

PALKITSEMINEN

Säästöpankkiryhmä noudattaa toimivan johdon ja henkilökunnan palkitsemisessa Euroopan valvojaviranomaisten ja Finanssivalvonnan määräyksiä ja ohjeita sekä Luottolaitoslain 8 lukua Palkitsemisesta kuin myös muuta finanssialan palkitsemista koskevaa sääntelyä. Sp-Rahastoyhtiön toimivan johdon ja henkilökunnan palkitsemiseen sovelletaan siten lisäksi rahastoyhtiöitä, vaihtoehtorahastojen hoitajia sekä UCITS ja AIF -rahastoja koskevaa palkitsemisen sääntelyä.

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 sovitettu asiakkaiden etuihin ja sisältää toimenpiteet eturistiriitojen välttämiseksi. Palkitsemisjärjestelmä ja kaikki siihen liittyvät ehdot ovat sukupuolineutraaleja. Henkilötietojen käsittelyssä huomioidaan tietosuojavaatimukset.

Säästöpankkien yhteenliittymän palkitsemisen dokumentaatio koostuu palkitsemisen periaatteista, kunkin yhteisön palkitsemisen toimintaohjeesta sekä vuotuisen palkitsemisen kriteereistä. Nämä ohjaavat Sp-Rahastoyhtiön palkitsemista ja niiden pohjalta Sp-Rahastoyhtiön hallitus on hyväksynyt yhtiön henkilöstön palkitsemisjärjestelmän. Sp-Rahastoyhtiön hallinnoimia rahastoja hoitavien salkunhoitajien palkitsemisen kriteerit poikkeavat heidän työnsä luonteesta johtuen muun henkilöstön kriteereistä, sisältäen myös kestävyysriskeihin liittyviä elementtejä. Riippumattomissa valvontatoiminnoissa palkitsemisen muuttuva osa perustuu valtaosin toimintakohtaisiin tavoitteisiin eikä yhtiön liiketoiminnan tulokseen, jotta ei vaaranneta heidän objektiivisuutta ja riippumattomuutta eikä luoda eturistiriitatilanteita.

Palkitsemisen kokonaismäärässä kiinteät ja muuttuvat osat ovat asianmukaisessa tasapainossa ja riittävän suuri osuus palkitsemisen kokonaismäärästä koostuu kiinteästä osasta, jotta pystytään noudattamaan täysin joustavaa muuttuvan palkitsemisen politiikkaa, jonka mukaisesti muuttuva palkkio voidaan myös jättää maksamatta. Luottolaitoslain mukaisesti rajaamalla muuttuvien palkkioiden enimmäismäärän yksittäisen henkilön osalta vuositasolla 50 000 euroon siten, että henkilön muuttuvat palkkiot muodostavat enintään kolmasosan vuotuisista yhteenlasketuista palkkioista, muuttuva palkkio on mahdollista maksaa kokonaisuudessaan käteissuorituksena.

Sp-Rahastoyhtiö on nimennyt ne henkilöt, joiden ammatillisella toiminnalla on tai saattaa olla olennainen vaikutus yhteisön riskiprofiiliin. Näitä henkilöitä ovat toimitusjohtaja, johtoryhmän jäsenet sekä liiketoiminnasta riippumattomat henkilöt (RCO).

Sp-Rahastoyhtiön hallitus seuraa ja valvoo yhtiön palkitsemisen toimivuutta, palkitsemisen kilpailukykyä ja palkitsemisrakenteiden kykyä tukea ryhmän pitkäjännitteisiä tavoitteita ja että palkitsemisjärjestelmä ja -käytännöt ovat sopusoinnussa Sp-Rahastoyhtiön hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa. Sisäinen tarkastus todentaa vuosittain, että hyväksytyt palkitsemisjärjestelmää on noudatettu.

Sp-Rahastoyhtiön palkitsemisessa varmistetaan, että se on johdonmukaista kestävyysriskien huomioinnin kanssa. Kestävyysriskillä tarkoitetaan ympäristöön, sosiaaliseen vastuuseen tai hallintotapaan liittyvää tapahtumaa tai tilannetta, joka voi toteutuessaan aiheuttaa olennaisen, negatiivisen vaikutuksen sijoituksen arvoon. Kestävyysriskien huomioiminen palkitsemisessä tarkoittaa muun muassa sitä, että palkitseminen ei saa olla ristiriidassa vastuullisen sijoittamisen tai sijoitus- ja vakuutusneuvonnan kanssa. Kestävyysriskit huomioidaan erityisesti sellaisten henkilöiden palkitsemisessa, joiden toiminnalla on olennainen vaikutus Säästöpankkiryhmän tai yhteisön ESG-riskiprofiiliin tai ESG-strategian määrittämiseen ja toteuttamiseen. Näin ollen palkitsemisen tulee olla sopusoinnussa kulloinkin voimassa olevien ESG-tavoitteiden, -mittareiden, kestävyysriskinottohalun ja siihen liittyvien tavoitteiden ja rajojen kanssa, erityisesti pitkän aikavälin riskienhallinta viitekehysten osalta.