

Palkitsemisjärjestelmät

Palkitsemisjärjestelmän määrittelyssä käytetty päätöksentekoprosessi

Pankin hallitus vastaa palkitsemisasiosta.

Pankilla ei ole palkitsemisjärjestelmän hallinnointia varten hallituksen nimeämää ja sen jäsenistä koostuvaa palkitsemisvaliokuntaa. Sitä ei ole katsottu tarpeelliseksi pankin liiketoiminnan suppeuden vuoksi.

Pankin hallitus valvoo palkitsemisjärjestelmän noudattamista sekä arvioi säännöllisesti sen toimivuutta.

POP Pankkien yhteenliittymän sisäinen tarkastus todentaa vähintään kerran vuodessa onko pankin hallituksen hyväksymää palkitsemisjärjestelmää noudatettu.

Valvontatoiminnoissa työskentelevän henkilön palkkio ei ole riippuvainen sen liiketoiminnan tuloksesta, jota hän valvoo.

Palkitsemisen ja tuloksen välinen suhde

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

Muuttuvien palkkioiden ja muiden luontoisetujen määrittämisessä sovellettavat keskeiset perusteet

Pankin muuttuviin palkkioihin sovelletaan seuraavia periaatteita:

1. Palkkio perustuu kokonaisarviointiin palkkionsaajan ja asianomaisen liiketoimintayksikön suorituksesta sekä pankin kokonaistuloksesta ja sen kehittymisestä. Suoritusta arvioitaessa huomioidaan taloudelliset ja muut tekijät sekä se miten suoritus tai tulos on toteutunut pitkällä aikavälillä.
2. Palkkion määrässä otetaan huomioon muun ohella arviointihetkellä tiedossa olevat riskit, pääomakustannukset ja tarpeellinen maksuvalmius.
3. Pankki voi sitoutua ehdottomaan palkkion maksamiseen ainoastaan erityisen painavista syistä ja edellyttäen, että luvattu palkkio kohdistuu ainoastaan palkkionsaajan palvelussuhteen ensimmäiseen vuoteen.

Pankki voi päättää muuttuvien palkkioiden maksamatta jättämisestä joko kokonaan tai osittain siinä tapauksessa, että pankin vakavaraisuus on heikentynyt 15 % alle.

Palkkionsaajalle maksettavan erorahan ja muun vastaavan korvauksen, joka maksetaan, jos palvelussuhde päättyy ennenaikaisesti, maksamisessa otetaan huomioon edellä mainitut periaatteet ja maksamisperusteet laaditaan siten, ettei korvaus johda epäonnistuneen suorituksen palkitsemiseen.

Muuttuvan palkkion maksamisen lykkäntyminen

Muuttuvien palkkioiden maksamisesta on säädetty laissa Luottolaitostoiminnasta (610/2014). Jos henkilö on luokiteltu työtehtäviensä perusteella ryhmään, joiden ammatillisesta

toiminnasta voi aiheutua yritykselle merkittävää riskiä ("riskiprofiiliin vaikuttava henkilö"), lykätään muuttuvan palkkion maksua tietyissä olosuhteissa kolmelle vuodelle.

Riskiprofiiliin vaikuttavaan henkilöryhmään sovelletaan muuttuvan palkkion maksamisen lykkäämistä, mikäli henkilön muuttuva palkkio yhden vuoden ansaintajaksolta ylittää Finanssivalvonnan kannanoton mukaisen rajan 50.000 euroa tai tätä korkeamman kahden kuukauden kiinteän bruttopalkan. Riskiprofiiliin vaikuttavan henkilön palkkioita tarkastellaan kokonaisuutena.

Pankissa pidetään luetteloa seuraavista riskiprofiiliin vaikuttavista henkilöistä:

1. Toimitusjohtaja ja henkilöt, jotka toimitusjohtajan lisäksi tosiasiallisesti osallistuvat yrityksen toiminnan johtamiseen,
2. Muu henkilö, jonka toiminnalla on olennainen vaikutus yrityksen riskiasemaan,
3. Henkilö, joka työskentelee liiketoiminnoista riippumattomissa yrityksen sisäisissä valvontatoiminnoissa,
4. Muu henkilö, jonka palkkioiden kokonaismäärä ei merkittävästi poikkea 1 ja 2 kohdissa tarkoitetulle henkilölle määräytyvän palkkion kokonaismäärästä

Pankissa kenenkään palkkionsaajan muuttuva palkkio ei voi ylittää 50.000 euroa yhden vuoden ansaintajaksolta. Tämä tarkoittaa sitä, että palkkionsaajalle maksettavan muuttuvan palkkion osan maksamista ei tarvitse lykätä, vaan se voidaan maksaa kerralla.