

Ersättningspolicy för OP Gruppens organ





Ersättningspolicy för OP Gruppens organ

Innehåll

| | | |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| 1 | Inledning | 1 |
| 2 | Beskrivning av beslutsprocessen | 1 |
| 3 | Strukturen och beslutsprocessen för ersättningar till förvaltningspersoner..... | 1 |
| 3.1 | OP Andelslags förvaltningsråd..... | 1 |
| 3.2 | OP Andelslags styrelse | 2 |
| 4 | Strukturen och beslutsprocessen för ersättningar till chefdirektören och chefdirektörens ställföreträdare..... | 2 |

1 INLEDNING

Ersättningspolicyn för OP Gruppens organ stöder genomförandet av OP Gruppens grunduppgift, värderingar och strategi samt uppnåendet av de årliga affärsrörelsemål som härletts från den. Ersättningspolicyn baserar sig på följande principer på gruppnivå, som styr alla ersättningar i OP Gruppen:

- Ersättningarna lockar, sporrar och motiverar
- Ersättningarna följer OP Gruppens värden, mål och strategi samt främjar genomföringen av dem
- Ersättning för utmärkta prestationer
- Ersättningarna är i sin helhet konkurrenskraftiga
- Ersättningssystemen iakttar bestämmelserna, beaktar ansvarsaspekter och hållbarhetsrisker samt uppmuntrar inte till onödigt risktagning
- Ersättningssystemen är enkla, transparenta och begripliga.

För alla som står i ett anställnings- eller tjänsteförhållande till OP Gruppen gäller utöver de ovan nämnda ersättningsprinciperna även en enhetlig lönepolicy, som styr hela OP Gruppens ersättningar, samt ett ersättningssystem.

2 BESKRIVNING AV BESLUTSPROCESSEN

Beslut om ersättningspolicyn för OP Gruppens organ fattas av OP Andelslags styrelse på förslag av ersättningskommittén. OP Andelslags förvaltningsråd fastställer de principer för ersättningar som utgör grund för ersättningspolicyn.

Beslutsprocessen för ersättningar till organen beskrivs i samband med respektive organ.

3 STRUKTUREN OCH BESLUTSPROCESSEN FÖR ERSÄTTNINGAR TILL FÖRVALTNINGSPERSONER

3.1 OP Andelslags förvaltningsråd

Ersättningarna till OP Andelslags förvaltningsråd bestäms av andelsstämman, och för beredningen ansvarar OP Gruppens nomineringskommitté. Förvaltningsrådets ersättningar består av mötesarvoden och månadsarvoden.



Förvaltningsrådets ordförande, vice ordförande och ledamöter är försäkrade hos Ilmarinen med en frivillig pensionsförsäkring i enlighet med lagen om pension för arbetstagare (ArPL-pension tjänas in endast för månadsarvodena).

3.2 OP Andelslags styrelse

Ersättningarna till OP Andelslags styrelse bestäms av OP Andelslags förvaltningsråd, och för beredningen ansvarar förvaltningsrådets nomineringskommitté. Styrelsens ersättningar består av mötesarvoden och månadsarvoden.

Till chefdirektören betalas inget separat månadsarvode för styrelseuppdraget och inget mötesarvode.

Styrelsens ordförande, vice ordförande och ledamöter är försäkrade hos Ilmarinen med en frivillig pensionsförsäkring i enlighet med lagen om pension för arbetstagare (ArPL-pension tjänas in endast för månadsarvodena).

4 STRUKTUREN OCH BESLUTSPROCESSEN FÖR ERSÄTTNINGAR TILL CHEFDIREKTÖREN OCH CHEFDIREKTÖRENS STÄLLFÖRETRÄDARE

Beslut om utnämningen av OP Andelslags chefdirektör, som är verkställande direktör, och av chefdirektörens ställföreträdare fattas av OP Andelslags förvaltningsråd, och för beredningen ansvarar förvaltningsrådets nomineringskommitté. Villkoren för chefdirektörens och chefdirektörens ställföreträdares tjänsteförhållande har fastställts i ett skriftligt direktörsavtal som förvaltningsrådet har godkänt.

Beslut om den årliga justeringen av löneförmåner och ersättningar för chefdirektören och chefdirektörens ställföreträdare fattas av OP Andelslags styrelse, och för beredningen ansvarar styrelsens nominerings- och ersättningskommitté.

Ersättningen till chefdirektören och chefdirektörens ställföreträdare består av tre delar:

- 1) fast lön
- 2) resultatlön och
- 3) tilläggspension.

1. Fast lön

Den fasta lönen är en totallön, som omfattar penninglön och naturaförmåner, och den baserar sig på uppgiftens svårighet, ansvar och prestation samt marknadsläget. Lönen kan justeras årligen i enlighet med det ovan beskrivna beslutsförfarandet. Naturaförmånerna omfattar en mobiltelefonförmån samt en eventuell bil- och bostadsförmån. Dessutom har chefdirektören och chefdirektörens ställföreträdare rätt till samma personalförmåner som arbetsgivaren erbjuder övriga anställda.

2. Resultatlön

Syftet med resultatlönen är att styra, engagera och sporra chefdirektören och chefdirektörens ställföreträdare i att verkställa OP Gruppens strategi. Mätarna för resultatlönen är bundna till OP Gruppens strategi och årliga affärsrörelsemål som härletts från den eller till personliga mål. Mätarna kan vara kvantitativa och/eller kvalitativa, och minimi-, mål- och maximivärdena för dem fastställs årligen i enlighet med det ovan beskrivna beslutsförfarandet. Till resultatlönen ansluter sig också en resultatkoefficient på 0,5–1,25 som baserar sig på centralinstitutskoncernens resultat. Intjäningsperioden för resultatlönen är ett kalenderår, och maximibeloppet för chefdirektören är ett belopp som motsvarar den fasta lönen för 12 månader och för chefdirektörens ställföreträdare ett



belopp som motsvarar den fasta lönen för 10 månader. Resultatlönen kan överskrida det ovan nämnda maximibeloppet för resultatlönen på grund av resultatkoefficienten. Resultatlönen kan dock inte överskrida 12 månaders fasta totalinkomst.

Utbetalningen av resultatlönen ska kunna motiveras med att företagets affärsrörelse varit framgångsrik, att interna anvisningar och extern reglering har följts samt att verksamheten varit förenlig med principerna för risktagning och riskhantering.

Ett villkor på gruppnivå för att ersättning ska betalas ut är att OP Gruppens LCR-nyckeltal (Liquidity Coverage Ratio) är över 110 procent och CET1-kapitaltäckningen är över CET1 MDA + 2 procentenheter (CET1 MDA = CET1-minimnivån, som om den underskrids begränsar vinstutdelningen) vid utbetalningstidpunkten.

Arbetsgivarföretagets styrelse fattar beslut om eventuell nedskärning av intjänad ersättning, om bokslutet för intjäningsåret visar att:

- OP Gruppens LCR-nyckeltal är 100–110 procent, eller
- OP Gruppens CET1-kapitaltäckning är CET1 MDA – CET1 MDA + 2 procent.

Intjänad ersättning betalas inte ut, om bokslutet för intjäningsåret visar att:

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

Ett krav för utbetalning av ersättningar är också att arbetsgivarföretagets resultat eller resultatet av kundrörelsen före skatt visar vinst.

Dessutom reduceras en intjänad ersättning innan ersättningen betalas ut eller så kan ersättningen helt utebli, om interna anvisningar som ska iakttas i gruppen eller uppdraget eller krav enligt bestämmelser inte har beaktats och särskilt definierade kvalitativa element eller riskhanteringsmoment har realiserats. En intjänad ersättning kan reduceras, utebli eller återkrävas också i situationer där OP Gruppen eller ett arbetsgivarföretag har påförts en sanktion för överträdelse av lagen eller andra bestämmelser. En utbetald ersättning kan också helt eller delvis återkrävas, om chefdirektören eller chefdirektörens ställföreträdare har gjort sig skyldig till missbruk, uppsåtligt äventyrat företagets framtid eller brutit mot lagen.

På utbetalningen av resultatlönen tillämpas det uppskovsförfarande som avses i bestämmelserna samt utbetalning av resultatlönen så att hälften betalas i annan form än kontant, om chefdirektörens eller chefdirektörens ställföreträdare rörliga ersättning under en intjäningsperiod på ett år överstiger 50 000 euro eller utgör minst en tredjedel av de totala årliga ersättningarna. I den andel av resultatlönen som utbetalas i annan form än kontant ingår en väntetid på ett år före utbetalningen av den första posten.

Om gränsen i euro för uppskov överskrids, betalas 60 procent av ersättningens kontantandel året efter intjäningsåret, och 40 procent av kontantandelen skjuts upp till de fem följande åren. Av den andel av ersättningen som betalas i annan form än kontant (den så kallade instrumentandelen) betalas 40 procent det andra året efter intjäningsåret, och 60 procent av instrumentandelen skjuts upp till de fem följande åren.

Om en rörlig ersättning överskrider 8 månaders lön och är minst 200 000 euro, betalas 40 procent av ersättningens kontantandel genast, och 60 procent av utbetalningen skjuts upp till de fem följande åren. Den första posten av den ersättning som är bunden till ett referensinstrument betalas ut efter en väntetid på ett år, och återstoden under de fem följande åren. Vid utbetalning i annan form än kontant används värdet på ett referensinstrument som bestämts av OP Andelslags styrelse.



3. Tilläggspension

OP Gruppens pensionsförmåner bestäms i enlighet med pensionslagen och OP Gruppens egna tilläggspensionssystem. Om chefdirektörens eller chefdirektörens ställföreträdare tjänsteförhållande till OP Gruppen börjar eller har börjat i juni 2018 eller senare, motsvarar pensionsåldern den lägsta pensionsåldern enligt ArPL, och tilläggspensionen är avgiftsbestämd. Premien för den avgiftsbestämda tilläggspensionen är 20 procent av den fasta årsinkomsten. Om chefdirektörens eller chefdirektörens ställföreträdare tjänsteförhållande till OP Gruppen har börjat före juni 2018, är pensionsåldern 63 eller 65 år, och tilläggspensionen är förmånsbestämd. Målpensionen för den förmånsbestämda tilläggspensionen är högst 60 procent av årsinkomsten.

Chefdirektörens tilläggspension är förmånsbestämd och pensionsåldern är 65 år. Chefdirektören omfattas av ett tilläggspensionsskydd från pensionsstiftelsen OP-Eläkesätiö. Den intjänade pensionen hos stiftelsen kan betalas ut också före pensionsåldern enligt stadgarna som så kallad fribrevspension, om anställningen hos OP Gruppen upphör. Tilläggspensionen för chefdirektörens ställföreträdare är förmånsbestämd och pensionsåldern är 63 år. Chefdirektörens ställföreträdare hör till OP-Eläkesätiös verksamhetskrets och OP-Livförsäkrings Ab:s gruppensionsförsäkring. I OP-Livförsäkrings gruppensionsförsäkring beaktas den tilläggspension som erhålls via OP-Eläkesätiö, och förmånens belopp överskrider inte 60 procent av årsinkomsten.

Upphörande av tjänsteförhållande

Uppsägningstiden i chefdirektörens och chefdirektörens ställföreträdare tjänsteförhållande är sex månader. Då anställningen upphör i fall som separat bestäms i direktörsavtalet betalas utöver lön för uppsägningstiden ett belopp som motsvarar penninglönen för 12 månader till chefdirektören och ett belopp som motsvarar penninglönen för sex månader till chefdirektörens ställföreträdare.