäisten sulautumisten seurauksena 205:sta 196:een.

Konsernirakenteessa vuonna 2012 tapahtuneet muutokset:

Pohjola Terveys Oy ja Excenta Oy sulautuivat vuoden 2012 alussa ja yhtiöiden toiminta jatkuu Pohjola Terveys Oy:n nimellä. Pohjola Vakuutus perusti Helsinkiin päiväkirurgisen Omasairaala Oy:n, joka keskittyy ortopedisten sairauksien ja vammojen tutkimukseen ja hoitoon. Sairaala aloitti toimintansa vuoden 2013 alussa.

Pohjola Pankin Baltian-palvelut laajenivat Latvian sivukonttorin aloittaessa toimintansa. Uudet yritysasiakkaille suunnatut palvelut Latviassa ovat tässä vaiheessa maksuliikkeen ja likviditeetin hallinta sekä käyttöpääomarahoitus ja investointirahoitus.

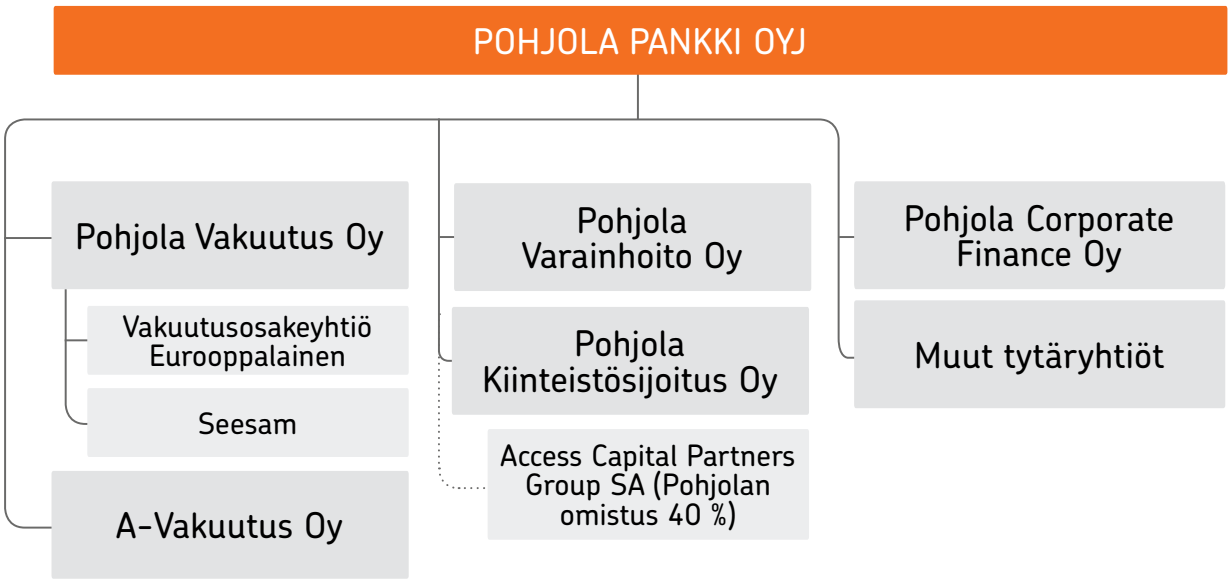
Konsernirakenne

Pohjola-konserniin kuuluvat emoyhtiö Pohjola Pankki Oyj ja sen tytäryhtiöt. Merkittävimmät liiketoimintaa harjoittavat tytäryhtiöt ovat Pohjola Vakuutus Oy, A-Vakuutus Oy, Vakuutusosakeyhtiö Eurooppalainen, Pohjola Varainhoito Oy, Pohjola Kiinteistösijoitus Oy ja Pohjola Corporate Finance Oy sekä Virossa, Latviassa ja Liettuassa toimiva Seesam-vahinkovakuutusyhtiö.

Yhtiön hallintoelimet

Pohjolan ylintä päätösvaltaa käyttävät osakkeenomistajat yhtiökokouksessa. Yhtiökokous valitsee hallituksen (hallituksen puheenjohtajaa ja varapuheenjohtajaa lukuun ottamatta) ja tilintarkastajat. Yhtiön strategisesta johtamisesta vastaa yhtiön hallitus. Hallitusta avustavat sen valiokunnat (tarkastusvaliokunta, riskienhallintavaliokunta ja palkitsemisvaliokunta). Yhtiön operatiivisesta johtamisesta vastaa hallituksen valitsema yhtiön toimitusjohtaja ja hänen tukenaan konsernin johtoryhmä.

Pohjola-konsernin yhtiörakenne



3. Yhtiökokous

Yhtiökokous on Pohjolan ylin päättävä elin. Varsinainen yhtiökokous on pidettävä kuuden kuukauden kuluessa tilikauden päättymisestä. Kokouksessa käsitellään yhtiöjärjestyksen mukaan varsinaiselle yhtiökokoukselle kuuluvat asiat sekä mahdolliset muut ehdotukset yhtiökokoukselle.

Ylimääräinen yhtiökokous kutsutaan tarvittaessa koolle käsittelemään tiettyä yhtiökokoukselle tehtyä ehdotusta. Ylimääräinen yhtiökokous on pidettävä, jos osakkeenomistajat, joilla on yhteensä vähintään 10 prosenttia osakkeista, vaativat sitä kirjallisesti tietyn asian käsittelyä varten.

Merkittävimpiä yhtiökokouksessa käsiteltäviä asioita ovat:

- hallituksen jäsenten lukumäärästä päättäminen sekä hallituksen jäsenten valinta ja palkkioista päättäminen
- tilintarkastajan tai tilintarkastajien valinta ja palkkioista päättäminen
- tilinpäätöksen vahvistaminen
- voitonjako
- yhtiöjärjestyksen muuttaminen
- osakeanti tai valtuutuksen antaminen siihen.

Etukäteistiedot

Kutsu yhtiökokoukseen julkaistaan yhtiön internetsivuilla aikaisintaan kaksi kuukautta ja viimeistään kolme viikkoa ennen kokousta. Tieto yhtiökokouksesta julkaistaan myös yhdessä tai useammassa hallituksen määräämässä sanomalehdessä. Lisäksi kokouskutsu ja hallituksen ja osakkeenomistajien ehdotukset yhtiökokoukselle julkistetaan pörssitiedotteena.

Kokouskutsu, hallituksen tai osakkeenomistajan päätösehdotukset ja yhtiökokouksessa esitettävät asiakirjat (kuten tilinpäätös, toimintakertomus ja tilintarkastuskertomus) ovat lisäksi osakkeenomistajien nähtävänä vähintään kolmen viikon ajan ennen kokousta yhtiön internetsivuilla www.pohjola.fi.

Ilmoittautuminen ja osallistuminen yhtiökokoukseen

Oikeus osallistua yhtiökokoukseen on sellaisella osakkeenomistajalla, joka on kahdeksan arkipäivää ennen yhtiökokousta (yhtiökokouksen täsmäytyspäivä) merkittynä Euroclear Finland Oy:n pitämään yhtiön osakasluetteloon. Lisäksi hallintarekisteröidyn osakkeen omistaja voidaan ilmoittaa tilapäisesti merkittäväksi osakasluetteloon yhtiökokoukseen osallistumista varten, jos osakkeenomistajalla on osakkeiden perusteella oikeus olla merkittynä osakasluetteloon yhtiökokouksen täsmäytyspäivänä.

Osakkeenomistajalla on oikeus saada haluamansa yhtiökokoukselle osakeyhtiölain mukaan kuuluva asia yhtiökokouksen käsiteltäväksi, jos hän kirjallisesti sitä vaatii hallitukselta niin hyvissä ajoin, että se voidaan sisällyttää yhtiökokouskutsuun. Yhtiö ilmoittaa vuosittain internetsivuillaan ja pörssitiedotteella päivämäärän, johon mennessä tällainen vaatimus on esitettävä.

Osakkeenomistajan tulee ilmoittautua yhtiölle etukäteen kokouskutsussa ilmoitetulla tavalla. Viimeinen ilmoittautumispäivä voi olla aikaisintaan kymmenen päivää ennen kokousta. Hallintarekisteröidyn osakkeen omistajan katsotaan ilmoittautuneen yhtiökokoukseen osallistumista varten, jos hänet on asianmukaisesti ilmoitettu merkittäväksi osakasluetteloon.

Yhtiökokouksessa jokaisella osakkeenomistajalla on kyselyoikeus sellaisen asian osalta, joka on yhtiökokouksen asialistalla. Osakkeenomistajalla on myös oikeus kokouksessa tehdä päätösehdotuksia yhtiökokoukselle kuuluvissa ja asialistalla olevissa asioissa.

Yhtiöllä on kaksi osakesarjaa. K-sarjan osake tuottaa yhtiökokouksessa viisi ääntä ja A-sarjan osake tuottaa yhtiökokouksessa yhden äänen. Osakkeenomistaja saa yhtiökokouksessa äänestää yhtiökokouksen täsmäytyspäivänä omistamiensa osakkeiden koko äänimäärällä.

Äänestettäessä yhtiökokouksen päätökseksi tulee tavallisesti se esitys, jota on kannattanut enemmän kuin puolet annetuista äänistä tai äänten mennessä tasan puheenjohtajan kannattama esitys. Osakeyhtiölain mukaan on kuitenkin olemassa useita asioita, kuten yhtiöjärjestyksen muutos tai päätös suunnatusta osakeannista, jolloin päätös edellyttää määräenemmistöä kokouksessa edustetuista osakkeista ja osakkeiden tuottamista äänistä.

Yhtiökokouksesta laaditaan pöytäkirja, joka on osakkeenomistajien nähtävänä viimeistään kahden viikon kuluttua yhtiökokouksesta yhtiön internetsivuilla.

Osakassopimukset

OP-Pohjola osk:n ja Keskinäisen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen (Ilmarinen) välillä 5.5.2011 tehdyn sopimuksen mukaan OP-Pohjola osk sitoutuu Pohjolan osakkeenomistajana myötävaikuttamaan siihen, että Pohjolan hallituksen jäseniä valittaessa yksi Ilmarisen nimeämä edustaja valitaan kulloinkin Pohjolan hallitukseen niin kauan kuin Ilmarisen omistus Pohjolassa vastaa olennaisesti 5.5.2011 voimassa ollutta omistuksen määrää (10 prosenttia yhtiön kaikista osakkeista).

Yhtiön tiedossa ei ole yhtiön osakkeiden omistukseen ja äänivallan käyttöön liittyviä muita sopimuksia.

Luovutusrajoitukset ja lunastusmääräykset

Yhtiön yhtiöjärjestyksen mukaan K-sarjan osakkeita saa omistaa vain suomalainen osuuspankki, osuuspankkiosakeyhtiö ja OP-Pohjola osk, eikä K-sarjan osakkeita voida siirtää muille kuin mainituille K-sarjan osakkeiden omistukseen oikeutetuille yhteisöille. Yhtiön A-sarjan osakkeet ovat vapaasti luovutettavia.

Yhtiökokous 2012

Pohjola Pankki Oyj:n varsinainen yhtiökokous pidettiin 27.3.2012 Helsingin Messukeskuksessa. Kokoukseen osallistui 1 037 osakkeenomistajaa. Kokouksessa edustettuina olleiden osakkeiden osuus kaikista osakkeista oli 69,5 prosenttia ja äänten osuus 82,1 prosenttia kaikista äänistä.

Yhtiökokous vahvisti vuoden 2011 tilinpäätöksen, myönsi hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle vastuuvapauden ja päätti jakaa osinkoa 0,41 euroa A-sarjan osakkeelle ja 0,38 euroa K-sarjan osakkeelle. Hallituksen jäsenten lukumääräksi vahvistettiin kahdeksan. Hallitukseen valittiin uusina jäseninä toimitusjohtaja Mirja-Leena (Mirkku) Kullberg ja toimitusjohtaja Jukka Hulkkonen.

Vuoden 2012 varsinaisen yhtiökokouksen pöytäkirja ja muut yhtiökokoukseen liittyvät asiakirjat ovat nähtävinä Pohjolan internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Hallinnointi ja johto > Yhtiökokoukset.

Vuoden 2012 aikana ei pidetty ylimääräisiä yhtiökokouksia.

4. Hallitus ja sen valiokunnat

Hallituksen valinta

Pohjolan hallitukseen kuuluu yhtiöjärjestyksen mukaan vähintään viisi ja enintään kahdeksan jäsentä. Hallituksen jäsenet valitsee hallituksen puheenjohtajaa ja varapuheenjohtajaa lukuun ottamatta yhtiökokous toimikaudeksi, joka päättyy valintaa seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä. Hallituksen puheenjohtajana toimii lain mukaan keskusyhteisön OP-Pohjola osk:n johtokunnan puheenjohtaja. Hallituksen varapuheenjohtajana toimii yhtiöjärjestyksen mukaan OP-Pohjola osk:n johtokunnan varapuheenjohtaja.

Pohjolan yhtiöjärjestyksessä ei ole hallituksen jäsenille yläikärajaa, rajoitettu jäsenten toimikausien lukumäärää eikä muullakaan tavalla (hallituksen puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan valintaa lukuun ottamatta) rajoitettu yhtiökokouksen päätösvaltaa hallituksen jäsenten valinnassa.

Pohjolalla ei ole Corporate Governance -koodissa tarkoitettua hallituksen nimitysvaliokuntaa tai yhtiökokouksen perustamaa osakkeenomistajista tai osakkeenomistajien edustajista koostuvaa nimitystoimikuntaa. Hallituksen jäsenten valintaa koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle valmistelee emoyhteisö OP-Pohjola osk. OP-Pohjola osk:n ehdotus Pohjolan hallituksen jäseniksi julkaistaan osana yhtiökokouskutsua ja pörssitiedotteena.

Hallituksen kokoonpano

Hallituksen ja sen valiokuntien kokoonpano vuonna 2012 on kuvattu kohdassa Hallituksen jäsenten kokousaktiivisuus 2012 sivulla 9 ja hallituksen jäsenten henkilö- ym. tiedot on todettu tämän selvityksen sivuilla 32–40.

Hallituksen jäsenten riippumattomuus

Yhtiön hallitus suoritti 27.3.2012 Corporate Governance -koodin mukaisesti hallituksen jäsenten riippumattomuusarvioinnin suhteessa yhtiöön ja osakkeenomistajiin.

Seuraavien henkilöiden katsottiin arvioinnin perusteella olevan riippuvaisia sekä yhtiöstä että sen merkittävästä osakkeenomistajasta: Reijo Karhinen, Tony Vepsäläinen ja Harri Sailas. Karhinen ja Vepsäläinen olivat yhtiön emoyrityksen OP-Pohjola osk:n johtokunnan jäseniä, Karhinen OP-Pohjola osk:n toimitusjohtaja ja johtokunnan puheenjohtaja ja Vepsäläinen OP-Pohjola osk:n liiketoimintajohtaja ja johtokunnan varapuheenjohtaja. Sailas on Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen toimitusjohtaja. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen on merkittävä Pohjolan osakkeenomistaja. Ilmarisella on lisäksi merkittävä yhteistyösuhde yhtiön kanssa.

Seuraavien henkilöiden katsottiin arvioinnin perusteella olevan riippuvaisia yhtiöstä: Merja Auvinen ja Jukka Hulkkonen. Auvinen on Suur-Savon Osuuspankin varatoimitusjohtaja. Hulkkonen on Salon Osuuspankin toimitusjohtaja. Suur-Savon Osuuspankilla ja Salon Osuuspankilla on merkittävä asiakkuus- ja yhteistyösuhde Pohjolan kanssa. Jukka Hienosen, Mirkku Kullbergin ja Tom von Weymarnin katsottiin olevan riippumattomia sekä yhtiöstä että sen merkittävistä osakkeenomistajista.

Vuoden 2012 aikana ei tapahtunut muutoksia edellä kerrotun riippumattomuusarvioinnin edellytyksissä.

Hallituksen tehtävät

Hallituksen tehtävänä on huolehtia yhtiön hallinnosta ja toiminnan asianmukaisesta järjestämisestä sekä siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on järjestetty asianmukaisesti. Hallitus käsittelee yhtiön ja sen konsernin toiminnan kannalta laajakantoiset ja periaatteellisesti tärkeät asiat.

Hallitus on vahvistanut kirjallisen työjärjestyksen, jossa määritellään hallituksen tehtävät ja kokouskäytäntö.

Hallituksen ja toimitusjohtajan tulee johtaa yhtiötä ja sen konsernia ammattitaitoisesti sekä terveiden ja varovaisten liikeperiaatteiden mukaisesti. Hallituksen tehtävänä on edistää yhtiön ja sen kaikkien osakkeenomistajien etua.

Tehtävänsä toteuttamiseksi hallitus muun muassa

- päättää konsernistrategiasta ja vahvistaa liiketoimintastrategiat;
- hyväksyy vuosittain liiketoimintasuunnitelman sekä valvoo sen toteuttamista;
- päättää konsernin ja sen toimintojen keskeisestä organisaatiorakenteesta ja johtamisjärjestelmästä;
- käsittelee ja hyväksyy konsernitilinpäätöksen ja osavuosikatsaukset;
- määrittelee yhtiön osinkopolitiikan ja tekee yhtiökokoukselle ehdotuksen maksettavan osingon määrästä;
- nimittää yhtiön toimitusjohtajan ja toimitusjohtajan sijaisen ja päättää heidän palkoistaan, eduistaan ja muista toimisuhteen ehdoista;
- päättää konsernin johtoryhmän jäsenten nimityksistä ja heidän palkoistaan, eduistaan ja muista työ- tai toimisuhteen ehdoista;
- päättää yhtiön ja sen konsernin henkilöstöä koskevien palkitsemisjärjestelmien perusperiaatteista;
- päättää strategisesti tai taloudellisesti merkittävistä yksittäisistä investoinneista sekä yritysostoista, -myynneistä tai -järjestelyistä;
- vahvistaa vuosittain konsernin vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat, varainhankintasuunnitelman, pääomasuunnitelman, sijoitussuunnitelmat sekä merkittävät

riskienhallintaa koskevat toimintaperiaatteet sekä arvioi ja valvoo konsernin vakavaraisuuden hallinnan tarkoituksenmukaisuutta, kattavuutta ja luotettavuutta;

- päättää periaatteista, joilla varmistetaan, että yhtiö ja sen konserni toimii ulkoisen sääntelyn ja sisäisten toimintaohjeiden mukaisesti (compliance);
- vahvistaa sisäisen valvonnan kuvauksen ja valvoo sisäisen valvonnan toimivuutta ja riittävyyttä yhtiössä sekä sen konsernissa;
- vahvistaa sisäisen tarkastuksen toimintaperiaatteet ja vuotuisen toimintasuunnitelman;
- vastaa muista hallitukselle osakeyhtiölaissa tai muualla säädetyistä tehtävistä.

Hallitus voi asettaa määräämiään tehtäviä varten toimikuntia tai muita pysyviä tai määräaikaisia elimiä. Hallitus vahvistaa asettamiensa toimielinten päätöksentekovaltuudet ja nimittää niiden jäsenet. Hallituksen asettamia pysyviä päätöksentekoelimiä ovat rahoitusjohto, riskienhallintajohto ja tasehallintajohto, jotka raportoivat hallituksen riskienhallintavaliokunnalle. Lisäksi hallitus vahvistaa Underwriting-johdon tehtävänkuvauksen ja tehdyt nimitykset.

Hallitus laatii vuosittain toimintasuunnitelman. Tähän suunnitelmaan sisältyvät hallituksen ja sen valiokuntien kokousaikataulu, kussakin kokouksessa käsiteltävät tärkeimmät asiat sekä tarvittava koulutus hallitukselle. Toimintasuunnitelmaan sisällytetään myös vuoden aikana odotettavissa olevat, normaalista poikkeavat tapahtumat.

Hallituksen ja hallituksen valiokuntien puheenjohtajien tehtävät

Hallituksen puheenjohtajan tehtävänä on varmistaa, että hallituksen toiminta on tehokasta ja että hallitus toteuttaa kaikki sille kuuluvat tehtävät. Osana hallituksen toimintaedellytysten varmistamista hallituksen puheenjohtaja varmistaa, että hallituksen yksittäisten jäsenten kokemus ja ammattitaito antavat edellytykset tehtävien asianmukaiseen hoitoon. Hallituksen puheenjohtaja valmistelee yhdessä toimitusjohtajan kanssa hallituksen kokouksiin käsiteltäväksi tulevat asiat. Puheenjohtaja myös varmistaa, että asioiden käsittelyyn on varattu riittävästi aikaa ja että kaikilla kokouksiin osallistujilla on mahdollisuus lausua niistä mielipiteensä. Hallituksen puheenjohtaja vastaa lisäksi hallituksen toiminnan kehittämisestä ja huolehtii omistajaohjauksen toteutumisesta yhtiössä.

Hallituksen valiokuntien puheenjohtajat ohjaavat ja kehittävät valiokuntien toimintaa ja varmistavat että toiminta niissä on asianmukaista ja tehokasta.

Hallitus ja sen valiokunnat arvioivat hallitustyön kehittämiseksi vuosittain toimintaansa ja työskentelytapojaan sisäisenä itsearviointina.

Hallituksen jäsenten kokousaktiivisuus 2012

1.1.–31.12.2012	Hallitus 18 kokousta*	Tarkastusvaliokunta 6 kokousta	Riskienhallintavaliokunta 5 kokousta	Palkitsemisvaliokunta 9 kokousta**
Reijo Karhinen	18/18			9/9
Tony Vepsäläinen	18/18		5/5	9/9
Merja Auvinen	18/18	6/6		
Jukka Hienonen	18/18	1/1		6/6
Jukka Hulkkonen	13/13		4/4	
Simo Kauppi	5/5		1/1	
Mirkku Kullberg	11/13	4/5		
Satu Lähteenmäki	5/5			3/3
Harri Sailas	18/18		4/5	
Tom von Weymarn	18/18	6/6		

** Hallituksen kokouksista kuusi on ollut puhelin- tai sähköpostikokouksia.*

*** Palkitsemisvaliokunnan kokouksista neljä on ollut sähköpostikokouksia.*

Hallituksen toiminta 2012

Hallitus kokoontui vuoden aikana 18 kertaa. Hallituksen puheenjohtajana toimi Reijo Karhinen, varapuheenjohtajana Tony Vepsäläinen ja jäseninä Merja Auvinen, Jukka Hienonen, Jukka Hulkkonen (27.3.2012 alkaen), Simo Kauppi (27.3.2012 saakka), Mirkku Kullberg (27.3.2012 alkaen), Satu Lähteenmäki (27.3.2012 saakka), Harri Sailas ja Tom von Weymarn. Jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti oli 99 %.

Hallituksen keskeisiä toimia on kuvattu alla olevassa toimintakalenterissa

Q1	• käsitteli ja hyväksyi tilinpäätöksen ja hallituksen toimintakertomuksen sekä yhtiökokoukselle tehtävän voitonjakoesityksen • käsitteli ja hyväksyi vuoden 2012 liiketoimintasuunnitelmat • vapautti Pohjola Varainhoidon toimitusjohtaja Mikko Koskimiehen tehtävistään ja nimitti Karri Alameren uudeksi toimitusjohtajaksi ja johtoryhmän jäseneksi • käsitteli ja päätti lakkauttaa osakepohjaiset omistusjärjestelmät koko Pohjola-konsernissa • täsmensi konsernin johtamisjärjestelmää siten, että OP-Pohjola-ryhmän liiketoimintajohtaja toimii Pohjola Vakuutuksen ja Pohjola Varainhoidon hallitusten puheenjohtajana • käsitteli uuden strategian valmistelua • sai katsauksen vuoden 2011 palkitsemisjärjestelmien toteutumisesta • käsitteli ja teki päätöksen laajentua terveydenhuoltomarkkinaan Omasairaala Oy -nimisellä tytäryhtiöllä • käsitteli yhtiökokoukselle esitettävät erillisasiat • käsitteli ja hyväksyi palkitsemisjärjestelmien yleisperiaatteet ja konsernin johtoryhmän palkitsemisen perusteet vuodelle 2012 sekä nimesi osaltaan johdon pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmään kuuluvat henkilöt • käsitteli strategian hankeseurantaa koskevan katsauksen • käsitteli yhtiökokouksen tekemät päätökset ja valitsi hallituksen valiokuntien jäsenet sekä arvioi hallituksen jäsenten riippumattomuutta
Q2	• käsitteli ja hyväksyi osavuosikatsauksen Q1/2012 • käsitteli ja hyväksyi vuoden 2012 tilintarkastussuunnitelman • käsitteli uuden strategian valmistelua • arvioi vuoden 2012 vuosisuunnitelmien ja riskipolitiikkojen toteutumista • käsitteli ja hyväksyi toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän muiden jäsenten palkitsemisen ja palkkaehdot ja henkilörahaston voittopalkkiosiirron määrän sekä toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän seuraajasuunnittelun • sai katsauksen konsernin vuoden 2011 palkitsemisesta ja palkkauksesta sekä johdon osakepalkkiojärjestelmän toteutumisesta vuodelta 2011
Q3	• käsitteli ja päätti aloittaa tehokkuusohjelman ja siihen liittyen yt-prosessin Pohjola-konsernissa • käsitteli ja hyväksyi osavuosikatsauksen Q2/2012 • käsitteli uuden strategian valmistelua • kävi lähetekeskustelun vuoden 2013 vuosisuunnittelun kehyksestä ja vuoden 2013 palkitsemisjärjestelmistä • arvioi konsernin riskienhallinnan, luotettavan hallinnon ja sisäisen valvonnan toimivuutta ja riittävyyttä
Q4	• käsitteli ja hyväksyi osavuosikatsauksen Q3/2012 • käsitteli ja hyväksyi Pohjola-konsernin uuden strategian • käsitteli henkilöstötutkimuksen yhteenvetoa • käsitteli ja päätti tarkentaa hallituksen työjärjestystä osana OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernin johtamisjärjestelmän muutosta • arvioi hallituksen ja toimitusjohtajan toimintaa • käsitteli ja hyväksyi vuosisuunnitelmat, vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat ja pääomasuunnitelman vuodelle 2013; • käsitteli ja hyväksyi liikearvojen ja aineettomien hyödykkeiden arvonalentumistestaukset ja tilinpäätösperiaatteet • käsitteli ja hyväksyi sisäisen tarkastuksen toimintasuunnitelman vuodelle 2013 • käsitteli ja päätti lopettaa yt-prosessin • käsitteli voitonjaon suunnittelun vuodelta 2012

Hallituksen kokouksissa on lisäksi säännönmukaisesti käsitelty toimitusjohtajan katsaukset finanssimarkkinoista, kilpailutilanteesta ja eri liiketoimintojen kehityksestä sekä valiokuntien kokouksissa käsitellyt asiat.

Hallituksen valiokunnat

Hallitus on asettanut vastuulleen kuuluvien tehtävien valmistelua varten tarkastusvaliokunnan, palkitsemisvaliokunnan ja riskienhallintavaliokunnan. Hallitus valitsee keskuudestaan valiokuntien puheenjohtajat, varapuheenjohtajat ja muut jäsenet sekä vahvistaa valiokuntien työjärjestykset, joissa on määritelty niiden keskeiset tehtävät ja toimintaperiaatteet.

Valiokunnilla ei ole itsenäistä päätösvaltaa, vaan hallitus tekee päätökset valiokuntien valmistelun pohjalta. Valiokuntien tulee säännöllisesti raportoida toiminnastaan hallitukselle.

Tarkastusvaliokunta (audit committee)

Valinta ja kokoonpano

Hallitus valitsee keskuudestaan vuodeksi kerrallaan tarkastusvaliokuntaan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja vähintään yhden ja enintään kaksi muuta jäsentä. Tarkastusvaliokunnan jäsenillä tulee olla riittävä laskentatoimen ja tilinpäätöskäytännön tuntemus. Valiokunnan jäsenistä vähintään yhden tulee olla riippumaton yhtiöstä ja sen merkittävästä osakkeenomistajasta.

Tehtävät

Tarkastusvaliokunnan tehtävänä on avustaa yhtiön hallitusta varmistumaan, että yhtiöllä ja sen konsernilla on koko toiminnan kattava riittävä ja toimiva sisäinen valvontajärjestelmä sekä huolehtimaan siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on järjestetty asianmukaisesti. Valiokunnan tehtävänä on myös seurata, että yhtiön toiminta ja sisäinen valvonta on järjestetty lakien, määräysten sekä hyvän johtamis- ja hallintojärjestelmän edellyttämällä tavalla sekä valvoa sisäisen tarkastuksen toimintaa.

Tehtävänsä toteuttamiseksi valiokunta muun muassa

- valvoo taloudellista raportointia
  - käsittelemällä yhtiön tilinpäätös- ja osavuosikatsausluonnokset ja yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmästä annettavan vuotuisen selvityksen sekä yhtiön ja sen konsernin tilinpäätösperiaatteet
  - arvioimalla merkittävät tai poikkeukselliset liiketapahtumat ja niitä koskevat johdon arviot
  - seuraamalla tilinpäätösraportointiprosessia, valvomalla taloudellista raportointiprosessia ja arvioimalla taloudellisen raportoinnin oikeellisuutta ja säännösten mukaisuutta
- valvoo lakien, määräysten ja muiden säännösten noudattamista
  - kuulemalla säännöllisesti säännösten noudattamisen varmistamisesta vastaavaa henkilöä (chief compliance officer)
  - arvioimalla miten lakeja ja määräyksiä sekä viranomaisohjeita noudatetaan
  - arvioimalla sisäisten ohjeiden noudattamista
  - seuraamalla yhtiön ja sen konsernin toimintaan liittyvän sääntelyn kehittymistä
- arvioi sisäisen valvonnan riittävyyttä ja toimivuutta
  - seuraamalla ja valvomalla sisäisen valvonnan toimintaperiaatteiden noudattamista
- valvoo sisäisen tarkastuksen toimintaa
  - kuulemalla säännöllisesti sisäisestä tarkastuksesta vastaavaa henkilöä
  - arvioimalla sisäisen tarkastuksen toimintaa ja käsittelemällä sisäisen tarkastuksen toimintasuunnitelman
  - perehtymällä riittävässä laajuudessa sisäisen tarkastuksen tarkastuskertomuksiin
- käsittelee viranomaisvalvontaan liittyvät asiat
  - perehtymällä yhtiön toimintaa valvovien viranomaisten tarkastuskertomuksiin ja muihin raportteihin ja arvioimalla valvonnan edellyttämiä toimia
- käsittelee ja arvioi tilintarkastukseen ja tilintarkastajiin liittyvät asiat
  - kuulemalla säännöllisesti tilintarkastajia
  - käsittelemällä ja arvioimalla tilintarkastussuunnitelman ja tilintarkastuskertomukset
  - seuraamalla ja arvioimalla lakisääteistä tilintarkastusta ja erityisesti tilintarkastajien oheispalvelujen tarjoamista yhtiölle
  - osallistumalla tilintarkastajan valintaprosessiin
- pitää yhteyttä yhtiön emoyhteisön hallintoneuvoston tarkastusvaliokuntaan.

Tarkastusvaliokunnan toiminta 2012

Tarkastusvaliokunta kokoontui vuoden aikana 6 kertaa. Valiokunnan puheenjohtajana on toiminut Tom von Weymarn ja jäseninä Merja Auvinen, Jukka Hienonen (27.3.2012 saakka) ja Mirkku Kullberg (27.3.2012 alkaen). Tarkastusvaliokunnan kokouksiin osallistui valiokunnan jäsenten lisäksi toimitusjohtaja, talous- ja rahoitusjohtaja, riskienhallintajohtaja, chief compliance officer sekä sisäisen tarkastuksen ja tilintarkastajien edustajat. Jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti oli 94 %.

Tarkastusvaliokunta on käsitellyt lisäksi tilintarkastajien ja sisäisen tarkastuksen ja valvontaviranomaisten raportit, sääntelykatsaukset sekä konsernin johtoryhmän ja keskeisten tytäryhtiöiden hallitusten kokouspöytäkirjat. Valiokunta on tilinpäätöksen ja osavuosikatsausten sekä tilinpäätösperiaatteiden käsittelyn yhteydessä kuullut myös tilintarkastajia.

Tarkastusvaliokunnan keskeisiä tehtäviä vuoden 2012 aikana olivat tilinpäätöksen ja osavuosikatsausten sisällön varmistaminen siten, että niissä annetaan oikeat ja riittävät tiedot konsernin tuloksesta ja taloudellisesta tilanteesta. Toinen keskeinen tehtäväalue on ollut sisäiseen valvontaan ja säännösten noudattamiseen liittyvät asiat, joita käytiin läpi jokaisessa kokouksessa sisäisen tarkastuksen, tilintarkastajien ja valvontaviranomaisten sekä compliance-verkoston raporttien avulla.

Tarkastusvaliokunta suoritti vuosittaisen arvion luotettavan hallinnon ja sisäisen valvonnan toimivuudesta ja riittävyydestä, sisäisestä tarkastuksesta sekä tilintarkastuksesta ja tilintarkastajien neuvonantopalvelujen laadusta. Tarkastusvaliokunta arvioi myös omaa toimintaansa ja sen kehittämiskohteita. Keskeisimpiä tarkastusvaliokunnan työn painopisteitä tulevat olemaan luotettava hallinto ja sisäinen valvonta, sääntelymuutokset ja niiden vaikutus konsernin toimintaan sekä riskit ja niiden vaikutus talouden lukuihin.

Tarkastusvaliokunnan toimintaa on kuvattu alla olevassa toimintakalenterissa	
Q1	• käsitteli tilinpäätöksen, toimintakertomuksen ja selvityksen konsernin hallinto- ja ohjausjärjestelmästä • käsitteli Finanssivalvonnan valvojan arvion • käsitteli compliance-toiminnan vuoden 2011 vuosiraportin ja OP-Pohjolan palveluhinnaston ja sisäiset veloitukset vuodelta 2011
Q2	• käsitteli osavuosikatsauksen Q1/2012 • käsitteli vuoden 2012 tilintarkastussuunnitelman • käsitteli ulkoistettuja toimintoja koskevan katsauksen • käsitteli sisäpiirikaupankäynnin valvontaa koskevan katsauksen • käsitteli johdannaistoimintaa koskevan katsauksen
Q3	• käsitteli osavuosikatsauksen Q2/2012 • arvioi luotettavan hallinnon ja sisäisen valvonnan toimivuutta ja riittävyyttä • käsitteli OP-Pohjolan palveluhinnaston, sisäiset veloitukset ja niiden kehityksen
Q4	• käsitteli osavuosikatsauksen Q3/2012 • käsitteli tulevia IFRS-muutoksia koskevan katsauksen • käsitteli tilinpäätösperiaatteet sekä liikearvojen ja aineettomien hyödykkeiden arvonalentumistestauksen • arvioi sisäisen tarkastuksen toimintaa sekä tilintarkastuksen ja tilintarkastajan neuvontapalveluiden laatua • käsitteli sisäisen tarkastuksen toimintasuunnitelman vuodelle 2013

Palkitsemisvaliokunta (remuneration committee)

Valinta ja kokoonpano

Palkitsemisvaliokuntaan valitaan vuosittain yhtiön varsinaisen yhtiökokouksen jälkeen pidettävässä hallituksen kokouksessa kolme jäsentä siten, että valiokunnan puheenjohtajana toimii hallituksen puheenjohtaja ja varapuheenjohtajana hallituksen varapuheenjohtaja. Lisäksi valiokuntaan valitaan yksi jäsen hallituksen riippumattomista jäsenistä.

Tehtävät

Palkitsemisvaliokunnan tehtävänä on

- valmistella yhtiön hallitukselle esitykset toimitusjohtajan, toimitusjohtajan sijaisen ja konsernin johtoryhmän muiden jäsenten nimityksistä sekä heidän palkoistaan, palkkioistaan ja työsuhteidensa muista ehdoista
- arvioida edellä mainittujen henkilöiden luotettavuus, sopivuus ja ammattitaito
- valmistella johdon seuraajasuunnitelmat
- valmistella konsernin palkitsemisen yleiset periaatteet ja

ohjata konsernin henkilöstön palkitsemisjärjestelmien kehittämistä niiden mukaisesti

- valmistella yhtiön hallitukselle ehdotukset johdon palkitsemisjärjestelmistä
- arvioida säännöllisesti konsernin palkitsemisjärjestelmien toimivuutta sen varmistamiseksi, että palkitseminen kaikkien henkilöstöryhmien osalta on linjassa konsernin arvojen, strategian, tavoitteiden, riskipolitiikkojen ja valvontajärjestelmien kanssa
- valvoa henkilöstöhallintoon liittyvän sääntelyn noudattamista Pohjola-konsernissa.

OP-Pohjola osk:n hallintoneuvoston palkitsemisvaliokunta ohjaa palkitsemista OP-Pohjola-ryhmässä ja OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernissa. Pohjolan hallituksen palkitsemisvaliokunnan tulee noudattaa toiminnassaan edellä mainitun ohjauksen mukaisia linjauksia.

Palkitsemisvaliokunnan toiminta 2012

Palkitsemisvaliokunta kokoontui vuoden aikana yhdeksän kertaa. Valiokunnan puheenjohtajana toimi Reijo Karhinen ja jäseninä Jukka Hienonen (27.3.2012 alkaen), Satu Lähteenmäki (27.3.2012 saakka) ja Tony Vepsäläinen. Valiokunnan kokouksiin osallistui valiokunnan jäsenten lisäksi toimitusjohtaja ja henkilöstöjohtaja. Jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti oli 100 %.

Palkitsemisvaliokunnan toiminnassa korostui Pohjola-konsernin palkitsemisen harmonisointi keskusyhteisökonsernin muiden yhtiöiden ja yhteisöjen kanssa vuodelle 2013 ja EU-tasoiseen palkitsemiseen liittyvän sääntelyn kehittymisen seuraaminen sekä sen toimeenpano ja raportointi. Uuden sääntelyn osalta keskeisimpänä tavoitteena on varmistaa, että palkitsemisjärjestelmät vastaavat yrityksen pitkän aikavälin etua ja että ne ovat sopusoinnussa hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja edistävät sitä.

Palkitsemisvaliokunnan toimintaa on kuvattu alla olevassa toimintakalenterissa	
Q1	• käsitteli konsernin johtoryhmän palkitsemisen perusteet vuodelle 2012 • käsitteli pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmien osalta johdon osakepalkkiojärjestelmän piiriin kuuluvat henkilöt Pohjola-konsernista vuonna 2012 • käsitteli avainhenkilöresurssiarviointia ja liiketoimintojen johtoryhmien seuraajasuunnitelmat • käsitteli palkitsemisen sääntelyn ja viranomaisraportoinnin tilannekatsauksen • käsitteli vuoden 2012 palkitsemisen yleiset periaatteet ja vuoden 2012 palkitsemisjärjestelmät
Q2	• käsitteli vuoden 2011 palkitsemista sekä toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän palkitsemista vuodelta 2011 • käsitteli toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemisen periaatteet vuodelle 2012 • käsitteli toimitusjohtajaa ja konsernin johtoryhmää koskevan seuraajasuunnittelun • käsitteli toimitusjohtajan ja johtoryhmän jäsenten luotettavuuden, sopivuuden ja ammattitaidon arvioinnin • käsitteli henkilörahaston voittopalkkiosiirrot vuodelta 2011 • käsitteli konsernin tasa-arvosuunnitelman vuodelle 2012 ja 2011 suunnitelman mittareiden seurantaselvityksen
Q3	• käsitteli palkitsemisjärjestelmien toimivuutta ja kehittämistarpeita • käsitteli toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten seuraajapotentiaalin tunnistettujen henkilöiden kehittämistä
Q4	• käsitteli vuoden 2012 palkitsemisjärjestelmien toteutumista • käsitteli sisäisen tarkastuksen tarkastuskertomuksen OP-Pohjola-ryhmän johdon palkitsemisjärjestelmän tarkastuksesta • käsitteli riskienhallinnan lausunnon palkitsemisesta ja sääntelynmukaisuudesta • käsitteli vuoden 2013 palkitsemisjärjestelmien periaatelinjauksia • käsitteli vuoden 2012 henkilöstötutkimusta koskevan katsauksen • käsitteli liiketoimintojen johtoryhmien avainhenkilöresurssiarvioinnit ja seuraajasuunnitelmat

Riskienhallintavaliokunta

Valinta ja kokoonpano

Hallitus valitsee keskuudestaan vuodeksi kerrallaan riskienhallintavaliokuntaan puheenjohtajan, varapuheenjohtajan ja vähintään yhden ja enintään kaksi muuta jäsentä. Valiokunnan jäsenillä tulee olla riittävä yhtiön ja sen konsernin liiketoiminnan sekä vakavaraisuuden hallinnan ja riskienhallinnan tuntemus.

Tehtävät

Riskienhallintavaliokunnan tehtävänä on avustaa yhtiön hallitusta varmistumaan siitä, että yhtiöllä ja sen konsernilla on sen koko toiminnan kattavat riittävät vakavaraisuuden- ja riskienhallintajärjestelmät. Valiokunnan tehtävänä on myös valvoa, että yhtiö ja sen konserni eivät toiminnassaan ota niin suuria riskejä, että niistä voisi aiheutua olennaista vaaraa yhtiön ja sen konsernin vakavaraisuudelle, maksuvalmiudelle tai kannattavuudelle ja että yhtiön ja sen konsernin riskinkantokyky on riittävä turvaamaan toiminnan jatkuvuuden.

Tehtävänsä toteuttamiseksi valiokunta

- käsittelee yhtiön ja sen konsernin vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat ja muut riskienhallintaa koskevat yleisohjeet
- valvoo yhtiön ja sen konsernin riskienhallintajärjestelmien kattavuutta ja toimivuutta
  - seuraamalla yhtiön hallituksen asettamien toimikuntien toimintaa
  - arvioimalla vuosittain yhtiön ja sen konsernin riskienhallinnan laatua, kattavuutta, toimivuutta ja tehokkuutta
- valvoo yhtiön ja sen konsernin pääomien määrää ja laatua, tuloksen kehittymistä, riskiasemaa sekä riskipolitiikkojen, limiittien ja muun ohjeistuksen noudattamista
- valvoo, että yhtiön riskienhallinta on lakien ja viranomaismääräysten ja ohjeiden mukaista
  - käsittelemällä ja arvioimalla valvojien riskiarviot
  - käsittelemällä ja arvioimalla mahdollisia riskienhallinnan toimivuuteen liittyviä havaintoja ja niiden edellyttämiä toimia
  - seuraamalla yhtiön toimintaan liittyvän sääntelyn kehittymistä riskienhallinnan osalta.

Riskienhallintavaliokunnan toiminta 2012

Riskienhallintavaliokunta kokoontui vuoden aikana 5 kertaa. Valiokunnan puheenjohtajana toimi Tony Vepsäläinen ja jäseninä Simo Kauppi (27.3.2012 saakka), Jukka Hulkkonen (27.3.2012 alkaen) ja Harri Sailas. Valiokunnan kokouksiin osallistui valiokunnan jäsenten lisäksi toimitusjohtaja, talous- ja rahoitusjohtaja ja riskienhallintajohtaja. Jäsenten keskimääräinen osallistumisprosentti oli 93 %.

Riskienhallintavaliokunta on kokouksissaan käsitellyt lisäksi keskeisiä sääntelyhankkeita (Basel II, Basel III ja Solvenssi II) koskevat katsaukset, konsernin varainhankintaa ja likviditeettiä koskevat katsaukset sekä rahoitusjohdon, riskienhallintajohdon ja tasehallintajohdon kokouspöytäkirjat.

Riskienhallintavaliokunta on kokouksissaan käsitellyt tehtävänsä mukaisesti yhtiön vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat ja muut riskienhallintaa koskevat yleisohjeet sekä valvojien riskiarviot.

Valvontatehtävänsä toteuttamiseksi valiokunnan kokouksissa käsitellään yhtiön kaikki riskit kattava riskianalyysi vuosineljänneksittäin. Tämän lisäksi vuoden 2012 aikana kokouksissa käsiteltyinä erityisaiheina on ollut muun muassa yritysasiakkaiden tilanteen seuranta, konsernin sijoitussalkkujen kehityksen seuranta sekä toimialan sääntelymuutokset ja niihin valmistautuminen. Riskienhallintavaliokunta arvioi myös omaa toimintaansa ja sen kehittämiskohteita.

Riskienhallintavaliokunnan toimintaa on kuvattu alla olevassa toimintakalenterissa	
Q1	• käsitteli konsernin riskianalyysin ja yritysasiakkaiden seurantaraportin 31.12.2011 • käsitteli ja arvioi konsernin vakavaraisuuden hallinnan kuvauksen vuodelta 2011
Q2	• käsitteli konsernin riskianalyysin ja yritysasiakkaiden seurantaraportin 31.3.2012 • käsitteli konsernin riskipolitiikkojen seurantaraportin ja arvioi konsernin strategisia riskejä ja liiketoimintariskejä koskevan katsauksen • käsitteli ja arvioi konsernin vakuutusturvaa vuonna 2012
Q3	• käsitteli konsernin riskianalyysin ja yritysasiakkaiden seurantaraportin 30.6.2012 • kävi lähetekeskustelun vuoden 2012 riskipolitiikoista • arvioi riskienhallinnan toimivuutta ja riittävyyttä • käsitteli katsauksen konsernin sijoitussalkkujen kehitykseen • käsitteli johdannaistoimintaa koskevan katsauksen • käsitteli katsauksen konsernin vakavaraisuusnäkymään
Q4	• käsitteli konsernin riskianalyysin ja yritysasiakkaiden seurantaraportin 30.9.2012 • käsitteli konsernin jatkuvuussuunnitelmia sekä strategisia riskejä ja liiketoimintariskejä koskevat katsaukset • käsitteli konsernin vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat, pääomasuunnitelman, sijoitussuunnitelmat, varainhankintasuunnitelman ja vahinkovakuutustoiminnan jälleenvakuuttamis- ja underwriting-periaatteet • arvioi vakavaraisuuden hallinnan tarkoituksenmukaisuutta, kattavuutta ja luotettavuutta

5. Toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmä

Toimitusjohtaja

Toimitusjohtaja hoitaa yhtiön juoksevaa hallintoa hallituksen antamien ohjeiden ja määräysten mukaisesti ja huolehtii siitä, että kirjanpito on lainmukainen ja varainhoito luotettavalla tavalla järjestetty.

Toimitusjohtajan tehtäviin kuuluvat konsernin liiketoiminnan johtaminen ja valvonta sekä vastuu yhtiön ja konsernin toimintojen kehittämisestä ja koordinoinnista. Hallituksen vahvistaman toimenkuvauksen mukaan toimitusjohtajan pääasialliset vastuualueet ovat:

- konsernin tulos
- konsernin toiminnan johtaminen ja organisaation kehittäminen
- konsernin strateginen kehittäminen
- konsernin koordinointi
- tytär- ja osakkuusyhtiösijoitusten valvonta
- yhteistyö OP-Pohjola osk:n ja OP-Pohjola-ryhmän muiden yksiköiden kanssa
- edunvalvonta finanssialan yhteistyöelimissä ja
- yhteydenpito asiakkaisiin, osakkeenomistajiin, viranomaisiin, elinkeinoelämään, toisiin kotimaisiin ja kansainvälisiin pankki- ja vakuutusjärjestöihin sekä muihin sidosryhmiin.

Toimitusjohtaja toimii Pohjola-konsernin johtoryhmän puheenjohtajana ja keskeisten tytäryhtiöiden hallitusten varapuheenjohtajana.

Hallitus nimittää yhtiön toimitusjohtajan ja päättää hänen toimisuhteensa ehdoista. Toimitusjohtajan toimisuhteen ehdot määritellään kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa, jonka hallitus on hyväksynyt. Hallitus arvioi vuosittain toimitusjohtajan toimintaa.

Yhtiön toimitusjohtajana toimi vuonna 2012 kauppatieteiden maisteri Mikael Silvennoinen. Hän on toiminut yhtiön toimitusjohtajana vuodesta 1997 alkaen.

Toimitusjohtajaa koskevat henkilö- ym. tiedot on esitetty tämän selvityksen sivulla 37. Toimitusjohtajan palkitsemista koskevat tiedot on esitetty jäljempänä sivuilla 28–29.

Konsernin johtoryhmä

Toimitusjohtajaa avustaa yhtiön operatiivisessa johtamisessa konsernin johtoryhmä, joka on hallituksen asettama neuvoa-antava elin. Konsernin johtoryhmällä ei ole lakiin tai yhtiöjärjestykseen perustuvaa toimivaltaa tai itsenäisiä päätöksentekooikeuksia. Päätökset johtoryhmässä käsiteltävistä asioista tekee toimitusjohtaja tai se johtoryhmän jäsen, jonka vastuulla käsiteltävä asia on, ellei asia kuulu yhtiön hallituksen tai muun konserniin kuuluvan yhtiön hallituksen päätettäväksi.

Konsernin johtoryhmän tehtävänä on toimia yhtiön toimitusjohtajan tukena yhtiöön ja sen konserniin liittyvien strategisten kysymysten valmistelussa, konsernin toiminnan koordinoinnissa, merkittävien tai luonteeltaan periaatteellisten operatiivisten asioiden valmistelussa ja toimeenpanossa sekä sisäisen valvonnan ja riskien- ja vakavaraisuuden hallinnan toimivuuden samoin kuin sisäisen yhteistoiminnan ja tiedonkulun varmistamisessa. Johtoryhmä yhteistoimintaelimenä huolehtii yhtiön ja sen konsernin kokonaisohjauksesta siten, että koko konsernille asetetut tulos- ja muut tavoitteet saavutetaan yhtenäisiä strategioita ja toimintaperiaatteita noudattaen.

Tehtävänsä toteuttamiseksi johtoryhmän tehtävänä on käsitellä erityisesti yhtiön ja sen konsernin strategia ja toimintasuunnitelma, hallitukselle esitettävät merkittävät asiat, suuret hankinnat ja projektit, yhtiön ja sen konsernin organisaation sekä hallinnon päälinjat ja henkilöstöhallinnon linjakysymykset. Johtoryhmän tehtävänä on lisäksi toimia eri toimintojen ja liiketoiminta-alueiden johdon välisenä informaatio- ja koordinaatioelimenä.

Konsernin johtoryhmään kuuluvat yhtiön toimitusjohtaja ja yhtiön ja sen konsernin liiketoiminnoista vastaavat johtajat sekä konsernin talous- ja rahoitusjohtaja, henkilöstöjohtaja ja riskienhallintajohtaja. Hallitus vahvistaa johtoryhmän kokoonpanon.

Konsernin johtoryhmän kokoonpano ja konsernin johtoryhmän jäseniä koskevat henkilö-, vastuualue- ym. tiedot on esitetty tämän selvityksen sivuilla 37–40. Konsernin johtoryhmän jäsenten palkitsemista koskevat tiedot ovat jäljempänä sivuilla 28–29.

Konsernin johtoryhmän toiminta 2012

Konsernin johtoryhmän puheenjohtajana toimi toimitusjohtaja Mikael Silvennoinen. Konsernin johtoryhmä kokoontui vuoden aikana 30 kertaa. Johtoryhmä piti varsinaisten kokousten lisäksi kuusi suunnittelupäivää, jotka keskittyivät pitkälti konsernin strategiatyöhön.

Konsernin johtoryhmä käynnisti alkuvuonna 2012 strategian päivitystyön, jonka tavoitteena oli tarkentaa voimassa olevaa strategiaa OP-Pohjola-ryhmän uuden strategian mukaiseksi ja päivittää strategian painopisteitä. Strategian päivitystyö viimeisteltiin loppuvuonna 2012, jolloin strategia hyväksyttiin hallituksessa. Konsernin johtoryhmä valvoi lisäksi vuonna 2012 voimassa olleen strategian ja strategisten hankkeiden toteutumista ja teki tarvittavia toimenpiteitä strategisten hankkeiden toteutumisen varmistamiseksi. Johtoryhmä käsitteli kokouksissaan konsernin vuosisuunnitelman ja riskipolitiikat sekä seurasi säännöllisesti konsernin ja sen liiketoimintojen tulosta ja riskiasemaa. Johtoryhmä seurasi myös asiakkuussegmenttien tuloskehitystä sekä keskeisten toimenpiteiden toteutumista. Kokouksissa käsiteltiin lisäksi markkinoihin, kilpailuympäristöön ja sääntelyyn liittyviä keskeisiä asioita ja arvioitiin näissä tapahtuvien muutosten vaikutusta konsernin toimintaan.

Johtoryhmä käsitteli kaikki vuoden 2012 aikana tehdyt tarkastuskertomukset ja muut sisäiseen ja ulkoiseen valvontaan liittyvät keskeiset asiat. Johtoryhmä kävi vuoden aikana säännöllisesti läpi suuret hankinnat ja projektit. Osaamisen kehittämiseen ja palkitsemiseen liittyviä asioita käsiteltiin ja arvioitiin laajasti ja säännöllisesti. Johtoryhmä valmisteli ja analysoi Pohjola-konsernin tehokkuushanketta ja YT-prosessia ja teki näitä koskevat esitykset hallitukselle.

Pohjolan tytäryhtiöiden hallitukset

Tytäryhtiöiden hallitukset varmistavat, että kaikkia Pohjola-konserniin kuuluvia yhtiöitä johdetaan voimassa olevien lakien, säännösten ja Pohjolan periaatteiden mukaisesti. Merkittävien tytäryhtiöiden hallitukset muodostetaan Pohjola-konsernin johtoryhmän jäsenistä ja Pohjola Pankki Oyj:n emoyhteisö OP-Pohjola osk:n johdon edustajista.

Merkittävien tytäryhtiöiden hallitukset ja toimitusjohtajat 31.12.2012

	Hallitus	Toimitusjohtaja
Pohjola Vakuutus Oy Vakuutusosakeyhtiö Eurooppalainen A-Vakuutus Oy	Tony Vepsäläinen pj, Mikael Silvennoinen, Vesa Aho ja Juha Viljakainen	Jouko Pölönen
Pohjola Varainhoito Oy	Tony Vepsäläinen pj, Mikael Silvennoinen, Vesa Aho ja Timo Liukkonen	Karri Alameri
Pohjola Corporate Finance Oy	Petteri Änkilä pj, Hannu Jaatinen ja Reima Rytsölä	Timo Mäkeläinen
Pohjola Kiinteistösijoitus Oy	Karri Alameri pj, Rami Kinnala ja Pasi Vuorinen	Markku Mäkiaho

6. Johtamisjärjestelmä

Arvot ja eettisen ohjeistuksen rooli

Pohjola-konsernille on määritelty toimintaa ohjaavat arvot, jotka omalta osaltaan toimivat myös eettisenä ohjeistuksena. Konsernin arvot ovat ihmisläheisyys, vastuullisuus ja yhdessä menestyminen. Eettistä toimintaa ohjaavat lisäksi eturistiriitatilanteiden hallintaa tukevat periaatteet ja ohjeet, joiden ajantasaisuus varmistetaan vuosittain.

Pohjolan arvot on esitetty lähemmin Pohjolan internetsivuilla www.pohjola.fi > Konserni > Strategia ja arvot > Arvot.

Pohjola-konsernin organisaatiorakenne

Konsernin organisaatio perustuu kolmeen liiketoimintasegmenttiin ja näihin kuuluviin liiketoiminta-alueisiin, kahteen asiakkuussegmenttiin sekä konsernitoimintoihin, joihin on keskitetty konsernin ja liiketoimintojen tarvitsemat keskitetyt palvelut ja tukitoiminnot. Liiketoimintasegmentit ovat Pankkitoiminta, Vahinkovakuutustoiminta ja Varainhoito.

Liiketoiminnoilla on oma konsernitasosta johdettu visionsa, strategiansa, menestysmittaristonsa ja toimintamallinsa. Liiketoimintojen ja liiketoiminta-alueiden tavoitteiden ja strategioiden tulee tukea konsernin vision ja strategian toteutumista.

Konsernin asiakkuussegmentit ovat suuret yritys- ja instituutioasiakkaat sekä henkilö- ja yritysasiakkaat. Asiakkuussegmentit vastaavat asiakkuuksien johtamisesta ja kehittämisestä.

Konsernin ja sen liiketoimintojen ja liiketoiminta-alueiden sekä asiakkuussegmenttien tarvitsema sellainen ohjaus, kehittäminen, tuki ja palvelut, jotka ovat osaamis-, tehokkuus- tai riskienhallintasyistä keskitetty, on organisoitu konsernitoimintoihin sekä vahinkovakuutuksen kenttäorganisaatioon ja korvaustoimintaan. Markkinointi on koordinoitu konsernitasolla. Osa tukitoiminnoista, kuten sisäinen tarkastus, tietohallinto, viestintä, ulkoinen laskenta ja osa henkilöstöasioista, on keskitetty OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernitasolla.

Konsernin tärkeimmät prosessit on kuvattu prosessikarttaan, jonka omistaja on konsernin johtoryhmä. Prosessikartassa määritellään liiketoimintaprosessit, myynti- ja asiakkuusprosessit, tuote- ja tukiprosessit sekä näiden omistajat.

Konsernin johtoryhmä vastaa konsernin yritysarkkitehtuurista. Yritysarkkitehtuurin osa-alueet ovat liiketoiminta-arkkitehtuuri, tietoarkkitehtuuri, teknologia-arkkitehtuuri ja järjestelmäarkkitehtuuri. Konsernin ICT-toiminnan johtamista, kehittämistä ja koordinoimista varten konsernissa on ICT-johtoryhmä.

Pohjola-konserni



Päätöksenteko Pohjola-konsernissa

Konsernin toiminnallinen päätöksenteko ja ohjaus perustuvat hallituksen vahvistamaan liiketoimintaorganisaatioon. Konsernin juridinen päätöksenteko perustuu konsernin yhtiörakenteeseen. Toiminnallinen ja juridinen päätöksenteko yhdistyvät Pohjolan hallituksessa, jonka ohjaus- ja valvontavastuu kohdistuu koko konserniin. Hallituksen tehtävät ja päätöksentekojärjestys säännellään hallituksen työjärjestyksessä.

Toiminnallinen päätöksenteko ja ohjaus tapahtuvat seuraavissa elimissä:

- Pohjolan hallitus
- Pohjolan toimitusjohtaja
- liiketoiminnon johtaja
- liiketoiminta-alueen johtaja / asiakkuussegmentin johtaja
- osastonjohtaja
- yksikönpäällikkö

Juridinen päätöksenteko tapahtuu seuraavissa elimissä:

- Pohjolan hallitus
- Pohjolan toimitusjohtaja
- tytäryhtiöiden hallitukset
- tytäryhtiöiden toimitusjohtajat

Liiketoimintojen sekä liiketoimintoihin perustettujen päätösvaltaa käyttävien elinten tehtävät, valtuudet, valtuuksien käytön enimmäisrajat ja raportointisuhteet määritetään niitä koskevissa työjärjestyksissä tai toimenkuvissa.

Pohjola-konsernin strateginen ja operatiivinen suunnittelu ja kehittäminen

Pohjola-konsernin pitkän aikavälin strateginen tahtotila määritellään noin kolmen vuoden välein päivitettävässä strategiassa. Strategian päivitys perustuu toimintaympäristön, kilpailuympäristön ja oman toiminnan analyysiin sekä OP-Pohjola-ryhmän strategiaan. Konsernin strategia linjaa liiketoimintojen, liiketoiminta-alueiden ja tytäryhtiöiden omia strategioita ja toimintaa pitkällä aikavälillä. Strategisen suunnittelun keskeisenä tehtävänä on kuvata konsernin perustehtävä ja päämäärä sekä keskeiset tavoitteet, menestystekijät ja kilpailuedut, joiden avulla päämäärä pyritään saavuttamaan. Strategian päivityksen yhteydessä määritellään strategiakauden tärkeimmät hankkeet, joiden avulla konsernin toimintaa pyritään muuttamaan ja tekemistä keskittämään strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi.

Seuraavassa kuvassa on esitetty Pohjola-konsernin päätöksentekoelimet ja raportointisuhteet



Operatiivinen suunnittelu on lyhyen tähtäimen suunnittelua, jonka keskeisenä tehtävänä on kuvata vuosittaiset painopisteet, keskeiset tekemiset, resurssit sekä riskilimiitit ja tulosurat, joiden avulla strategiassa asetetut tavoitteet pyritään saavuttamaan. Strategiassa asetetut tavoitteet ja hankkeet ja niiden toteutus linkitetään operatiiviseen suunnitteluun vuotuisissa liiketoimintasuunnitelmissa, toimenpideohjelmissa ja tavoitemittaristossa sekä kolme vuotta kattavissa kehityssuunnitelmissa. Vuosisuunnittelussa ja tavoitteiden asettamisessa otetaan tasapainoisesti huomioon tuloskortin neljä osa-aluetta eli talous ja riskit, asiakkaat, prosessit sekä henkilöstö. Konkreettisten tavoitteiden toteutumista seurataan strategioissa ja toimenpide- ja kehityssuunnitelmissa määritellyillä menestysmittareilla, joiden toteutumista arvioidaan erikseen määrättyinä ajanjaksoina. Palkitseminen on osa johtamisjärjestelmää, jolla kannustetaan henkilöstöä tavoitteiden saavuttamiseen.

Pohjola-konsernin toiminnan seuranta ja raportointi

Suunnitelmien ja asetettujen tavoitteiden toteutumista seurataan jatkuvasti, jotta mahdolliset toiminta- ja kilpailuympäristön muutokset ja poikkeamat suunnitelmista havaitaan nopeasti ja mahdolliset korjaavat toimenpiteet voidaan käynnistää. Tavoitteiden toteutumista seurataan organisaatiorakenteen mukaisesti myös esimiesten ja alaisten välisissä kehityskeskusteluissa. Raportoinnin tulee antaa oikea ja selkeä kuva operatiivisen toiminnan tilanteesta suhteessa asetettuihin tavoitteisiin, toiminnan toteutuneesta ja odotettavissa olevasta kehityksestä sekä tavoitteiden saavuttamista uhkaavista riskeistä. Toiminnan seurannassa keskeistä on ajantasaisuus ja luotettavuus sekä olennaisten seikkojen ja johtopäätösten esiin nostaminen päätöksenteon pohjaksi. Seurantaan kuuluu olennaisena osana toteumaraportoinnin lisäksi ennusteiden laatiminen ja vaihtoehtoisten skenaarioiden luominen. Toiminnan seuranta on osa sisäistä valvontaa, jonka avulla pyritään varmistumaan siitä, että konsernin

- strategia ja toimintasuunnitelmat toteutetaan ja taloudelliset tavoitteet saavutetaan
- riskien hallinta on kattavaa ja riittävää
- toiminta on tehokasta ja luotettavaa
- taloudellinen ja muu raportointi on luotettavaa
- toiminnassa noudatetaan lakeja sekä ulkoista ja sisäistä sääntelyä.

Konsernin toiminnan ja suunnittelun viitekehys



7. Sisäinen ja ulkoinen valvonta

Sisäinen valvonta

Sisäisen valvonnan tavoitteena on varmistaa, että konsernin strategiaa toteutetaan suunnitellusti ja tuloksellisesti, riskejä hallitaan asianmukaisesti, toiminta on sekä tehokasta että luotettavaa ja kaikessa konsernin toiminnassa noudatetaan sääntelyä. Sisäistä valvontaa toteutetaan kaikilla organisaatiotasoilla. Ensisijainen ja laajamittaisin sisäinen valvonta toteutetaan operatiivisessa liiketoiminnassa, jossa sisäinen valvonta on jatkuvaa toimintaa ja osa päivittäisiä rutiineja.

Yhtiön toimitusjohtajaa sekä yhtiön ja sen konsernin ylintä ja toimivaa johtoa sekä muita toimintoja avustavat liiketoiminnan sisäisen valvonnan toimivuuden varmistamisessa liiketoiminnoista riippumattomat, konsernitoimintoihin keskitetyt, compliance-, riskien valvonta-, talouden ohjaus- ja henkilöstötoiminnot. Pohjolan hallitusta, toimitusjohtajaa ja konsernin johtoryhmää avustavat sisäisen valvonnan toimivuuden varmistamisessa myös sisäinen tarkastus ja erityisesti taloudellisten tietojen oikeellisuuden varmistamisessa tilintarkastajat. Pohjolan hallitus on vastuuttanut merkittävän osan sisäisen valvonnan varmistamiseen liittyvistä tehtävistä valiokunnilleen. Valiokuntien rooli on valmisteleva, ja varsinainen päätöksenteko tapahtuu hallituksessa.

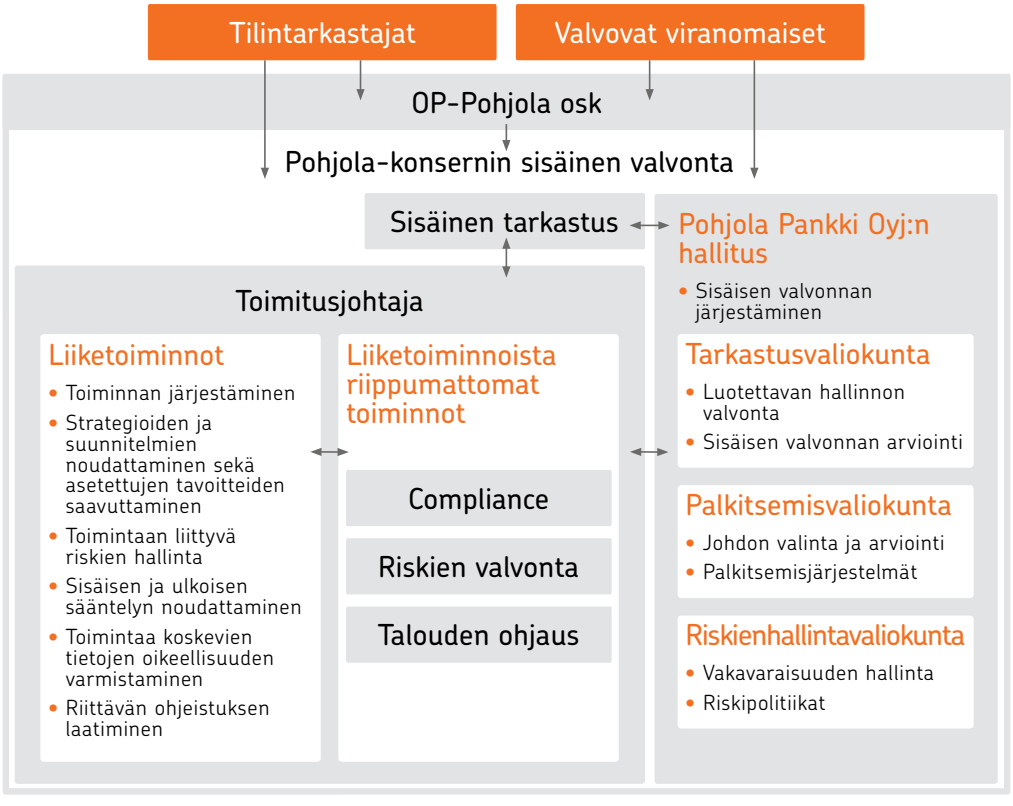
Konserniyhtiöiden hallitukset huolehtivat ko. yhtiöiden osalta sisäisen valvonnan varmistamiseen liittyvistä tehtävistä. Sisäinen tarkastus kattaa myös konserniyhtiöt ja tukee myös niiden hallituksia sisäisen valvonnan toimivuuden varmistamisessa.

Hallituksen rooli sisäisessä valvonnassa

Pohjolan hallitus vastaa riittävän ja toimivan sisäisen valvonnan järjestämisestä ja ylläpitämisestä. Hallitus mm.

- vahvistaa sisäisen valvonnan kuvauksen ja valvoo sisäisen valvonnan toimivuutta ja riittävyyttä yhtiössä sekä sen konsernissa
- arvioi ja valvoo konsernin vakavaraisuuden hallinnan tarkoituksenmukaisuutta, kattavuutta ja luotettavuutta

Pohjola-konsernin sisäinen ja ulkoinen valvonta:



Sisäisen valvonnan kehittämisessä huomioidaan myös Pohjola-konsernin ulkoisen sääntelyn muutokset ja ulkoisten valvojien sisäiseen valvontaan liittyvät havainnot.

- päättää periaatteista, joilla varmistetaan, että yhtiö ja sen konserni toimii ulkoisen sääntelyn ja sisäisten toimintaohjeiden mukaisesti (compliance)
- vahvistaa sisäisen tarkastuksen toimintaperiaatteet ja toimintasuunnitelman
- vahvistaa periaatteet ja menettelytavat, joilla yhtiön ja sen konsernin johtamisesta vastaavien henkilöiden luotettavuus, sopivuus ja ammattitaito varmistetaan.

Yhtiön hallitus seuraa säännöllisesti yhtiön ja sen konsernin liiketoiminnallista tulosta ja toimintaan sisältyviä riskejä ja päättää raportoinnista, menettelytavoista sekä laadullisista ja määrällisistä mittareista, joilla toiminnan tehokkuutta ja tuloksellisuutta arvioidaan. Hallitus vahvistaa vuosittain halutun riskinottotason ja merkittävät riskienhallintaa koskevat toimintaperiaatteet samoin kuin eri riskilajeja koskevat riskipolitiikat ja -mittarit. Hallitus päättää konsernin johtamisjärjestelmästä ja toiminnan edellyttämästä yhtiö- ja organisaatiorakenteesta siten, että ne luovat edellytykset tehokkaalle sisäiselle valvonnalle.

Konserniyhtiöiden omistajaohjauksen varmistamiseksi ja sisäisen valvonnan toimivuuden seuraamiseksi konserniyhtiöiden hallitukseen kuuluu yksi tai useampi konsernin johtoryhmän jäsen. Konsernitasoinen riskienhallinta ja taloudellinen raportointi hoidetaan keskitetysti liiketoiminnoista riippumattomana toimintona.

Konserniyhtiöiden hallituksilla on vastuu asianomaisen yhtiön sisäiseen valvontaan liittyvistä ylimmän johdon tehtävistä. Konserniyhtiön toimiva johto vastaa sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan toteutuksesta päätettyjen periaatteiden ja toimintaohjeiden mukaisesti sekä raportoi yhtiön liiketoiminnasta, riskinkantokyvystä ja riskitilanteesta konsernin johtamisjärjestelmän mukaisesti.

Compliance-toiminta

Pohjola-konsernin compliance-toiminta noudattaa OP-Pohjola-ryhmän compliance-toiminnan periaatteita. Compliance-toiminta on järjestetty Riskienhallintatoimintoon konsernin riskienhallinnasta vastaavan johtajan alaisuuteen.

Konsernin eri yhtiöissä on nimetty sääntelyn noudattamisen varmistamisesta vastaavat henkilöt, jotka varmistavat, että konsernitasoisia periaatteita ja toimintaohjeita noudatetaan myös sivukonttoreissa ja tytäryhtiöissä. Vastuuhenkilöt toimivat yhtiöissään tai toiminnoissaan lukuun ottamatta Pohjola Pankki Oyj:n Suomessa toimivia Compliance Officereita. Baltian sivukonttoreiden maakohtaiset compliance-vastaavat toimivat konttoreissaan.

Sisäinen valvonta 2012: keskeiset tekemiset ja kehittämistoimet

Konsernin hallintoon liittyvät asiat valmistellaan pääsääntöisesti jo ennen hallituskäsittelyä hallituksen valiokunnissa, joista erityisesti tarkastusvaliokunnalla on merkittävä rooli sisäisen valvonnan toimivuuden ja toiminnan sääntelynmukaisuuden varmistamisessa.

Vuoden 2012 aikana on muun muassa arvioitu kaikkien hallituksen ja konsernin johtoryhmän jäsenten luotettavuus sopivuus ja ammattitaito, jonka lisäksi hallitus on arvioinut myös omaa toimintaansa.

Luotettavan hallinnon ja sisäisen valvonnan toimivuutta on arvioitu sekä toimivan johdon että tarkastusvaliokunnan ja hallituksen toimesta. Arvion mukaan luotettava hallinto ja sisäinen valvonta on järjestetty asianmukaisesti. Toiminnan kehittämistä tulee edelleenkin jatkaa erityisesti sisäisen valvonnan menetelmien ja tehtävien toteuttamisen osalta.

Keskeisenä sisäisen valvonnan kehittämistoimena vuoden 2012 aikana oli sääntelyn seurantaan liittyvän raportoinnin ja sääntelymuutosten vaikutusten arvioinnin kehittäminen.

Riskienhallinta

Pohjola-konsernin liiketoiminta perustuu harkittuun riskin ottamiseen ja sen hallintaan. Arvot sekä strategiset ja taloudelliset tavoitteet muodostavat riskienhallinnan ja vakavaraisuuden hallinnan perustan. Riskienhallinnan tehtävänä on tunnistaa ne uhat ja mahdollisuudet, jotka vaikuttavat strategian toteutumiseen. Riskienhallinnan tavoitteena on tukea strategiassa asetettujen tavoitteiden saavuttamista valvomalla, että otetut riskit ovat oikeassa suhteessa riskinkantokykyyn.

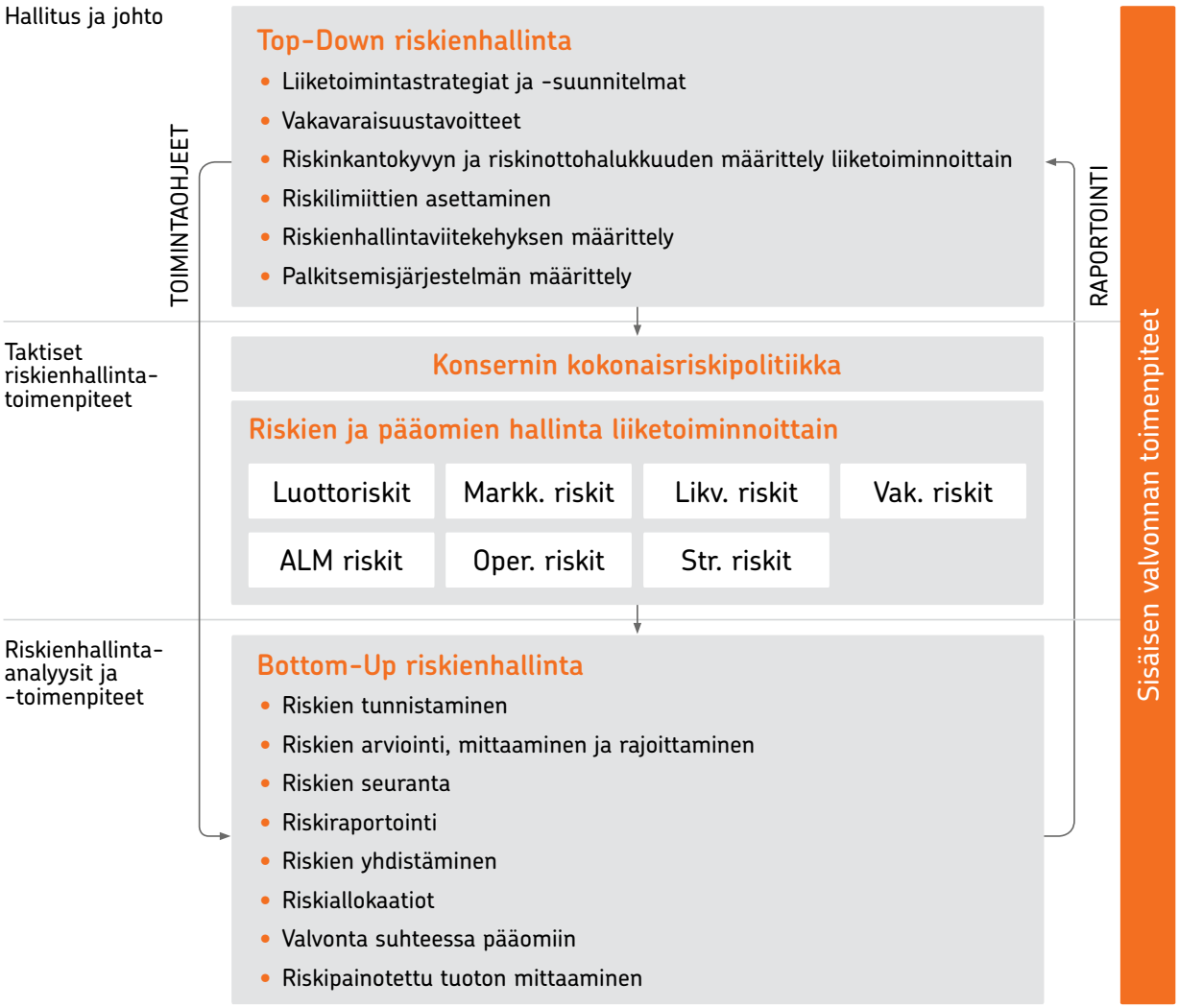
Pohjola-konsernissa sovelletaan kokonaisvaltaista riskienhallintaa, jonka avulla pyritään tunnistamaan, arvioimaan ja rajoittamaan kaikki liiketoimintaan liittyvät riskit hyväksyttävälle tasolle. Riskienhallinta on integroitu osaksi konsernin päätöksenteko-, ohjaus- ja valvontajärjestelmää. Seuraavalla sivulla olevassa kuvassa on esitetty Pohjola-konsernin kokonaisvaltaisen riskienhallinnan viitekehys.

Keskeiset riskit

Pohjola-konsernin toiminnan merkittävimmät riskit ovat luottoriskit, markkina- ja likviditeettiriskit, vakuutustekniset riskit, sijoitusten markkinariskit sekä kaikkeen toimintaan liittyvät strategiset ja operatiiviset riskit.

Pohjola-konsernin toiminnan merkittävimpiä riskejä on kuvattu lähemmin Pohjolan internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittaja-suhteet > Riskit ja vakavaraisuus > Riskienhallinnan periaatteet.

Pohjola-konsernin kokonaisvaltaisen riskienhallinnan viitekehys



Vakavaraisuuden hallintaprosessi

Kokonaisvaltaisen riskienhallinnan viitekehys kattaa vakavaraisuuden hallintaprosessin, jonka tavoitteena on varmistaa pääomien tehokas käyttö ja pääomien riittävä määrä ja laatu. Näin turvataan häiriötön toiminta myös odottamattomien tappioiden varalta. Vakavaraisuuden hallinta käsittää myös luotettavan hallinnon sekä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan järjestämisen ottaen huomioon toiminnan luonne, laajuus ja monimuotoisuus. Vakavaraisuuden hallintaprosessi perustuu ennakoivaan lähestymistapaan ja sen lähtökohtana on konsernin liiketoimintastrategia ja -suunnitelmat, joita laadittaessa määritetään vakavaraisuustavoite ottaen huomioon liiketoimintaan liittyvät riskit, riskinottohalukkuus, pääomien tuottotavoitteet sekä pääomien rakenne ja saatavuus. Vakavaraisuustavoitteen lisäksi laaditaan pääomitustavoitteet liiketoiminnoittain, vakavaraisuusennusteet ja herkkyysanalyysi sekä varautumissuunnitelma vakavaraisuustavoitteen ylläpitämiseksi kaikki liiketoiminnasta ja ulkoisen toimintaympäristön muutoksista aiheutuvat olennaiset riskit huomioon ottaen.

Vakavaraisuuden hallinnassa painotetaan voimakkaasti kannattavuutta ja pääomien tehokasta käyttöä. Pääomien hallinta hoidetaan keskitetysti emoyhtiön toimesta. Tytäryhtiöistä jaetaan vuosittain osinkona emoyhtiölle ylimääräinen pääoma ja tarvittaessa emoyhtiö pääomittaa tytäryhtiöitä pääomalainoilla tai oman pääoman sijoituksin.

Pohjola-konsernin vakavaraisuuden hallinnassa käytetään stressitestejä ennakoimaan olennaisten riskitekijöiden muutosten vaikutusta kannattavuuteen ja pääoman riittävyyteen. Vakavaraisuuspuskurien riittävyyttä testataan myös skenaarioilla (mm. nk. worst case -skenaario). Vakavaraisuuden hallinnan ja sen laadun varmistuksen tapahtuvasta riippumattomasta arvioinnista vastaa sisäinen tarkastus.

Riskipolitiikat

Pohjola-konsernin riskinottoa ohjataan kokonaisriskipolitiikalla (ml. konsernitasolla laaditut strategisten liiketoimintariskien politiikka, operatiivisten riskien politiikka, likviditeettiriskipolitiikka ja maariskipolitiikka). Kokonaisriskipolitiikkaa täydentävät

pankkitoiminnan osalta riskilajeittain laaditut riskipolitiikat (kuten luottoriskipolitiikat ja markkinariskipolitiikka) ja konsernitoimintaa ohjaava sijoitussuunnitelma ja luottoriskipolitiikka sekä vahinkovakuutustoimintaa ohjaavat jälleenvakuutus- ja underwritingperiaatteet sekä vahinkovakuutuksen sijoitustoimintaa ohjaavat sijoitussuunnitelmat ja ALM-politiikka (Asset – Liability Management -politiikka). Politiikkojen, periaatteiden ja suunnitelmien avulla on tarkoitus varmistaa, että toiminnassa ei oteta konsernin riskinkantokyvyn ylittäviä riskejä. Riskipolitiikat ja muut riskienhallintaa ohjaavat toimintaohjeet, periaatteet ja sijoitussuunnitelmat päivitetään vähintään kerran vuodessa. Asetettujen riskilimiittien noudattamista valvotaan ja riskejä, ml. toteutuneet operatiiviset riskit, seurataan säännöllisesti.

Riskienhallinnan ja vakavaraisuuden hallinnan organisointi

Yhtiön hallitus on ylin päätöksentekoelin riskienhallintaan ja vakavaraisuuden hallintaan liittyvissä asioissa. Se päättää riskienhallinnan ja vakavaraisuuden hallinnan tavoitteista ja organisoinnista, vahvistaa vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat, sijoitussuunnitelman sekä merkittävimmät riskienhallintaa koskevat toimintaperiaatteet. Osana vakavaraisuuden hallinnan periaatteita Pohjolan hallitus vahvistaa vuosittain pääomasuunnitelman, joka sisältää tulos- ja vakavaraisuusennusteet useilla vaihtoehtoisilla toimintaympäristön skenaarioilla. Lisäksi hallitus valvoo ja seuraa riskien- ja vakavaraisuudenhallinnan toteuttamista. Hallitus hyväksyy myös päätöksentekojärjestelmän ja nimittää Pohjolan riskienhallintajohdon, tasehallintajohdon ja rahoitusjohdon jäsenet sekä vahvistaa underwriting-johdon tehtävänkuvauksen ja tehdyt nimitykset.

Hallitus on asettanut hallituksen vastuulle kuuluvien tehtävien valmistelua varten riskienhallintavaliokunnan. Hallituksen riskienhallintavaliokunnan tehtävänä on käsitellä yhtiön ja sen konsernin vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat ja muut riskienhallintaa koskevat yleisohjeet. Valiokunta valvoo yhtiön ja sen konsernin riskienhallintajärjestelmien kattavuutta ja toimivuutta, sekä pääomien määrää ja laatua, tuloksen kehittymistä, riskiasemaa sekä riskipolitiikkojen, limiittien ja muun ohjeistuksen noudattamista. Lisäksi valiokunta valvoo, että yhtiön riskienhallinta on lakien ja viranomaismääräysten ja ohjeiden mukaista.

Riskienhallintajohto koordinoi ja ohjaa riskienhallinnan ja vakavaraisuuden hallinnan periaatteita ja toimintalinjoja kokonaisuutena ja esittää pankin toimitusjohtajan nimettäväksi konsernin luottopäätöksentekoelinten jäsenet. Riskienhallintajohto käsittelee hallituksen vahvistettavaksi esitettävän Pohjola-konsernin vakavaraisuuden hallinnan periaatteet, riskipolitiikat, sijoitussuunnitelman sekä merkittävät riskienhallintaa ja vakavaraisuuden hallintaa koskevat toimintaperiaatteet. Lisäksi riskienhallintajohto hyväksyy riskien seurannassa käytettävät menetelmät ja mittarit sekä liiketoiminnan esityksestä konsernin uudet toimintamallit ja tuotteet sekä olemassa oleviin toimintamalleihin ja tuotteisiin esitettävät muutokset.

Tasehallintajohdon tehtävänä on analysoida, koordinoida ja ohjata Pohjola-konsernin taseen käyttöä lakien, viranomaismääräysten, hallituksen hyväksymien riskipolitiikkojen ja riskienhallintajohdon asettamien toimintaperiaatteiden mukaisesti. Tasehallintajohto käsittelee oman pääoman rakenteen kehittämistä ja oman pääoman kohdentamista liiketoimintayksiköille ja riskilajeille. Se päättää konsernin pääoman käytön linjauksista tuotto/riskisuhteen optimoimiseksi ja tekee konsernin varainhankintaa ja likviditeettireservin sijoittamista koskevia päätöksiä hallituksen vahvistamien linjausten puitteissa.

Liiketoiminnasta riippumattoman riskienhallintatoiminnon tehtävänä on kehittää ja toteuttaa kokonaisvaltaista riskien- ja vakavaraisuudenhallintaa Pohjola-konsernissa yhteistyössä talous- ja rahoitustoiminnon kanssa. Riskienhallintatoiminto avustaa hallitusta, riskienhallintavaliokuntaa, tarkastusvaliokuntaa ja riskienhallintajohtoa konsernin vakavaraisuuden hallinnan periaatteiden laadinnassa ja kehittämisessä, sekä konsernin kokonaisriskipolitiikan, riskilajikohtaisten riskipolitiikkojen ja sijoitussuunnitelmien laadinnassa. Lisäksi toiminnon tehtäviin kuuluu konsernin riskinkantokyvyn ja riskipolitiikkojen toteutumisen seuranta ja raportointi sekä riskien ottamista koskevien päätöksentekovaltuuksien ja -ohjeiden valmistelu ja ylläpito. Riskienhallintatoiminto toimii myös päätöksenteon tukena ja laadunvalvojana luottopäätösprosessissa, koordinoi compliance-toimintaa ja tukee liiketoimintoja compliance-riskien hallinnassa. Talous- ja rahoitustoiminnon vastuulla on konsernin ja sen yhtiöiden pääomituksen suunnittelu, pääomituksen toteuttamisen koordinointi sekä liiketoiminnoille allokoitavan pääoman suunnittelu.

Konsernitason vakavaraisuuden hallinnan periaatteita noudatetaan liiketoiminnoissa, jotka ovat ensisijaisessa vastuussa riskinotosta, tuloksesta ja sisäisen valvonnan sekä riskien- ja vakavaraisuudenhallinnan periaatteiden noudattamisesta. Liiketoiminnoissa on oikeus tehdä riskin ottamista koskevia päätöksiä hyväksyttyjen päätöksentekovaltuuksien ja limiittien puitteissa konsernin riskipolitiikkoja ja ohjeita noudattaen.

Pohjola-konsernin riskienhallinnan ja vakavaraisuuden hallinnan periaatteita ja riskiasemaa on kuvattu lähemmin Pohjolan internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Riskit ja vakavaraisuus sekä konsernin viimeisimmässä tilinpäätöksessä ja toimintakertomuksessa (ks. www.pohjola.fi > Media > Julkaisut).

Riskienhallinta 2012: keskeiset tekemiset ja kehittämistoimet

Riskienhallinnassa on vuoden 2012 aikana seurattu muun muassa ulkoisen sääntelyn kehittymistä ja valvottu hallituksessa vahvistettujen vakavaraisuuden ja riskien hallintaan liittyvien periaatteiden ja limiittien sekä muiden riskienhallintaa tukevien sisäisten ohjeiden noudattamista. Olennainen osa muuta riskienhallintaa tukevaa sisäistä ohjeistusta ovat jatkuvuus- ja valmiussuunnitteluun, uusiin tuotteisiin ja toimintatapoihin sekä ulkoistettujen palveluiden hallintaan liittyvät ohjeet. Säännöllisessä seurannassa ovat olleet muun muassa pankin luottoriskiaseman kehitys, konsernin sijoitussalkkujen riskiasema, velkaantuneiden eurovaltioiden kehitys, markkinariskien ja operatiivisten riskien hallintamenetelmät, asiakkaan tuntemiseen ja sisäiseen valvontaan liittyvät prosessit, uudet toimintamallit ja tuotteet sekä toimialan sääntelymuutokset ja niihin valmistautuminen.

Riskienhallinnan keskeiset hankkeet vuonna 2012 liittyivät riskienhallintateknologian kehittämiseen erilaisten tietojärjestelmien avulla, sääntelymuutoksiin varautumiseen sekä toiminnan tehokkuuden ja ennakoivuuden lisäämiseen. Baltian pankkitoiminnan riskienhallinnan organisaatiota vahvistettiin.

Riskienhallinnan toimivuutta ja riittävyyttä on arvioitu sekä toimivan johdon että riskienhallintavaliokunnan ja hallituksen toimesta. Arvion mukaan riskienhallinta on Pohjola-konsernissa nykytilanteessa asianmukaisesti järjestetty. Liiketoiminta- ja sääntely-ympäristön muuttuessa siihen liittyy kuitenkin edelleen kehitettävää.

Sisäinen tarkastus

Sisäisen tarkastuksen tehtävänä on avustaa yhtiön hallitusta ja johtoa toiminnan ohjauksessa, valvonnassa ja varmistamisessa suorittamalla toimintaan kohdistuvaa tarkastusta. Sisäisen tarkastuksen suorittama tarkastus on riippumatonta ja objektiivista arviointi- ja varmistus- sekä konsultointitoimintaa. Tarkastus tukee johtoa tavoitteiden saavuttamisessa tarjoamalla järjestelmällisen lähestymistavan organisaation riskienhallinta-, valvonta- sekä johtamis- ja hallintoprosessien tehokkuuden arviointiin ja kehittämiseen. Pääpaino on riskitekijöiden tunnistamisessa ja sisäisen valvonnan toimivuuden arvioinnissa.

Sisäisestä tarkastuksesta on vastannut Pohjolan emoyhteisön OP-Pohjola osk:n Tarkastuksen Sisäinen tarkastus -vastuualue, jonka johtaja raportoi OP-Pohjola-ryhmän tarkastusjohtajalle. Pohjola-konsernia koskevat tarkastushavainnot raportoidaan Pohjola Pankin hallituksen tarkastusvaliokunnalle ja Pohjola-konsernin johtoryhmälle.

Hallitus on vahvistanut sisäisen tarkastuksen järjestämistä ja toimintaperiaatteita koskevat ohjeet. Sisäinen tarkastus laatii vuosittain hallituksen hyväksyttäväksi toimintasuunnitelman. Sisäinen tarkastus tekee johdon toimeksiannosta myös erillisselvityksiä. Lisäksi se avustaa hallituksen tarkastusvaliokuntaa.

Sisäinen tarkastus 2012: keskeiset tekemiset ja kehittämistoimet

Hallituksen hyväksymä sisäisen tarkastuksen vuoden 2012 toimintasuunnitelma sisälsi sekä keskusyhteisökonsernitasoisia että vain Pohjola-konsernia koskevia tarkastuksia. Sisäinen tarkastus raportoi vuoden aikana 19 Pohjola-konsernia koskevaa tarkastusta ja kuusi keskusyhteisökonsernia koskevaa tarkastusta, joiden yhteydessä tarkastettiin osin myös Pohjola-konsernia. Tarkastuksissa on arvioitu Pohjola Pankki Oyj:ssä ja sen tytäryhtiöissä kontrollien ja sisäisen valvonnan toimivuutta eri toimintaprosesseissa ja tietojärjestelmissä sekä riskienhallinnan ja riskienhallintamenettelyjen toimivuutta.

Sisäinen tarkastus on seurannut juoksevasti puolivuosittain annettujen suositusten toteuttamista ja raportoinut seurannan havainnot säännöllisesti hallituksen tarkastusvaliokunnalle ja konsernin johtoryhmälle.

Sisäinen tarkastus suorittaa tarkastustoimenpiteet riippumattomasti. Tarkastuksista laaditaan kertomus, joka toimitetaan tiedoksi toimitusjohtajalle, hallituksen tarkastusvaliokunnalle, tilintarkastajille, riskienhallintajohtajalle, chief compliance officerille sekä asianomaisen liiketoiminnan vastuuhenkilöille. Raportit voivat sisältää toiminnan parantamiseen tähtääviä suosituksia. Sisäinen tarkastus seuraa suositeltujen toimenpiteiden toteutusta.

Tarkastukset toteutetaan hyvää sisäistä tarkastustapaa noudattaen. Hyvää tarkastustapaa linjaavat sisäistä tarkastusta koskevat The Institute of Internal Auditorsin sekä tietojärjestelmätarkastusta koskevat Information Systems Audit and Control Associationin julkaisemat ammattistandardit sekä eettiset säännöt.

Ulkoinen valvonta

Tilintarkastus

Pohjolan yhtiöjärjestyksen mukaan yhtiökokouksen tulee valita yhtiön kirjanpidon, tilinpäätöksen ja hallinnon tarkastusta varten vähintään yksi ja enintään kolme tilintarkastajaa sekä yksi varatilintarkastaja, mikäli yksikään tilintarkastajista ei ole tilintarkastuslaissa tarkoitettu KHT-yhteisö. Tilintarkastajan ja varatilintarkastajan tulee olla tilintarkastuslaissa tarkoitettu KHT-tilintarkastaja tai KHT-yhteisö. Tilintarkastajien toimikausi on valinnan tapahtuessa kulumassa oleva tilikausi ja heidän tehtävänsä päättyy valintaa ensiksi seuraavan varsinaisen yhtiökokouksen päättyessä.

Pohjolan emoyhteisö OP-Pohjola osk järjestää noin viiden vuoden välein (viimeksi vuoden 2011 lopussa) eri tilintarkastusyhteisöille tarjouskilpailun, jonka nojalla OP-Pohjola osk esittää yhtiökokoukselle valittavia tilintarkastajia.

Tilintarkastajien tehtävänä on tarkastaa yhtiön ja sen konsernin kirjanpitoa, tilinpäätöksiä ja hallintoa sen seikan varmistamiseksi, että yhtiön ja sen hallintoelinten toiminta on lain mukaista ja että tilinpäätökset ovat laadittu voimassa olevien säädösten ja määräysten mukaisesti ja antavat osakkeenomistajille ja muille sidosryhmille oikeat ja riittävät tiedot yhtiön ja sen konsernin

toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta. Lisäksi KHT-yhteisö toimittaa laajennettua tarkastusta tarkastuskohtaisten suunnitelmien mukaan. Hallituksen tarkastusvaliokunta arvioi vuosittain tilintarkastajan toiminnan ja neuvontapalveluiden laatua.

Tilintarkastajat antavat yhtiökokoukselle vuosittain tilintarkastuskertomuksen, jossa he ottavat kantaa tilinpäätöksen ja voitonjakoesityksen sisältöön sekä vastuuvapauden myöntämiseen. Lisäksi he laativat havainnoistaan tilintarkastusmuistioita, jotka toimitetaan tiedoksi yhtiön hallitukselle ja toimitusjohtajalle, hallituksen tarkastusvaliokunnalle, riskienhallintajohtajalle, sisäiselle tarkastukselle ja Finanssivalvonnalle. Tilintarkastajat antavat tarvittaessa myös suullisia selontekoja edellä mainituille elimille. Hallituksen tarkastusvaliokunta kuulee tilintarkastajaa käsiteltäessä konsernin tilinpäätöstä ja osavuosikatsauksia sekä tilinpäätösperiaatteita. Tilintarkastajilla on lakiin perustuva velvoite ilmoittaa Finanssivalvonnalle seikoista tai päätöksistä, jotka vaarantavat toiminnan harjoittamisen ja toimilupaedellytysten olemassaolon taikka johtavat tilintarkastuskertomuksessa muun kuin tilintarkastuslaissa tarkoitetun vakiomuotoisen lausunnon tai tilintarkastuslain 15 §:n 4 momentissa tarkoitetun huomautuksen antamiseen.

Tilintarkastuspalkkiot lakisääteisestä tilintarkastuksesta perustuvat vuosisuunnitelmaan ja laajennetusta tarkastuksesta tarkastuskohtaiseen suunnitelmaan.

Keskusyhteisön valvonta

Pohjola kuuluu lakimääräiseen osuuspankkien yhteenliittymään. Yhteenliittymän muodostavat keskusyhteisönä toimiva OP-Pohjola osk ja sen jäsenluottolaitokset sekä niiden määräysvallassa olevat rahoituslaitokset ja palveluyritykset. Keskusyhteisö OP-Pohjola osk ohjaa yhteenliittymän toimintaa ja antaa siihen kuuluville yrityksille ohjeita niiden maksuvalmiuden ja vakavaraisuuden turvaamiseksi niiden riskien hallinnasta, luotettavasta hallinnosta ja sisäisestä valvonnasta. Keskusyhteisö voi lisäksi vahvistaa jäsenluottolaitoksille yleisiä toimintaperiaatteita noudatettaviksi näiden yhteenliittymän kannalta merkittävässä toiminnassa.

Tilintarkastus 2012:

Yhtiön tilintarkastajana on vuonna 2012 toiminut KHT-yhteisö KPMG Oy Ab. KPMG Oy Ab:n nimeämänä päävastuullisena tilintarkastajana toimi KHT Sixten Nyman. KPMG Oy Ab on toiminut yhtiön tilintarkastajana vuodesta 2002 ja KHT Sixten Nyman päävastuullisena tilintarkastajana vuodesta 2007 alkaen. Pohjola-konsernin tytäryhtiöiden tilintarkastajina toimivat KPMG Oy Ab:n nimeämät tilintarkastajat.

Pohjola-konsernin tilintarkastussuunnitelma oli laadittu osana OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernin tarkastussuunnitelmaa. Yhtiön ja sen konsernin lakisääteisten tilinpäätöksen ja osavuosikatsausten tarkastuksen lisäksi tilintarkastuksen painopistealueita olivat mm. johdannaisprosessin tarkastus ja vakuutusyhteisöjen sijoitustoiminnan tarkastus.

Pohjola on käyttänyt KPMG Oy Ab:n neuvontapalveluja pääasiassa lainaohjelmien konsultointiin ja niiden comfort lettereihin. Lisäksi pieniä toimeksiantoja on liittynyt mm. kansainvälisiin palveluihin ja Baltian toimintoihin sekä leasing- ja factoring-kysymyksiin.

OP-Pohjola osk valvoo jäsenluottolaitosten toimintaa talletuspankkien yhteenliittymästä annetussa laissa tarkoitetulla tavalla. Pohjola ottaa toiminnassaan huomioon OP-Pohjola osk:n hallintoneuvoston vahvistaman ryhmätasoisen strategian sekä OP-Pohjola osk:n jäsenpankeille antamat riskienhallintaa ja muuta toimintaa koskevat määräykset ja ohjeet. Pohjola raportoi erikseen sovitulla tavalla OP-Pohjola osk:lle.

Julkinen valvonta

Pohjolaa sekä sen konserniin kuuluvia suomalaisia sijoituspalveluyrityksiä ja vakuutusyhtiöitä valvoo Finanssivalvonta siten kuin rahoitus- ja vakuutusmarkkinoita koskevassa lainsäädännössä on säädetty. Konsernin Baltiassa olevat luottolaitokset ja vahinkovakuutusyhtiöt ovat asianomaisten valtioiden viranomaisvalvonnan alaisia.

Tilintarkastajien palkkiot (konsernitasolla) €

	2012	2011	2010	2009
Tilintarkastus	333 779	338 741	369 326	417 811
Tilintarkastuslain 1§:n 1 momentin 2 kohdan mukaiset toimeksiannot	230 281	33 381	55 226	88 812
Veroneuvonta	80 664	74 059	100 255	97 306
Muut palvelut	93 158	283 087	381 277	660 009
Yhteensä	737 882	729 268	906 084	1 263 938

8. Taloudellinen raportointiprosessi

Pohjola-konsernin talouden ohjauksen ja taloudellisen raportoinnin keskeiset periaatteet on kuvattu hallituksen hyväksymässä konsernin toiminnan suunnittelua ja seurantaa koskevassa toimintaohjeessa. Edellä on kuvattu sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan pääpiirteet. Tässä luvussa on kuvattu pääpiirteet siitä, miten yhtiön sisäinen valvonta ja riskienhallinta toimivat sen varmistamiseksi, että Pohjolan julkistamat taloudelliset raportit antavat olennaisesti oikeat tiedot yhtiön ja sen konsernin taloudesta.

Yhtiö ja useimmat sen konserniyhtiöistä ovat julkisen valvonnan alaisia yrityksiä. Valvontaviranomaisten sääntelyn mukaan konsernin ylimmän johdon on päätettävä raportoinnista ja muista sisäisen valvonnan menetelmistä, joilla ylin johto seuraa toimintaa, toiminnan tulosta ja toimintaan sisältyviä riskejä. Luotettavan taloudellisen raportoinnin perustana ovat osakirjanpidoista ja konserniyhtiöiden tiedoista oikein yhdistellyt konsernitasoiset tiedot.

Konsernin toiminnallisina segmentteinä raportoidaan sisäisessä ja ulkoisessa raportoinnissa liiketoimintasegmentit Pankkitoiminta, Vahinkovakuutustoiminta ja Varainhoito sekä lisäksi Konsernitoiminnot.

Konsernin liiketoiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden toteutumista seurataan koko konsernin kattavalla taloudellisella ja riskiraportoinnilla sekä näiden säännöllisellä läpikäynnillä toimivan johdon ja hallituksen kokouksissa. Taloudellisten raporttien toteumatietoja verrataan suunnitelmiin, minkä lisäksi arvioidaan kuluvan vuoden sekä seuraavan 12 kuukauden tulosnäkymiä. Kuukausittainen johdon tulos- ja riskiraportti laaditaan joka kuukausi samoilla periaatteilla. Raporttia laadittaessa ja sitä läpikäytäessä varmennetaan tuloksen ja raportoinnin oikeellisuutta analysoimalla tulos- ja riskiasemaa sekä poikkeamia tavoitteista.

Konsernin ulkoinen raportointi perustuu muun muassa IFRS-standardeihin, osakeyhtiölakiin, luottolaitoslakiin, vakuutusyhtiölakiin, kirjanpitolakiin sekä Finanssivalvonnan standardeihin ja määräyksiin. Yhtiön ja konserniyhtiöiden kirjanpidossa, tilinpäätöksessä ja konsernitilinpäätöksessä noudatetaan OP-Pohjola-ryhmän yhteisiä periaatteita. Konsernissa noudatetaan IFRS-laskentasäännöstöä. Erillisyhtiöiden tilinpäätökset Pohjola Varainhoito Oy:n tilinpäätöstä lukuun ottamatta laaditaan toistaiseksi kansallisten laskentaperiaatteiden (FAS) mukaisesti. Ryhmän keskusyhteisön OP-Pohjola osk:n vastuulla on viranomaisten kirjanpitomääräysten tulkinta, ohjeistus ja neuvonta sekä yhtenäisten tilinpäätösperiaatteiden noudattamisen valvonta. Tarvittaessa tilintarkastajilta hankitaan lausunto valituista periaatteista ja tulkinnoista.

Taloudellisen raportoinnin toiminta- ja soveltamisohjeet on koottu laskentakäsikirjaksi, joka sisältää muun muassa IFRS-standardien tulkinnat OP-Pohjola-ryhmätasoisina. Merkittävimpien periaatteiden ajantasaisuus tarkistetaan vuosittain tilinpäätöksen laatimisperiaatteiden päivittämisen yhteydessä.

Taloudellisen raportoinnin organisointi

Yhtiön hallitus on talouden ohjaukseen liittyvissä asioissa ylin päättävä elin. Hallitus vastaa siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on asianmukaisesti järjestetty. Yhtiön hallitus päättää raportoinnista, menettelytavoista ja laadullisista ja määrällisistä mittareista, joilla toiminnan tehokkuutta ja tuloksellisuutta arvioidaan. Yhtiön hallitus käsittelee ja hyväksyy konsernitilinpäätöksen ja osavuosikatsaukset. Hallitus arvioi myös vuosittain yhtiön ja sen konsernin sisäisen valvonnan, compliance-toiminnan, riskienhallinnan ja talouden ohjauksen toimivuutta ja riittävyyttä. Hallitus saa kuukausittain tiedoksi konsernia ja sen liiketoimintoja koskevat tulos- ja riskiraportit sekä neljännesvuosittain laaditut riskianalyysit.

Hallituksen vastuulle kuuluvien taloudellista raportointia koskevien tehtävien valmistelua varten hallitus on asettanut tarkastusvaliokunnan. Tarkastusvaliokunnan tehtävänä on avustaa yhtiön hallitusta varmistumaan, että yhtiöllä on sen koko toiminnan kattava riittävä sisäinen valvontajärjestelmä sekä huolehtimaan siitä, että yhtiön kirjanpidon ja varainhoidon valvonta on järjestetty asianmukaisesti. Valiokunnan tehtävänä on myös arvioida, miten lakeja, määräyksiä, viranomaisohjeita ja sisäisiä ohjeita noudatetaan. Tarkastusvaliokunta arvioi ennen hallituksen kokousta tilinpäätökset ja osavuosikatsaukset sekä tilinpäätösperiaatteet. Tarkastusvaliokunta käsittelee myös merkittävimmät tilikauden aikana tehdyt muutokset tilinpäätösperiaatteisiin, liikearvon ja aineettomien hyödykkeiden arvonalentumistestauksen periaatteet ja testauksen lopputuloksen sekä merkittävimmät johdon harkintaa edellyttävät arviot ja periaatteet sekä valvontaviranomaisten, tilintarkastajien ja sisäisen tarkastuksen laatimat tarkastuskertomukset ja raportit.

Toimitusjohtaja vastaa osakeyhtiölain mukaan siitä, että yhtiön ja sen konsernin kirjanpito on lain mukainen ja varainhoito järjestetty luotettavalla tavalla. Operatiivisesti konsernin taloudellinen raportointi hoidetaan liiketoiminnoista riippumattomasti Konsernitoiminnoissa talous ja rahoitus -toiminnon sekä riskienhallintatoiminnon toimesta. Konsernitoimintojen tehtävänä on tuottaa konsernin toiminnasta ja taloudesta luotettavaa, olennaista ja ajantasaista tietoa sekä pitää hallitus, tarkastusvaliokunta, toimitusjohtaja, konsernin johtoryhmän jäsenet ja muut päätöksentekijät tietoisina konsernin tuloksesta ja lähiajan näkymistä. Konsernitoimintojen tehtäviin kuuluu myös ulkoistettujen kirjanpito- ja viranomaisraportointipalvelujen laadun valvonta sekä talouden ohjauksen ja riskienhallinnan menetelmien, mittareiden ja niitä tukevien järjestelmien kehittäminen.

Konsernitoiminnot koordinoivat, aikatauluttavat ja vastaavat julkistettavien tilinpäätös- ja osavuosikatsaustietojen kokoamisesta ja segmenttiraportoinnista. Konsernitoimintojen tuottamaa raportointia ohjaavat johdon ja liiketoimintojen tarpeet sekä

lainsäädäntö. Raportointijärjestelmät ja tiedon välitys on määritelty siten, että tavoitteiden, tuloksen, toiminnan ja riskien asianmukainen seuranta ja valvonta ovat mahdollisia määritellyillä organisaatiotasoilla niin liiketoiminta-alueittain kuin kokonaisuutenakin ja että tarpeellinen raportointi ja tiedon kulku on avointa niin vertikaalisesti kuin horisontaalisesti koko organisaatiossa. Konsernin ja liiketoimintojen tuloksia ja muita sisäpiiritietoja raportoitaessa varmistetaan, että raportin saajat kuuluvat sisäpiirirekisteriin.

Talouden ohjauksessa käytetään pääsääntöisesti OP-Pohjola-ryhmän yhteisiä järjestelmiä. Ulkoiseen laskentaan liittyvät tehtävät (kuten kotimaisten konserniyhtiöiden kirjapito, tilinpäätökset ja viranomaisraportointi) hoitaa tehdyn palvelusopimuksen mukaisesti keskitetysti OP-Palvelut Oy:n Taloushallintopalvelut. OP-Pohjola osk:n Talouden ohjauksessa tehdään konsernitilinpäätökset ja se huolehtii ulkomaisten konserniyhtiöiden toimittamien tietojen yhdistelystä konsernitilinpäätökseen.

Taloudellisen raportoinnin riippumaton arviointi

Taloudellisen raportoinnin oikeellisuutta arvioivat lakisääteisesti tilintarkastajat. Tilintarkastajien tehtävänä on tarkastaa yhtiön ja sen konsernin kirjanpitoa, tilinpäätöksiä ja hallintoa sen seikan varmistamiseksi, että yhtiön ja sen hallintoelinten toiminta on lain mukaista ja että tilinpäätökset ovat laadittu voimassa olevien säädösten ja määräysten mukaisesti ja antavat osakkeenomistajille ja muille sidosryhmille oikeat ja riittävät tiedot yhtiön ja sen konsernin toiminnan tuloksesta ja taloudellisesta asemasta.

Sisäinen tarkastus arvioi tarkastuksissaan yhtiön ja sen konsernin taloudellisen raportoinnin toimivuutta ja riittävyyttä ja raportoi tekemistään tarkastuksista toimivalle johdolle ja hallituksen tarkastusvaliokunnalle. Finanssivalvonta valvoo toimittamissaan tarkastuksissa myös taloudellista raportointiprosessia ja sen toimivuutta.

Taloudellinen raportointi 2012: keskeiset tekemiset ja kehittämistoimet

Saamisten arvonalentumisten arviointia on kehitetty. Koko OP-Pohjola-ryhmässä saamisryhmäkohtaiset arvonalentumiset perustuvat nyt taloudellisen pääoman laskennan mukaiseen odotettuun tappioon. Myös muihin arvonalentumiskriteereihin on tehty tarkennuksia.

Baltian pankkitoimintaa harjoittavien tytäryhtiöiden ja sivuliikkeiden kirjanpidon ja raportoinnin toimintamallissa on määritelty työnjaot ja vastuut. Toimintamalleja on tarpeen kehittää edelleen liiketoiminnan laajentuessa.

Taloudellista raportointiprosessia ja liiketoiminnan ohjaamisen välineitä kehitetään jatkuvasti. Vuoden 2012 aikana on kehitetty asiakaskannattavuuslaskennan menetelmiä ja samalla varmistettu ja parannettu osakirjanpitojen ja tietovarastojen laatua. Myös Vahinkovakuutuksen varauslaskennan kehittämisen yhteydessä on varmistettu raportoitavien tietojen oikeellisuutta. Lisäksi on jatkettu taloudellisen pääoman mallin ja myynnin raportoinnin kehittämistyötä.

Taloudellisen raportoinnin oikeellisuuden valvontaan kuuluu sääntelymuutosten seuranta. Säädösmuutoksia seurataan yhteistyössä OP-Pohjola osk:n kanssa ja säädösmuutoksiin valmistautumisesta raportoidaan hallituksen tarkastusvaliokunnalle. Merkittävimpiä vaikutuksia taloudelliseen raportointiin tulee olemaan rahoitusinstrumenttistandardin, vakuutussopimusstandardin ja leasingstandardin tulevilla muutoksilla. Muutosten voimaantuloajankohta on vielä avoimena.

9. Palkat ja palkitseminen

Hallituksen palkkiot ja muut etuudet

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkkioista ja muista etuuksista. Hallituksen jäsenten palkkioita koskevat ehdotukset yhtiökokoukselle valmistelee emoyhteisö OP-Pohjola osk. OP-Pohjola osk:n ehdotus Pohjolan hallituksen jäsenten palkkioiksi julkaistaan osana yhtiökokouskutsua ja pörssitiedotteena.

Yhtiökokouksen 27.3.2012 vahvistamat hallituksen jäsenten kuukausipalkkiot ovat seuraavat: puheenjohtaja 8 000 euroa, varapuheenjohtaja 5 500 euroa ja muut jäsenet 4 500 euroa. Kuukausipalkkio maksetaan 1 000 eurolla korotettuna sellaiselle hallituksen valiokunnan puheenjohtajalle, joka ei ole hallituksen puheenjohtaja tai varapuheenjohtaja. Hallituksen jäsenille maksettavat kuukausipalkkiot käsitellään eläkettä kerryttävänä palkkana. Kokouspalkkiota maksetaan lisäksi hallituksen kaikille jäsenille 550 euroa kokoukselta. Matkakulut ja päivärahat maksetaan hallituksen jäsenille konsernin matkustusohjeen mukaisesti. Palkkiot maksetaan rahana.

Toimitusjohtajan palkka ja muut etuudet

Hallitus nimittää yhtiön toimitusjohtajan ja päättää hänen palkastaan, eduista ja muista toimisuhteen ehdoista. Toimitusjohtajan toimisuhteen ehdot määritellään kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa, jonka hallitus on hyväksynyt.

Toimitusjohtajalle ei ole määritelty toimitusjohtajasopimuksessa erityistä eläkeikää. Toimitusjohtaja kuuluu työntekijäin eläkelain TyEL:n piiriin, joka tarjoaa palvelusaikaan ja työansioihin perustuvan eläketurvan laissa säädetyllä tavalla. Eläkeikä on 63–68 vuotta henkilön oman valinnan mukaan. Lakisääteisen eläketurvan lisäksi Silvennoinen kuuluu OP-Eläkesäätiön lisäeläketurvan piiriin. Vanhuuseläkeikä hänellä on siinä 64 vuotta. Säätiössä karttuneen eläkkeen voi ottaa maksuun myös ennen säätiön sääntöjen mukaista vanhuuseläkettä ns. vapaakirjaeläkkeenä, jos työsuhde OP-Pohjola-ryhmässä päättyy. Edellytyksenä miehillä on 57 vuoden alaikäraja.

Toimitusjohtajan toimisuhteessa noudatettava irtisanomisaika on kuusi kuukautta. Toimitusjohtajasopimuksen mukaan yhtiön tulee maksaa johtajalle irtisanomisajan palkan lisäksi erokorvauksena kahdentoista (12) kuukauden kokonaispalkkaa vastaava määrä, jos yhtiö irtisanoo toimitusjohtajan tehtävästään tai toimitusjohtaja joutuu irtisanoutumaan tai purkamaan sopimuksen yhtiöstä johtuvasta syystä. Toimitusjohtajan toimisuhteen päättyessä yhtiöstä johtuvista syistä on toimitusjohtajalla myös oikeus toimisuhteen päättymisvuoden lyhyen ja pitkän aikavälin palkkiojärjestelmien palkkioihin, mikäli kyseisten järjestelmien ansaintakriteerit ja järjestelmien ehtojen mukaiset maksamisen edellytykset täyttyvät ja hänen toimisuhteensa on jatkunut koko ansaintavuoden.

Toimitusjohtajan ja yhtiön muun johdon palkitsemista koskevat periaatteet

Pohjolan palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on kannustaa ja sitouttaa avainresurssit Pohjolan toiminnan kehittämiseen ja varmistaa uusien avainhenkilöiden saaminen yhtiöön. Hallitus ja sen palkitsemisvaliokunta arvioivat ja seuraavat säännöllisesti konsernin palkitsemisjärjestelmien toimivuutta sen varmistamiseksi, että palkitseminen kaikkien henkilöstöryhmien osalta on linjassa konsernin arvojen, strategian, tavoitteiden, riskipolitiikkojen ja valvontajärjestelmien kanssa.

Hallituksen jäsenten palkkiot 2012 (€)

Nimi ja asema	Kuukausipalkkiot	Kokouspalkkiot	Yhteensä
Reijo Karhinen, puheenjohtaja	93 000	11 400	104 400
Tony Vepsäläinen, varapuheenjohtaja	64 500	14 550	79 050
Merja Auvinen, jäsen	52 500	12 050	64 550
Jukka Hienonen, jäsen	52 500	10 900	63 400
Jukka Hulkkonen, jäsen 27.3.2012 alkaen	40 500	6 050	46 550
Simo Kauppi, jäsen 27.3.2012 saakka	12 000	6 000	18 000
Mirkku Kullberg, jäsen 27.3.2012 alkaen	40 500	3 850	44 350
Satu Lähteenmäki, jäsen 27.3.2012 saakka	12 000	7 500	19 500
Harri Sailas, jäsen	52 500	10 350	62 850
Tom von Weymarn, jäsen, tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja	64 500	10 900	75 400
Yhteensä	484 500	93 550	578 050

Hallituksen jäsenet eivät ole tilikauden 2012 aikana saaneet yhtiöltä osake- tai osakeperusteisia palkkioita.

Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten palkat 2012 (€)

	Säännöllinen rahapalkka	Luontoisedut	Ansaittu tulospalkkio v:lta 2011	Tulospalkkiosta maksettu osuus 2012	Tulospalkkiosta lykätty osuus *)	Tulospalkkiosta rahana maksettu osuus *)
Toimitusjohtaja	570 247	20 434	122 474	74 370	48 104	36 078
Muut jäsenet	1 426 259	81 517	232 321	200 601	31 720	175 351
Yhteensä	1 996 506	101 950	354 795	274 971	79 824	211 429

	Tulospalkkiosta osakkeina maksettu osuus *)	Pitkän järjestelmän osakepalkkio v:lta 2009	2012 maksetut palkat, palkkiot ja luontois-edut yhteensä	2012 maksetut palkat, palkkiot, luontoisedut+ lykätty tulospalkkioyhteensä	2011 yhteensä
Toimitusjohtaja	38 292	185 912	850 963	899 067	833 746
Muut jäsenet	25 250	198 408	1 906 784	1 938 504	1 724 256
Yhteensä	63 541	384 320	2 757 747	2 837 571	2 558 002

**) Valtiovarainministeriön luottolaitosten ja sijoituspalveluyritysten palkitsemisjärjestelmistä antaman asetuksen (1372/2010) mukainen menettely.*

Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän muiden jäsenten palkitseminen muodostuu kolmesta osasta: 1) peruspalkka (rahapalkka ja luontoisedut, perustana tehtävien vaativuus ja henkilön osaaminen); 2) lyhyen aikavälin palkitseminen (tulos- ja erillispalkkiot, perustana vuosisuunnitelman tavoitteiden toteutuminen) ja 3) pitkän aikavälin palkitseminen (OP-Pohjola-ryhmän yhteinen johdon osakepalkkiojärjestelmä, perustana ryhmän yhteiset strategiset tavoitteet ja niiden toteutuminen).

Toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän muiden jäsenten palkitsemisesta päättää yhtiön hallitus palkitsemisvaliokunnan esityksestä.

Toimitusjohtajalle tai konsernin johtoryhmän muille jäsenille ei ole järjestetty lisäeläke-etuuksia.

Johdon lyhyen aikavälin kannustejärjestelmä

Hallitus päättää vuosittain konsernin johtoryhmän jäsenten lyhyen aikavälin kannustejärjestelmästä. Palkitseminen perustuu toisaalta johtoryhmälle yhteisiin, konsernin vuosisuunnitelmasta johdettuihin tavoitteisiin ja saavutettuihin tuloksiin, ja toisaalta henkilökohtaisiin tavoitteisiin, jotka sovitaan vuodenvaihteen kehityskeskusteluissa. Konsernin toimitusjohtajan osalta huomioidaan lisäksi koko finanssiryhmän menestys. Tavoitteiden saavuttaminen arvioidaan seuraavan vuodenvaihteen kehityskeskusteluissa. Mikäli konsernin tulos jää alle puoleen tavoitteesta, lyhyen aikavälin henkilökohtaisia palkkiomaksimeja alennetaan hallituksen harkinnan mukaan. Mikäli konsernin tulos ennen veroja jää tappiolliseksi, ei konsernin johtoryhmän jäsenille makseta lyhyen aikavälin tulospalkkioita.

Vuonna 2012 toimitusjohtajalla ja konsernin johtoryhmän jäsenillä oli oikeus maksimissaan neljän kuukauden säännöllistä ennakonpidätyksen alaista palkkaa vastaavaan palkkioon. Lyhyen aikavälin kannustejärjestelmän mukaiset palkkiot maksetaan rahana huomioiden riskiprofiiliin vaikuttavan henkilön osalta maksamisen menettelyohjeet OP-Pohjola-ryhmässä.

Johdon pitkän aikavälin kannustejärjestelmä

Yhtiön hallitus on helmikuussa 2011 päättänyt Pohjolan osallistumisesta OP-Pohjola-ryhmän johdon pitkän aikavälin osakepalkkiojärjestelmään. Osakepalkkiojärjestelmässä on ryhmätasoiset tavoitteet, jolloin ensisijaiset tavoitemittarit ovat henkilöasiakkaiden ristiinmyyntiin perustuva keskittäjäasiakkaiden määrän kehitys ja yritysasiakasliiketoiminnan markkinaosuuden kasvu. Lisäksi järjestelmä huomioi kannattavuuden (taloudellisen pääoman tuotto) ja vakavaraisuuden. Palkkiota ei makseta, jos ryhmän rahoitus- ja vakuutusryhmittymien valvonnasta annetun lain mukainen vakavaraisuus maksuhetkellä alittaa vähimmäistason 1,3.

OP-Pohjola-ryhmän yhteinen johdon kannustejärjestelmä koostuu peräkkäisistä kolmen vuoden ansaintajaksoista, joista ensimmäinen käsittää vuodet 2011–2013. Uuden ansaintajakson alkamisesta päättää hallintoneuvoston puheenjohtajisto. Hallintoneuvosto päättää järjestelmän ansaintamittarit ja niille asetettavan tavoitteen erikseen kullekin ansaintajaksolle. Järjestelmän piiriin voi Pohjola-konsernissa kuulua yhteensä enintään 75 henkilöä. Konsernin johtoryhmän jäsenet kuuluvat järjestelmän piiriin.

Kannustejärjestelmään kuuluvat henkilöt voivat saada tietyn määrän Pohjola Pankki Oyj:n A-sarjan osakkeita, mikäli kyseiselle ansaintajaksolle asetetut, OP-Pohjola-ryhmän strategiaan perustuvat tavoitteet saavutetaan. Järjestelmän mukainen palkkio maksetaan henkilölle ansaintajakson päätyttyä vuosina 2015, 2016 ja 2017 osakkeiden ja rahan yhdistelmänä kolmessa yhtä suuressa erässä edellyttäen, että ryhmän vakavaraisuus ylittää maksuhetkellä edellä todetun vähimmäistason. Rahana maksettavalla osuudella katetaan avainhenkilölle palkkioista aiheutuvat verot ja veronluonteiset maksut. Palkkion maksamiseen liittyy työ- tai toimisuhteen voimassaoloa koskevia ehtoja. Joulukuussa 2012 hallintoneuvosto lisäsi järjestelmään suojautumiskieltoon ja odotusaikaan liittyviä ehtoja. Suojautumiskiellolla tarkoitetaan, että rahoitusvälineitä tai vakuuttamista

ei saa käyttää järjestelmään liittyvältä henkilökohtaiselta riskiltä suojautumiseen. Pohjolan toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän on omistettava järjestelmän kautta saamansa osakkeet vuoden ajan palkkion maksamisesta (odotusaika). Myös muita järjestelmään kuuluvia koskee odotusajan rajoitteet tietyin tarkemmin määritellyin ehdoin.

Palkkio on porrastettu tehtävän mukaan. Konsernin johto- ja avainhenkilöillä on oikeus, asetettujen tavoitteiden toteutuessa 100-prosenttisesti, vuosittain 2–12 kuukauden säännöllistä ennakonpidätyksen alaista palkkaa vastaavaan palkkioon. Toimitusjohtajalla on oikeus 12 kuukauden ja konsernin johtoryhmän jäsenillä 8 kuukauden säännöllistä ennakonpidätyksen alaista palkkaa vastaavaan palkkioon asetettujen tavoitteiden toteutuessa 100-prosenttisesti. Pohjolan toimitusjohtajan ja konsernin johtoryhmän jäsenten tulee järjestelmän sääntöjen mukaan pitää omistuksessaan työ- tai toimisuhteen kestoaikana vähintään puolet järjestelmän perusteella saamistaan osakkeista, kunnes sanottu osakeomistus vastaa henkilön yhden vuoden kiinteää bruttoansiota.

Järjestelmässä palkkiona luovutettavina osakkeina käytetään osakemarkkinoilta hankittavia Pohjolan osakkeita, joten kannustinjärjestelmällä ei ole osakkeen arvoa laimentavaa vaikutusta.

Pohjola Varainhoito Oy:n ja Pohjola Corporate Finance Oy:n omistukseen perustuvat kannustinjärjestelmät on lopetettu.

Muun henkilöstön pitkän aikavälin kannustejärjestelmä

Konsernin henkilöstöstä (pl. johto) suurin osa on OP-Pohjola-ryhmän yhteisen henkilöstörahaston (OP-Henkilöstörahasto) piirissä. Tämän pitkän aikavälin kannustejärjestelmän perustana on ryhmän yhteisten strategisten tavoitteiden saavuttaminen. Järjestelmän tavoitemittarit ovat vastaavat kuin johdon pitkän aikavälin järjestelmässä. Yhtiön hallitus päättää vuosittain henkilöstörahastoon siirrettävästä voittopalkkiosta.

10. Sisäpiirihallinto ja tiedonantopolitiikka

Sisäpiirihallinto

Yhtiön hallitus on vahvistanut sisäpiiri- ja kaupankäyntiohjeen, mikä sisältää ohjeistuksen julkisista ja yrityskohtaisista sisäpiirirekistereistä sekä määräykset sisäpiirihallinnon organisaatiosta ja menettelytavoista. Ohjeistus vastaa sisällöltään NASDAQ OMX Helsingin antamaa suositusta listatuissa yhtiöissä noudatettavasta sisäpiiriohjeesta.

Pohjolan lakimääräiseen julkiseen sisäpiiriin luetaan arvopaperimarkkinalain mukaan yhtiön hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja ja konsernin johtoryhmän muut jäsenet sekä tilintarkastusyhteisön päävastuullinen tilintarkastaja.

Yrityskohtaiseen ei-julkiseen pysyvään sisäpiiriin kuuluvat OP-Pohjola osk:n hallintoneuvoston ja johtokunnan jäsenet sekä erikseen nimetyt OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernin ja Pohjola-konsernin keskijohtoon kuuluvat henkilöt. Pysyvään sisäpiiriin kuuluvat myös sellaiset erikseen määritellyissä tehtävissä toimivat OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernin ja Pohjola-konsernin asiantuntijat ja muut toimihenkilöt, joilla on jatkuvasti yksityiskohtaista tietoa Pohjola-konsernin taloudellisesta tilasta (lähinnä taloushallintoa, viestintää ja johdon erityistehtäviä hoitavat henkilöt).

Ohjeen mukaan Pohjolan henkilökunnan ja erityisesti sen sisäpiiriin kuuluvien tulee ajoittaa kaupankäyntinsä Pohjolan osakkeilla sellaiseen ajankohtaan, jolloin markkinoilla on mahdollisimman täsmällistä tietoa yhtiön arvopaperin arvoon vaikuttavista seikoista. Yhtiössä on käytössä erityinen kaupankäyntirajoitus, jonka mukaan lakimääräisten ja pysyvään sisäpiiriin kuuluvien kaupankäynti yhtiön osakkeilla tai niihin oikeuttavilla arvopapereilla ei ole sallittua ns. suljetun ikkunan aikana. Suljettu ikkuna alkaa heti vuosineljänneksen päättymisen jälkeen ja päättyy tilinpäätöstiedotteen tai osavuosikatsauksen julkistamispäivän jälkeen. Sisäpiiriläiset eivät ole myöskään oikeutettuja käymään yhden kuukauden aikana vastakkaisia kauppoja yhtiön osakkeilla tai niihin oikeuttavilla arvopapereilla.

Yksittäisiä hankkeita koskevien sisäpiirirekistereiden tarve arvioidaan sisäpiiri- ja kaupankäyntiohjeen mukaisesti tapauskohtaisesti. Hankekohtaiseen sisäpiiriin kuuluva ei saa hankkeen aikana käydä kauppaa Pohjolan osakkeilla.

Pohjolan sisäpiirirekisteriä ylläpitää yhtiön toimeksiannosta OP-Palvelut Oy:n Lakipalvelut-ryhmä. Yhtiön sisäpiirirekisteri on nähtävissä ryhmän tiloissa osoitteessa Sörnäistenkatu 1, Helsinki. Sisäpiiri- ja kaupankäyntiohjeen noudattamista valvotaan pysyvän sisäpiirin kaupankäyntiä koskevilla tarkastuksilla ja lähettämällä säännöllisin väliajoin sisäpiiriläisille tarkastettavaksi ote sisäpiirirekisteristä.

Yrityskohtaiseen pysyvään sisäpiiriin kuuluvien henkilöiden kokonaismäärä oli vuoden 2012 lopussa OP-Pohjola-keskusyhteisökonsernissa ja Pohjola-konsernissa yhteensä 880 henkilöä.

Luettelo yhtiön julkiseen Pohjola osakkeiden liikkeeseenlaskijana -sisäpiirirekisteriin kuuluvista henkilöistä sekä heidän lähipiirinsä osake- ym. omistuksista on nähtävillä yhtiön internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Hallinnointi ja johto > Sisäpiirihallinto > Sisäpiirirekisteri.

Tiedonantopolitiikka

Pohjola-konsernin emoyhtiön Pohjola Pankki Oyj:n (Pohjola) A-sarjan osake on listattu NASDAQ OMX Helsinki Oy:ssä. Lisäksi Pohjola laskee säännöllisesti liikkeeseen joukkovelkakirjoja, joista osa on kaupankäynnin kohteena NASDAQ OMX Helsingin ohella tai sijaan London Stock Exchangessa, SIX Swiss Exchangessa tai muissa arvopaperipörsseissä. Pohjola noudattaa tiedonantopolitiikassa pääasiallisesti Suomen lainsäädäntöä sekä NASDAQ OMX Helsingin tai muun arvopaperipörssin sääntöjä ja Finanssivalvonnan määräyksiä ja ohjeita.

Pohjolan hallitus on hyväksynyt yhtiötä koskevan tiedonantopolitiikan (disclosure policy). Tiedonantopolitiikassa on kuvattu ne keskeiset toimintaperiaatteet ja -tavat, joiden mukaisesti Pohjola listayhtiönä kommunikoi pääomamarkkinoiden ja muiden sidosryhmien kanssa.

Pohjolan tiedonantopolitiikka on julkaistu yhtiön internetsivuilla www.pohjola.fi > Sijoittajasuhteet > Hallinnointi ja johto > Tiedonantopolitiikka.

Pohjolan internetsivujen osoite on www.pohjola.fi

11. Hallitus ja konsernin johtoryhmä

1.1.2012–31.12.2012

Pohjola Pankki Oyj:n hallitus



Reijo Karhinen

Puheenjohtaja (lain ja yhtiöjärjestyksen määräyksen ja asemansa perusteella)

- s. 1955
- Vuorineuvos, pääjohtaja, OP-Pohjola-ryhmä
- Kauppatieteiden maisteri, Turun kauppakorkeakoulun kunniatohtori
- Hallituksen jäsen vuodesta 1994; hallituksen palkitsemisvaliokunnan puheenjohtaja
- Yhtiöstä ja sen merkittävästä osakkeenomistajasta (OP-Pohjola osk) riippuvainen hallituksen jäsen

Muut keskeiset luottamustehtävät:

- Keskuskauppakamari: hallituksen varapuheenjohtaja
- Savonlinnan Oopperajuhlat Oy: hallituksen varapuheenjohtaja
- Luottokunta: hallintoneuvoston jäsen
- HelsinkiMissio: valtuuskunnan puheenjohtaja
- Unico Banking Group: hallituksen jäsen

Keskeinen aiempi työkokemus:

- Osuuspankkikeskus osk: toimitusjohtaja 1997–2006, toiminnonjohtaja 1994–1996
- Kuopion Osuuspankki: toimitusjohtaja 1990–1994
- Savonlinnan Osuuspankki: toimitusjohtaja 1988–1990
- Varkauden Osuuspankki: toimitusjohtaja 1985–1988
- Juvan Osuuspankki: apulaisjohtaja 1979–1984

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 52 802 kpl ja 31.12.2012 56 540 kpl



Tony Vepsäläinen

Varapuheenjohtaja (yhtiöjärjestyksen määräyksen ja asemansa perusteella)

- s. 1959
- Liiketoimintajohtaja ja pääjohtajan varamies, OP-Pohjola osk
- Oikeustieteen kandidaatti, eMBA
- Hallituksen jäsen vuodesta 2007; hallituksen riskienhallintavaliokunnan puheejohtaja, palkitsemisvaliokunnan jäsen 27.3.2012 saakka ja palkitsemisvaliokunnan varapuheenjohtaja 27.3.2012 alkaen
- Yhtiöstä ja sen merkittävästä osakkeenomistajasta (OP-Pohjola osk) riippuvainen hallituksen jäsen

Keskeinen aiempi työkokemus:

- OP-Keskus osk: toimitusjohtaja 2007–2010
- Tampereen Seudun Osuuspankki: toimitusjohtaja 1998–2006
- Turun Seudun Osuuspankki: varatoimitusjohtaja 1996–1998
- Kuopion Osuuspankki: pankinjohtaja 1993–1996
- Suomen Säästöpankki SSP Oy: aluejohtajan varamies 1992–1993
- Pohjois-Savon Säästöpankki: esimiestehtävät 1985–1992

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 8 665 kpl ja 31.12.2012 11 655 kpl



Merja Auvinen

- s. 1960
- Varatoimitusjohtaja, Suur-Savon Osuuspankki
- Kauppatieteiden maisteri, eMBA
- Hallituksen jäsen vuodesta 2006; hallituksen tarkastusvaliokunnan jäsen 27.3.2012 saakka ja hallituksen tarkastusvaliokunnan varapuheenjohtaja 27.3.2012 alkaen
- Yhtiöstä riippuvainen hallituksen jäsen

Muut keskeiset luottamustehtävät:

- Etelä-Savon kauppakamari: hallituksen puheenjohtaja 2013–

Keskeinen aiempi työkokemus:

- Savonlinnan Osuuspankki: toimitusjohtaja 2001–2011
- Kuopion Osuuspankki: pankinjohtaja 1992–2001
- Pohjois-Savon OP-Kiinteistökeskus Oy: toimitusjohtaja oto. 1992–1993
- Savonlinnan Osuuspankki: markkinointijohtaja 1989–1992
- Nilsiän Osuuspankki: pankinjohtaja 1989, markkinointipäällikkö 1987–1989

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 3 049 kpl ja 31.12.2012 3 937 kpl



Jukka Hienonen

- s. 1961
- Toimitusjohtaja, SRV Yhtiöt Oyj
- Kauppatieteiden maisteri
- Hallituksen jäsen vuodesta 2009; hallituksen tarkastusvaliokunnan jäsen 27.3.2012 saakka ja hallituksen palkitsemisvaliokunnan jäsen 27.3.2012 alkaen
- Riippumaton hallituksen jäsen

Muut keskeiset luottamustehtävät:

- Helsingin seudun kauppakamari: puheenjohtaja 2012–
- Keskuskauppakamari: hallituksen jäsen 2013–

Keskeinen aiempi työkokemus:

- Finnair Oyj: toimitusjohtaja 2005–2010
- Stockmann Oyj Abp: varatoimitusjohtaja 2003–2005, tavarataloryhmän johtaja 2001–2005 ja ulkomaan toimintojen johtaja 1995–2000

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 15 712 kpl ja 31.12.2012 15 712 kpl



Jukka Hulkkonen

- s. 1955
- Kauppaneuvos, toimitusjohtaja, Salon Osuuspankki
- Metsänhoitaja, eMBA
- Hallituksen jäsen vuodesta 2012; hallituksen riskienhallintavaliokunnan varapuheenjohtaja 27.3.2012 alkaen
- Yhtiöstä riippuvainen hallituksen jäsen

Muut keskeiset luottamustehtävät:

- SSP Yhtiöt Oy: hallituksen puheenjohtaja
- Turun Kauppakamarin Salon osasto: hallituksen varapuheenjohtaja

Keskeinen aiempi työkokemus:

- Salon Seudun Osuuspankki: toimitusjohtaja 1997–2009
- Joensuun Osuuspankki: pankinjohtaja 1989–1996
- Kainuun Osuuspankki: aluejohtaja 1984–1989
- Oulun Osuuspankki: yritysasiamies 1984
- Suur-Helsingin Osuuspankki: konttorinjohtaja 1983

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 6 098 kpl ja 31.12.2012 6 834 kpl



Mirkku Kullberg

- s. 1962
- Toimitusjohtaja, Artek oy Ab
- Yo-merkonomi
- IDBM (International Design Business Management)
- Hallituksen jäsen vuodesta 2012; hallituksen tarkastusvaliokunnan jäsen 27.3.2012 alkaen
- Riippumaton hallituksen jäsen

Muut keskeiset luottamustehtävät:

- KSF Media: hallituksen jäsen 2010–
- Loviisan Puhelinosuuskunta: hallituksen jäsen 2010–
- Helsingin OP Pankki Oyj: hallituksen jäsen 2011–
- Saga Furs Oyj: hallituksen jäsen 2012–

Keskeinen aiempi työkokemus:

- Nanso Oy: brändijohtaja 2002–2005
- Grünstein Product Ab: toimitusjohtaja 1995–2002
- Turkistukku Oy: vientipäällikkö, tuotepäällikkö 1992–1995

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 - kpl ja 31.12.2012 - kpl



Harri Sailas

- s. 1951
- Toimitusjohtaja, Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen
- Ekonomi
- Hallituksen jäsen vuodesta 2010; hallituksen riskienhallintavaliokunnan jäsen
- Yhtiöstä ja sen merkittävästä osakkeenomistajasta (Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen) riippuvainen hallituksen jäsen

Muut keskeiset luottamustehtävät:

- Finnair Oyj: hallituksen puheenjohtaja (päättyy 27.3.2013)
- Työeläkevakuuttajat TELA: hallituksen puheenjohtaja

Keskeinen aiempi työkokemus:

- Nordea Pankki Suomi Oyj: aluepankinjohtaja 2004–2006 ja varatoimitusjohtaja, Suomen vähittäispankin johtaja 2002–2004
- MeritaNordbanken/Merita Pankki Suomi Oyj: varatoimitusjohtaja, aluepankinjohtaja 1998–2002
- Merita Pankki Oyj: piirijohtaja Uusimaa 1995–1998
- Kansallis-Osake-Pankki: eri tehtävissä 1975–1995

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 - kpl ja 31.12.2012 - kpl



Tom von Weymarn

- s. 1944
- Hallitusammattilainen
- Diplomi-insinööri
- Hallituksen jäsen vuodesta 2006; hallituksen tarkastusvaliokunnan puheenjohtaja
- Riippumaton hallituksen jäsen

Muut keskeiset luottamustehtävät:

- Hartwall Capital Oy: hallituksen puheenjohtaja
- Sibelius-Akatemian Tukisäätiö: hallituksen jäsen
- IK Investment Partners Oy: Senior Advisor
- Boardman Oy: partneri
- Hydrios Biotechnology Oy: hallituksen jäsen
- Transmeri Oy: hallituksen puheenjohtaja
- Helsingin Musiikkitalo Oy: hallituksen jäsen
- Finnsweet Oy: hallituksen jäsen

Keskeinen aiempi työkokemus:

- Oy Rettig Ab: toimitusjohtaja 1997–2004
- Cultor Oyj: varatoimitusjohtaja 1991–1997
- Oy Karl Fazer Ab: eri johtotehtävissä, joista kaksi viimeistä vuotta toimitusjohtajana 1983–1991
- Telko Oy: toimitusjohtaja 1981–1983
- Oy Huber Ab: toimialajohtaja 1975–1981

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 1 650 kpl ja 31.12.2012 1 650 kpl

Pohjola Pankki Oyj:n johtoryhmä



Mikael Silvennoinen

Puheenjohtaja

- s. 1956
- Toimitusjohtaja, Pohjola Pankki Oyj
- Pohjola-konsernin palveluksessa vuodesta 1989. Pohjola Pankki Oyj:n toimitusjohtaja vuodesta 1997 ja johtokunnan jäsen vuosina 1997–2006, Pohjola-konsernin johtoryhmän puheenjohtaja vuodesta 2006
- Kauppatieteiden maisteri

Keskeinen aiempi työkokemus:

- Pohjola-konserni: toimitusjohtaja eri konserniyhtiöissä 1989–1997
- Wärtsilä-konserni: eri johtotehtävissä 1983–1989

Keskeiset luottamustehtävät:

- Unico Banking Group: hallituksen jäsen
- Konecranes Oyj: hallituksen jäsen
- Pörssisäätiö: hallituksen jäsen

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 37 494 kpl ja 31.12.2012 50 514 kpl



Vesa Aho

- s. 1974
- Talous- ja rahoitusjohtaja, Pohjola Pankki Oyj
- Pohjola-konsernin palveluksessa vuodesta 2001
- Pohjola-konsernin johtoryhmän jäsen vuodesta 2011
- Kauppatieteiden maisteri

Keskeinen aiempi työkokemus:

- Pohjola Pankki Oyj: esimies- ja johtotehtävissä 2006–2010

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 256 kpl ja 31.12.2012 660 kpl



Karri Alameri

- s. 1963
- Toimitusjohtaja, Pohjola Varainhoito Oy, OP-Pohjola-ryhmätasoinen vastuu varallisuudenhoitoliiketoiminnan kehittämisestä
- OP-Pohjola-ryhmän palveluksessa vuodesta 2009
- Pohjola-konsernin johtoryhmän jäsen vuodesta 2012 (10.2.2012–)
- Ekonomi, CEFA

Keskeinen aiempi työkokemus:

- OP-Henkivakuutus Oy: varatoimitusjohtaja, sijoitusjohtaja 2009–2012
- Danske Capital Suomi: varatoimitusjohtaja 2007–2008
- Mandatum Omaisuudenhoito Oy: varatoimitusjohtaja 2004–2006
- Carnegie Varainhoito Suomi Oy: sijoitustoimenjohtaja 1997–2003

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 - kpl ja 31.12.2012 2 000 kpl



Tarja Ollilainen

- s. 1960
- Henkilöstöjohtaja, Pohjola Pankki Oyj
- Pohjola-konsernin palveluksessa vuodesta 2003
- Pohjola-konsernin johtoryhmän jäsen vuodesta 2012 (1.1.2012–)
- Kauppatieteiden maisteri

Keskeinen aiempi työkokemus:

- Pohjola Pankki Oyj: sijoittajasuhdejohtaja 2008–2011
- Pohjola Pankki Oyj: pankkiiriliikkeen johtaja 2003–2008
- Danske Securities AB: Helsingin sivukonttorin johtaja 2001–2002
- Helsingin kauppakorkeakoulun ylioppilaskunta: talousjohtaja 1995–2000
- Skandinaviska Enskilda Banken, Enskilda Securities: 1994–1995
- Sp-Meklarit Oy Pankkiiriliike: toimitusjohtaja 1991–1994
- SKOP/Skopbank: esimies- ja asiantuntijatehtävissä 1986–1991

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 922 kpl ja 31.12.2012 2 288 kpl



Jouko Pölönen

- s. 1970
- Toimitusjohtaja, Pohjola Vakuutus Oy, konsernitasoinen vastuu henkilö- ja yritysasiakkuuksista, Pohjola Pankki Oyj, OP-Pohjola-ryhmätasoinen vastuu vahinkovakuutusliiketoiminnan kehittämisestä
- Pohjola-konsernin palveluksessa vuodesta 2001
- Pohjola-konsernin johtoryhmän jäsen vuodesta 2008
- Kauppatieteiden maisteri, eMBA

Keskeinen aiempi työkokemus:

- Pohjola Pankki Oyj: talous- ja rahoitusjohtaja 2009–2010
- Pohjola Pankki Oyj: riskienhallintajohtaja 2001–2008
- PricewaterhouseCoopers: KHT-tilintarkastaja 1999–2001 ja tilintarkastaja 1993–1999

Keskeiset luottamustehtävät:

- FK:n vahinkovakuutuksen johtokunta: jäsen
- Tapaturmavakuutuslaitosten liitto: hallituksen puheenjohtaja

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 4 963 kpl ja 31.12.2012 7 862 kpl



Reima Rytsölä

- s. 1969
- Pankkitoiminnan johtaja, konsernitasoinen vastuu suurista yritys- ja instituutioasiakkuuksista, Pohjola Pankki Oyj
- Pohjola-konsernin palveluksessa vuodesta 1996
- Pohjola-konsernin johtoryhmän jäsen vuodesta 2008
- Valtiotieteiden maisteri, CEFA, AMP (Harvard)

Keskeinen aiempi työkokemus:

- Pohjola Pankki Oyj ja sen tytäryhtiöt: eri johtotehtävissä 1998–2007 ja kotimaan rahamarkkinoiden chiefdealer 1996–1997
- Merita Oyj: rahamarkkinadiileri 1994–1996

Keskeiset luottamustehtävät:

- Unico Banking Group: johtoryhmän jäsen

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 4 873 kpl ja 31.12.2012 5 000 kpl



Petri Viertiö

- s. 1962
- Riskienhallintajohtaja, Pohjola Pankki Oyj
- Pohjola-konsernin palveluksessa vuodesta 2009
- Pohjola-konsernin johtoryhmän jäsen vuodesta 2009
- Diplomi-insinööri

Keskeinen aiempi työkokemus:

- Ernst & Young: liikkeenjohdon neuvontapalvelut, johtaja 2007–2009
- Sampo Oyj: riskienhallintajohtaja 2002–2007
- Sampo Pankki Oyj: riskienhallintajohtaja 2000–2001
- Varma-Sampo: riskienhallintapäällikkö 1999–2000
- Leonia-konserni: useissa eri johtotehtävissä 1997–1999

Pohjolan osakeomistus ja osakeperusteiset oikeudet:

- A-osakkeita 1.1.2012 1 572 kpl ja 31.12.2012 3 950 kpl