

## Palkitseminen

Säästöpankkiryhmä noudattaa päätettäessä toimivan johdon ja henkilökunnan palkitsemisjärjestelmästä luottolaitoslain Hallinto- ja ohjausjärjestelmien 8 lukua. Säästöpankkiryhmässä ei kuitenkaan sovelleta luottolaitoslain 8 luvun 9, 11 ja 12 §:ien säännöksiä niihin palkkionsaajiin, joiden muuttuva palkkio yhden vuoden ansaintajaksolta ei ylitä 50.000 euroa, eikä ylitä 100 %:ia palkkionsaajan kiinteän palkkion kokonaismäärästä. Sp-Rahastoyhtiön toimivan johdon ja henkilökunnan palkitsemiseen sovelletaan lisäksi sijoitusrahastolain säännöksiä.

Palkitsemisjärjestelmällä tarkoitetaan niitä päätöksiä, sopimuksia, toimintaperiaatteita ja menettelytapoja, joita noudatetaan toimivan johdon ja henkilöstön palkitsemisessa. Palkitsemisjärjestelmä sisältää sekä palkitsemistavan että sen kehittämiseen ja toteuttamiseen liittyvät prosessit. Palkitsemisjärjestelmää kehitetään aktiivisesti ja pitkäjänteisesti Säästöpankkiryhmän kilpailukyvyyn, hyvän taloudellisen kehityksen, kannustavuuden, sitouttamisen sekä uusien pätevien henkilöiden saatavuuden turvaamiseksi.

Palkitsemisjärjestelmä on liiketoimintastrategian, tavoitteiden ja arvojen mukainen sekä vastaa pitkän aikavälin etua. Palkitsemisjärjestelmä on sopusoinnussa Sp-Rahastoyhtiön hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja toteutetaan aina voimassa olevien riskienhallintaperiaatteiden puitteissa. Palkitseminen ei kannusta toiminnassa riskinottoon, joka ylittää rahastoyhtiön riskinkantokyvyn perusteella määritellyn tai muuten kestävän riskitason.

Säästöpankkiryhmässä on tunnistettu merkittävät riskinottajahenkilöt, jotka voivat vaikuttaa riskiprofiiliin tai toiminnallaan aiheuttaa merkittävää taloudellista riskiä. Riskiprofiiliin vaikuttavaan henkilöryhmään kuuluu mm. jäsenluottolaitosten, keskusyhteisön ja muiden yhtiöiden toimitusjohtajat ja muut toiminnan johtamiseen ja päätöksentekoon osallistuvat henkilöt, muut henkilöt, joiden toiminnalla on olennainen vaikutus yrityksen riskiasemaan, liiketoiminnasta riippumattomien toimintojen henkilöt. Ajantasainen tieto merkittävistä riskinottajista on koottuna Säästöpankkiliitto osk:aan. Jokainen ryhmän yhteisö vastaa omalta osaltaan tietojen oikeellisuudesta ja ajantasaisuudesta.

Palkitsemisen perusteena oleva kokonaiskompensaatio jakautuu kiinteään ja muuttuvaan palkanosaan. Muuttuva palkanosa käsittää sekä lyhyen että pitkän aikavälin palkitsemisen. Kukin Säästöpankkiryhmään kuuluva yritys päättää omalta osaltaan lyhyen aikavälin palkitsemisen tavoitteista ja mittareista palkitsemisvaliokunnan suositusten pohjalta. Rahastoyhtiön hallitus seuraa ja valvoo palkitsemisen toimivuutta, palkitsemisen kilpailukykyä ja palkitsemisrakenteiden kykyä tukea ryhmän pitkäjännitteisiä tavoitteita sekä valmistele esitykset palkitsemisjärjestelmän kehittämisestä. Rahastoyhtiön Compliance -toiminto todentaa vähintään kerran vuodessa, että Säästöpankkiliitto osk:n hallituksen päättämiä palkitsemisjärjestelmiä on noudatettu.

Sp-Rahastoyhtiön palkitsemista ohjaavat Säästöpankkien yhteenliittymässä määritellyt palkitsemisen periaatteet sekä Rahastoyhtiön palkitsemisohje. Rahastoyhtiön hallitus on hyväksynyt yhtiön henkilöstölle tulos-palkkiojärjestelmän. Palkkion määräytymisperusteet vahvistetaan vuosittain. Salkunhoitajilla on oma hyväksytty tulospalkkiojärjestelmänsä, jonka mukaan palkkio määräytyy pääasiassa hoidettavien salkkujen sijoitustuoton perusteella. Tulospalkkio perustuu lyhyen ja pitkän aikavälin kannusteisiin.