Selvitys palkitsemisjärjestelmistä 2022 (EU REMA)

1. Palkitsemisjärjestelmän hallinnointi

S-Pankki-konsernin palkitsemisperiaatteita sovelletaan koko konsernin henkilöstöön. Palkitsemisperiaatteet käsitellään ja hyväksytään S-Pankki-konsernin emoyhtiön S-Pankki Oyj:n hallituksessa sekä tytäryhtiö S-Pankki Rahastoyhtiö Oy:n hallituksessa.

S-Pankin hallitus päättää Palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan ehdotuksesta kulloinkin käytössä olevat palkitsemisjärjestelmät ja -periaatteet sekä valvoo ja arvioi säännöllisesti palkitsemisjärjestelmien toimivuutta ja päätettyjen toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen noudattamista. Palkitsemis- ja nimitysvaliokunta on hallitusta avustava elin, jonka tehtävänä on mm. varmistaa, että pankin palkitsemisperiaatteet ovat sopusoinnussa hyvän ja tehokkaan riskienhallinnan kanssa ja että ne eivät houkuttele liialliseen riskinottoon. Lisäksi valiokunnan tehtävänä on varmistaa, että S-Pankki-konsernin palkitsemisperiaatteet ovat linjassa pankin liiketoimintastrategian, tavoitteiden, arvojen ja pitkän aikavälin etujen kanssa. Palkitsemis- ja nimitysvaliokunta koostuu vähintään kahdesta S-Pankin hallituksen keskuudestaan nimeämästä jäsenestä ja puheenjohtajasta. Vuonna 2022 valiokunnalla oli seitsemän kokousta. Palkitsemisperiaatteiden mukaan liiketoiminnoista riippumaton valvontatoiminto todentaa kerran vuodessa, että palkitsemisjärjestelmiä on noudatettu. S-Pankissa todentamisen suorittaa sisäinen tarkastus. Vuonna 2022 S-Pankissa ei ole käytetty ulkopuolisia konsultteja palkitsemisjärjestelmiin liittyvissä asioissa. Vuodelle 2022 palkka- ja palkkiopolitiikkaan tehtiin pieniä muutoksia esim. huomioitiin luottolaitoslain, EBAn ohjeiden sekä konsernin yritysjärjestelyiden edellyttämät muutokset sekä päivitettiin listaa riskihenkilöistä vastaamaan EBA:n päivitettyä sääntelyä.

2. Konsernin riskiasemaan vaikuttavat henkilöt

Osana palkitsemisperiaatteita S-Pankki-konsernissa ylläpidetään luottolaitoslain edellyttämää luetteloa henkilöistä, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus konsernin riskiasemaan. Näiden henkilöiden muuttuvaan palkkioon sovelletaan muutoinkin lainsäädäntöä ja viranomaismääräyksiä mm. palkkioiden lykkäämisestä.

Vuoden 2022 luettelon mukaisesti S-Pankki-konsernissa seuraavien henkilöiden tai henkilöryhmien ammatillisella toiminnalla voi olla merkittävä vaikutus pankin riskiprofiiliin:

- S-Pankki-konsernin johtoryhmän jäsenet
- Compliance-toimintojen ja riskienvalvonnan päälliköt sekä sisäisen tarkastuksen tarkastusjohtaja
- Lakiasiat ja hallinto -yksikön päälliköt
- Liiketoiminnan riskienhallinnan tehtävissä työskentelevät henkilöt
- Henkilöt, joilla on johtamisvastuuta olennaisessa liike- tai tukitoimintayksikössä
- Tietohallintojohtaja
- Konsernin sisäisten yhtiöiden toimitusjohtajat
- Varallisuudenhoitoliiketoiminnan johtoryhmä
- Tuotehallinto ja Arvopaperipalvelut -yksikön hallintojohtaja ja riskipäällikkö

- Johtaja, pääomasijoitukset
- Transactions, Finance and Controlling-tiimin esihenkilö

3. Muuttuvat palkkiomallit

3. 1. Muuttuvien palkkiomallien periaatteet

Palkitsemisperiaatteissa on selkeästi erotettu toisistaan kiinteä peruspalkka ja mahdollinen muuttuva palkkio. Peruspalkka perustuu mm. tehtävän vaativuuteen sekä henkilön osaamiseen, työkokemukseen ja suoriutumiseen. Muuttuvien palkkiomallien tavoitteena on täydentää peruspalkkaa ja kannustaa henkilöstöä panostamaan strategisten ja operatiivisten tavoitteiden saavuttamisen kannalta erityisen tärkeisiin asioihin. Pankilla on oikeus muuttaa muuttuvien palkkiomallien sisältöä yksipuolisesti. Muuttuvan palkkion osuus ei voi ylittää 100 prosenttia palkkionsaajan peruspalkan kokonaismäärästä. Muuttuvat palkkiot maksetaan rahana. S-Pankki-konsernissa on käytössä henkilöstörahasto, jonne henkilöstöllä on mahdollisuus ohjata muuttuvia palkkioitaan.

S-Pankki-konsernissa käytössä olevat muuttuvien palkkioiden järjestelmät ovat voimassa enintään kalenterivuoden kerrallaan, pitkän aikavälin kannustinohjelmaa lukuun ottamatta. Mikäli S-Pankki-konsernin toimintaympäristössä tai liiketoiminnassa tapahtuu olennaisia muutoksia, S-Pankin hallituksella on oikeus muuttaa palkkiojärjestelmän ehtoja kesken sopimuskauden.

S-Pankissa ei ole käytössä taattuja muuttuvia palkkioita tai erorahoja.

Vastuullinen sijoittaminen ja kestävyysriskit huomioidaan tiettyjen varallisuudenhoitoliiketoiminnassa työskentelevien sijoituspäätöksiä tekevien henkilöiden muuttuvassa palkkiossa. Kestävyysriskien vaikutus muuttavaan palkkioon saattaa vaihdella vuosittain.

3. 2. Yleinen tulospalkkiomalli

Suurin osa S-Pankki-konsernin asiantuntija- ja tukitehtävissä toimivista henkilöistä kuuluu yleisen tulospalkkiomallin piiriin. S-Pankin Palkitsemis- ja nimitysvaliokunta valmistelee S-Pankin hallitukselle hyväksyttäväksi vuosittain koko henkilöstölle yhteiset S-Pankki-konsernitason tavoitteet ja niiden painoarvot sekä johtoryhmän tavoitteet. Loput tulospalkkiotekijät ovat kunkin yksikön tavoitteista johdettuja yksikkö-, tiimi- tai tehtävätason tavoitteita, jotka esihenkilön esihenkilö hyväksyy.

3. 3. Erityisryhmien palkkiomallit

S-Pankki-konsernissa on muutamia erityisryhmiä, kuten Pankkiliiketoiminnan Myynti-organisaatio ja Varallisuudenhoitoliiketoiminnan myynti- ja salkunhoitotehtävät sekä kiinteistöliiketoiminnan tehtävät, jotka eivät kuulu edellä kuvatun yleisen tulospalkkiomallin piiriin, vaan heillä on tehtävien luonteesta johtuen oma erityinen palkkiomallinsa. S-Pankin hallitus päättää Palkitsemis- ja nimitysvaliokunnan ehdotuksesta kunkin vuoden alussa kunkin erityisryhmän palkkiomallin keskeiset ehdot. Hallitus päättää kunkin palkkiomallin piiriin kuuluvien henkilöiden maksimipalkkion sekä maksettavien palkkioiden kokonaismäärän, mikäli palkkiomallin ehdoissa on määritelty jaettavan palkkiomäärän kokoon liittyviä seikkoja, eikä palkkiomallin ehdoissa ole muuta sovittu. Erityisryhmien palkkiomallien vuosittaiset laskentaperiaatteet, tavoitteet ja palkkioiden toteumat hyväksyy kyseisen liiketoiminnan johtaja ja henkilöstöjohtaja kunkin toiminnon vetäjän ehdotuksesta S-Pankin hallituksen hyväksymien keskeisten ehtojen puitteissa. Hyväksytyt laskentaperiaatteet tiedotetaan henkilöstölle. Erityisryhmien palkkiomallien piiriin kuuluvien henkilöiden palkkion on perustuttava kokonaisarvioon henkilön suorituksesta. Suoritusta arvioitaessa on otettava huomioon merkitykselliset laadulliset, taloudelliset ja muut ennalta kommunikoidut mittarit.

3. 4. Valvontatoimintojen rooli ja palkitseminen

S-Pankin riippumattomana valvontatoimintona Riskit ja Compliance -toiminto antaa vuosittain lausunnon S-Pankin hallitukselle koskien muuttuvia palkkioita ennen niiden maksamista koskevien päätösten tekemistä. Lausunnossa arvioidaan muuttuvien palkkioiden vaikutus pankkikonsernin riskiasemaan ja riskinottohalukkuuden toteutuminen. Arviossa kiinnitetään erityisesti huomiota pankkikonsernin vakavaraisuus- ja maksuvalmiusasemaan, MREL vaateen kattamiseen, taloudelliseen tilanteeseen sekä mahdollisiin compliance riskeihin. Tarvittaessa muuttuviin palkkioihin voidaan esittää tehtäväksi riskioikaisuja. Vuonna 2022 riskioikaisuja ei ole tehty.

Valvontatoiminnoissa työskentelevien palkitseminen määräytyy valvontaa varten määriteltyjen tavoitteiden toteutumisen perusteella, eikä se ole riippuvainen sen yksittäisen liiketoimintayksikön tuloksesta, jota henkilö valvoo. Palkkio voi kuitenkin olla riippuvainen koko S-Pankki-konsernin tuloksesta.

3. 5. Vuoden 2022 tavoitteet

Vuonna 2022 yleisessä tulospalkkiomallissa on ollut vain koko henkilöstölle yhteisiä tavoitteita. Tavoitteena on ollut koko konsernin tulos, Varallisuudenhoitoliiketoiminnan tulos, kulu-tuottosuhde sekä aktiivisten asiakkaiden määrä. Lisäksi esihenkilöillä on ollut henkilöstön tyytyväisyyteen liittyvä tavoite. Jokaiselle tavoitteelle on määritelty minimitaso, joka pitää saavuttaa ennen kuin kyseisestä tavoitteesta alkaa kertyä palkkiota ja maksimitaso, joka tulee saavuttaa, jotta ko. tavoitteesta kertyy täysi palkkio. Erityisryhmien palkkiomalleissa jaettavan palkkiopotin määrä perustuu liiketoiminnan mittareihin, kuten esimerkiksi tulokseen ja asiakastyytyväisyyteen, sekä liiketoiminnan onnistumiseen perustuvaan harkinnanvaraiseen osuuteen.

3. 6. Muuttuvien palkkioiden lykkääminen ja maksamatta jättäminen

Jos ennen muuttuvien palkkioiden maksua osoittautuu, että S-Pankki-konsernin taloudellinen tilanne on heikentynyt tai uhkaa heikentyä merkittävästi, hallituksella on oikeus päättää, ettei muuttuvaa palkkiota tai osaa siitä makseta. Mikäli S-Pankki-konsernin tulos jää selvästi budjetoitua tasoa alhaisemmaksi, hallitus voi päättää esimerkiksi tiettyjen tavoitteiden palkkion maksamatta jättämisestä osittain tai kokonaan tai palkkioille tai sen osalle voidaan asettaa maksimitaso, joka on alkuperäistä tasoa alhaisempi. Hallituksen tulee tehdä erillinen päätös muuttuvien palkkioiden maksamisesta, mikäli S-Pankki-konsernin riskiasema on palkkiokauden päättymishetken ja maksuhetken välillä muuttunut olennaisesti suhteessa hallituksen vahvistamiin S-Pankki-konsernin riskinottohalukkuuden tasoihin.

S-Pankki-konsernin riskiasemaan olennaisesti vaikuttavien henkilöiden palkkioiden maksussa noudatetaan lainsäädännön edellyttämiä vaatimuksia palkkioiden maksun lykkäämisestä sekä rahoitusinstrumentin käytöstä, mikäli palkkionsaajan palkkio ylittää 50 000 euroa vuoden ansaintajakson aikana. Mikäli S-Pankki-konsernin vakavaraisuussuhde alittaa määritellyn vähimmäistason, ei lykättyjä palkkioita makseta ilman hallituksen erillispäätöstä. Muuttuvien ja lykättyjen palkkioiden maksamisen edellytyksenä on lisäksi S-Pankki-konsernin maksuvalmiuden riittävyys.

Kun muuttuva palkkio ylittää 50 000 euroa, 60 % palkkiosta (=peruserä) maksetaan siten, että puolet maksetaan rahana seuraavan vuoden huhtikuussa ja puolet siirtyy maksettavaksi sitä seuraavana vuonna. Tämän siirretyn osuuden lopulliseen määrään vaikuttaa rahoitusinstrumentin kehitys. Loput 40 % (=lykätty erä) palkkiosta lykätään maksettavaksi tasaerissä seuraavien neljän vuoden aikana. Lykätty osuus sidotaan rahoitusinstrumenttiin. Tämän lykätyn osuuden lopulliseen määrään vaikuttaa rahoitusinstrumentin kehitys. Rahoitusinstrumentti muodostuu S-Pankki-konsernin oman pääoman indeksoidusta arvonmuutoksesta, jolloin indeksin lähtöarvo (=100) on muuttuvan palkkion ansaintajakson viimeisen päivän (31.12.) arvo. Lykättyä muuttuvaa palkkiota laskettaessa käytetään maksuhetkeä edeltävän vuodenvaihteen (31.12.) indeksin arvoa, jota verrataan lähtöarvoon.

Mikäli palkkionsaajan vuosittaisen ansaintajakson muuttuva palkkio on enemmän kuin 125 000 euroa, sovelletaan vastaavia periaatteita, mutta peruserän suuruus on silloin 40 % ja lykätty erä 60 %, ja lykätyt erät maksetaan viiden seuraavan vuoden aikana.

Mikäli henkilö, jonka palkkio on lykätty, irtisanoutuu tai hänet irtisanotaan yksilöperusteilla ennen lykätyn osuuden maksua, ei hänellä ole oikeutta lykättyyn palkkioon, eikä sitä makseta hänelle. Rahoitusinstrumentin peruserään sidottu siirretty osuus maksetaan kuitenkin palkkionsaajalle seuraavan vuoden maksuhetkenä myös siinä tapauksessa, että henkilön työsuhde ei ole enää silloin voimassa.

Jos osoittautuu, että tulospalkkiotavoitteet on saavutettu ottamalla kokonaisriskistrategian tai muun sisäisen ohjeistuksen vastaista riskiä, riippumatta siitä realisoituuko se ennen palkkion maksua, voidaan muuttuva palkkio jättää maksamatta kokonaan tai osittain.

Muuttuva palkkio voidaan jättää maksamatta, jos ilmenee, että asianomainen on toiminut S-Pankki-konsernia velvoittavien säännösten, ohjeiden tai S-Pankki-konsernin määrittelemien toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen vastaisesti taikka teollaan tai laiminlyönnillään myötävaikuttanut tällaiseen menettelyyn. Muuttuva palkkio voidaan jättää maksamatta tai periä takaisin, jos kyseinen menettely tulee pankin tietoon vasta palkkion määräytymisen tai maksamisen jälkeen.

Ylimmälle hallintoelimelle ja toimivalle johdolle vuodelta 2022 maksettujen palkkojen ja palkkioiden kokonaismäärä ilmoitetaan yrityksen internetsivustolla palkitsemisen REM-taulukoissa.