

# Social påverkan

## Personal och arbetsförhållanden

G4-10 Total personalstyrka uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor, region och kön

OP Gruppens personal ökade med 97 personer år 2016. I slutet av året hade gruppen 12 227 anställda (12 130). Av dem var 93 % (93) fast anställda. Andelen heltidsanställda var 92 % (93).

I Finland arbetade 11 787 personer (11 695), i Estland 191 (191), i Lettland 113 (112), i Litauen 134 (130) och på representationen i St.Petersburg i Ryssland två personer. OP Gruppen har ingen egentlig affärsverksamhet i Ryssland.

	Män	Kvinnor	Totalt
Ordinarie heltidsanställda	3 162	7 447	10 609
Ordinarie deltidsanställda	69	698	767
Heltidsanställda för viss tid	198	466	664
Deltidsanställda för viss tid	69	118	187
<b>Totalt</b>	<b>3 498</b>	<b>8 729</b>	<b>12 227</b>

	Män	Kvinnor	Totalt
Finland	3 379	8 408	11 787
Estland	47	144	191
Lettland	26	87	113
Litauen	46	88	134
Ryssland	0	2	2
<b>Totalt</b>	<b>3 498</b>	<b>8 729</b>	<b>12 227</b>

Utöver sin egen personal sysselsatte OP Gruppen i slutet av året 1 089 inhyrda anställda inom utveckling och tjänsteproduktion.

## Anställning

G4-LA1 Totalt antal och andel nyanställda samt personalomsättning per åldersgrupp, kön och region

Under år 2016 började 1236 nya anställda (1015) vid OP Gruppen. Den årliga personalomsättningen bland de ordinarie anställda var 7,9 procent (8,3). Den frivilliga personalomsättningen var 3,7 procent (3,8). Under året avslutades 42 (243) anställningar vid OP Gruppen; 14 (63) genom uppsägning av produktionsmässiga skäl och 28 (180) genom frivillig avgång. Inga rörelseöverlåtelse ägde rum under året.

Under sommaren arbetade sammanlagt 492 sommaranställda inom OP Gruppen. Deras medelålder var 24,4 år. Av de sommaranställda var 56 procent kvinnor.

År 2016 gick 388 personer i pension (241). Medelåldern bland de personer som gick i pension var 61,7 år (61,5).

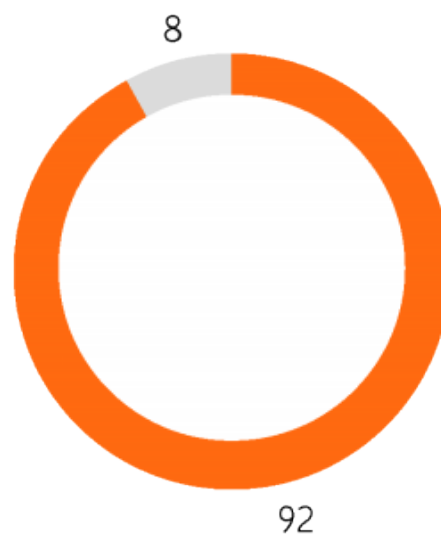
	Finland			Hela gruppen		
	Män (Finland)	Kvinnor (Finland)	Totalt (Finland)	Män	Kvinnor	Totalt
Under 30 år	255	400	655	267	436	703
30–39 år	107	156	263	110	176	286
40–49 år	61	94	155	61	102	163
Över 49 år	34	45	79	35	49	84
<b>Totalt</b>	<b>457</b>	<b>695</b>	<b>1 152</b>	<b>473</b>	<b>763</b>	<b>1 236</b>

Total personalstyrka, arbetsavtal, %



- Fast anställda
- Visstidsanställda

Total personalstyrka, anställningsform, %



- Heltidsanställda
- Deltidsanställda

## G4-LA3 Andel som återvänder till och stannar kvar i arbetet efter föräldraledighet, enligt kön

Under 2016 var totalt 1 089 (1112) anställda föräldralediga. Av dem var 793 (812) kvinnor och 296 (300) män. Av männen återvände 99 % (100 %) till arbetet efter de familjeledigheter som avslutades under året och av kvinnorna 93 % (94 %). Av de män som återvänt efter föräldraledighet under det föregående året stannade 92 % (87 %) kvar i arbetet, och av kvinnorna 93 % (94%). Siffrorna gäller bara Finland och inkluderar inte OP-Fastighetscentralernas personal.

## Relationer mellan anställda och ledning

### G4-LA4 Minsta varseltid angående betydande förändringar i verksamheten, med upplysning om huruvida detta är specificerat i kollektivavtal

OP Gruppen följer i allt samarbete lagen om samarbete inom företag samt alla andra lokala lagar som gäller samarbete. Samarbetet inom OP Gruppen är organiserat så att en arbetsgrupp på gruppnivå sammanträder fyra gånger om året för att behandla gruppens ekonomi och resultat samt andra aktuella frågor på gruppnivå. Samarbetsförhandlingen i gruppens alla bolag sker på det sätt som anges i lagen.

OP Gruppen följer den lokala lagstiftningen i all sin verksamhet. I Finland ingår de viktigaste bestämmelserna om väsentliga förändringar i verksamheten i lagen om samarbete inom företag. Vid överlåtelse av rörelse ska företrädarna för personalen enligt lagen underrättas om överlåtelsen inom en vecka. När arbetsförhandlingar inleds och sysselsättningsåtgärder vidtas ska företrädarna för personalen ges en skriftlig förhandlingsframställning senast fem dagar innan förhandlingarna inleds.

I Finland omfattas 91 % (90) av OP Gruppens personalstyrka av allmänt bindande kollektivavtal. I de baltiska länderna finns inga bindande kollektivavtal för branschen.

## Hälsa och säkerhet i arbetet

### G4-LA5 Andel av personalstyrkan som är representerad i formella och för ledning och personal gemensamma kommittéer för hälsa och säkerhet, som bistår med övervakning och rådgivning

Inom OP Gruppen är 88 (87) % av hela personalstyrkan representerad i kommittéer för hälsa och säkerhet. Centralinstitutet har en egen arbetarskyddskommission, detsamma gäller alla banker med fler än 20 anställda.

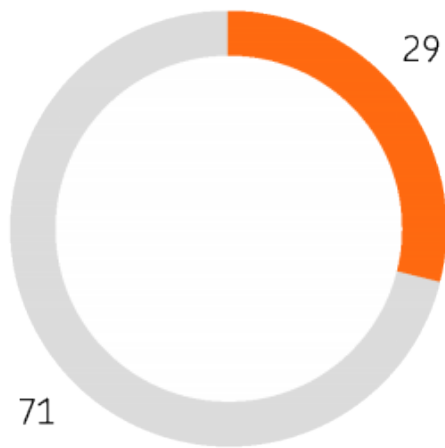
### G4-LA6 Typ och omfattning av skador, arbetsrelaterade sjukdomar, förlorade dagar, frånvaro samt totala antalet arbetsrelaterade dödsolyckor per region och kön

År 2016 var andelen sjukfrånvaro av den ordinarie arbetstiden 3,5 % (3,5). För männen var andelen sjukfrånvaro 1,8 % (1,8) och för kvinnorna 4,1 % (4,1). Siffrorna för sjukfrånvaro har hållits på samma nivå under hela 2010-talet. Siffrorna gäller bara Finland och inkluderar inte OP-Fastighetscentralernas personal.

### G4-LA8 Häls- och säkerhetsteman i avtal med fackförbund

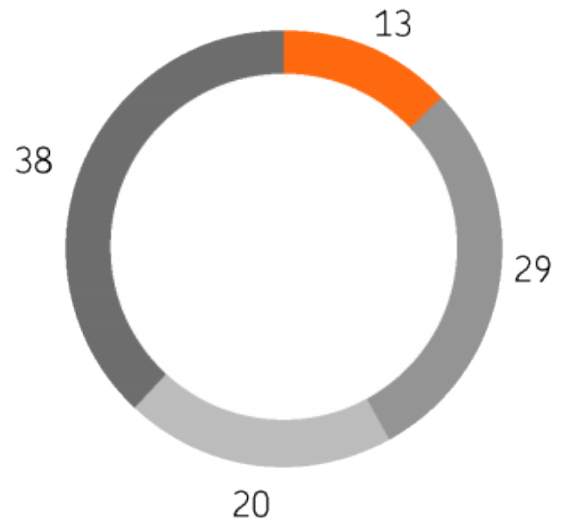
OP Gruppen är en organiserad arbetsgivare. Bolagen i gruppen följer tre kollektivavtal: i bankverksamheten kollektivavtalet för finansbranschen, i försäkringsbolagen kollektivavtalet för försäkringsbranschen och i Pohjola Sjukhus kollektivavtalet för hälso- och sjukvårdsbranschen. Avtalen innehåller bestämmelser om bl.a. arbetarskyddssamarbete och arbetarskyddsfullmäktiges ställning och tryggnad av deras verksamhetsförutsättningar. I egenskap av betydande arbetsgivare har OP Gruppen en stor roll i utvecklingen av arbetslivet.

Total personalstyrka, per kön, %



- Män
- Kvinnor

Total personalstyrka per åldersgrupp, %



- Under 30 år
- 40–49 år
- 30–39 år
- Över 49 år

## Utbildning

### G4-LA10 Program för vidareutbildning och livslångt lärande för att stödja fortsatt anställningsbarhet samt bistå anställda vid anställningens slut

OP erbjuder mångsidiga möjligheter till kompetensutveckling för alla personalgrupper. Grunden för utveckling är att varje individ omfattar OPs strategi och förstår hur förnyelsen kommer att påverka det egna arbetet och den egna kompetensen.

I kompetensutvecklingen utnyttjas alla sätt och tillfällen att lära sig inom ramen för arbetet. Nya utmaningar och tillfällen att lära sig byggs in i de nuvarande arbetsuppgifterna, eller också utnyttjas de mångsidiga karriärmöjligheterna inom gruppen. Det nya lärandet fokuserar på kompetensdelning och fördjupning av förståelsen i olika interaktionssituationer och nätverk. Utöver denna form av kompetensutveckling använde OP Gruppen år 2016 cirka 7 miljoner euro för närutbildning av personalen samt för video- och webbaserade studielösningar. Hela OPs personal i Finland och utomlands deltar i de årliga prestationsutvärderingarna och utvecklingssamtalen.

OP Gruppens modell för arbetsmiljöledning innebär att man genom integrerad och organiserad ledning av arbetsmiljön, arbetshälsan och arbetarskyddet bättre kan säkerställa arbetsförmågan hos arbetstagare som hotas av arbetsoförmåga och äldre arbetstagare samt arbetsmarknadskompetensen för arbetstagare som hotas av arbetslöshet. Om arbetet upphör på grund av ekonomiska orsaker och produktionsorsaker och det finns en risk för uppsägning erbjuds de anställda möjlighet till stödpaket och sysselsättningsstödande utbildning. Väsentliga

element för en god arbetshälsa är t.ex. OPs modell för tidigt stöd, företagshälsovård, rehabilitering, flexibla arbetsarrangemang och mångfaldsarbete.

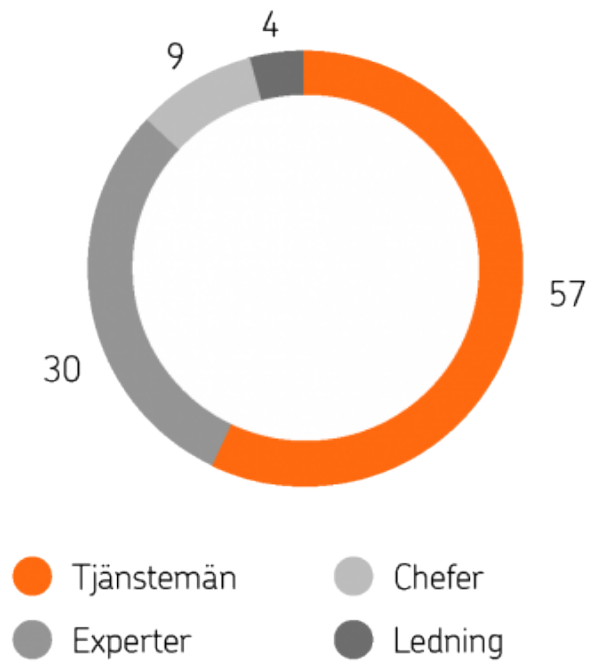
OPs modeller för arbetsmiljöledning uppdaterades år 2016.

### G4-LA11 Andel anställda som regelbundet får utvärdering av sin prestation och utvecklingssamtal

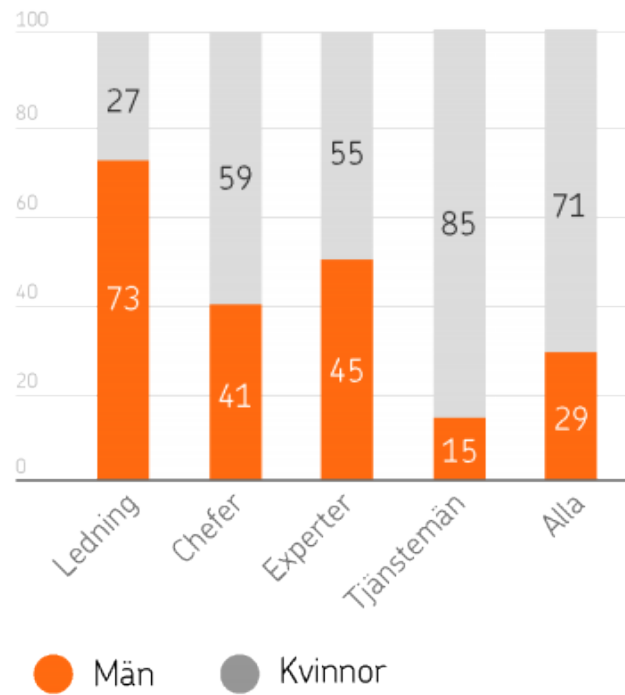
OP Gruppens strategi och årsplan förankras i praktiken genom regelbundna utvecklingssamtal. Utvecklingssamtalen, som är en viktig del av prestationsledningen, inbegriper målsamtal och resultatsamtal samt kompetens- och uppföljningssamtal. Under årets första samtal ställer man upp mål för den kommande perioden och utvärderar den föregående perioden. Under det andra samtalet diskuterar man kompetensen och hur målen för den innevarande perioden uppnåtts. Under kompetenssamtalet utarbetas en utvecklingsplan för personens viktigaste utvecklingsområden.

OP Gruppens organisationer har centraliserad tillgång till två olika personalenkäter: personalundersökningen, som utgör ett tvärsnitt av hela organisationen, och den snabbare personalpulsen. OP Gruppens personalundersökning genomförs vartannat år. Följande undersökning görs år 2017. I personalundersökningen 2015, som visade ett gott resultat, framträdde gemenskap, verksamhet enligt värderingarna samt kundorientering som centrala framgångsfaktorer för OP. Personalundersökningens struktur och innehåll förnyades år 2016.

Total personalstyrka, per personalkategori, %



Total personalstyrka, per personalkategori och kön, %



## Mångfald och jämställdhet

G4-LA12 Sammansättning av organisationens förvaltningsorgan samt uppdelning av andra anställda per personalkategori enligt kön, åldersgrupp, minoritetsgrupp och andra mångfaldsindikatorer

Av medlemmarna i OP Gruppens förvaltningsorgan var 64 % (64) män och 36 % (36) kvinnor. I slutet av året var medelåldern för medlemmar av förvaltningen 52,8 år (52,4). Andelen medlemmar under 50 år var 31 procent (33).

Medlemmar av förvaltningsorganen Fullmäktige, förvaltningsrådet, styrelsen

	Män	Kvinnor	Totalt
under 30 år	40	35	75
30–39 år	347	271	618
40–49 år	744	604	1 348
över 49 år	3 045	1 472	4 517
<b>Totalt</b>	<b>4 176</b>	<b>2 382</b>	<b>6 558</b>

OP vill upprätthålla lika arbetsmöjligheter för hela personalen. Å 2016 var 71 % (72) av personalen kvinnor och 29 % (28) män. I slutet av 2016 var medelåldern för de anställda 43,6 år (43,8) och anställningstiden i medeltal 14,0 år (14,4).

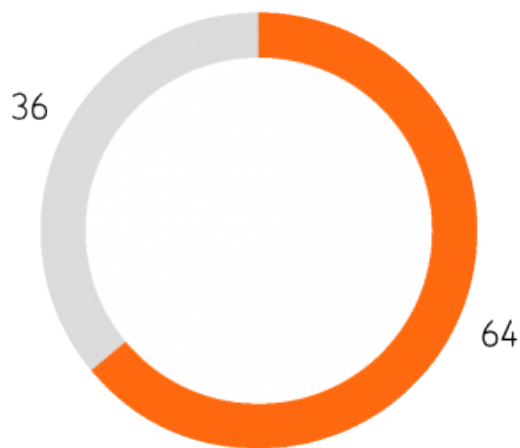
## Anställda med arbetsavtal

	Män	Kvinnor	Totalt
Under 30 år	494	1 092	1 586
30–39 år	1 111	2 413	3 524
40–49 år	743	1 663	2 406
Över 49 år	1 150	3 561	4 711
<b>Totalt</b>	<b>3 498</b>	<b>8 729</b>	<b>12 227</b>

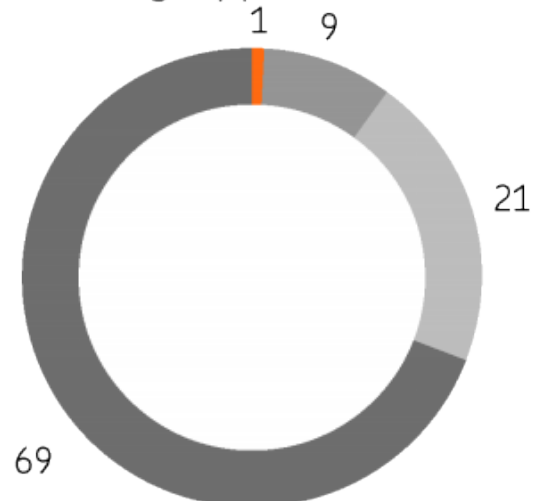
	Män	Kvinnor	Totalt
Direktörer	349	127	476
Chefer	423	621	1 044
Sakkunniga	1 673	2 021	3 694
Tjänstemän	1 053	5 960	7 013
<b>Totalt</b>	<b>3 498</b>	<b>8 729</b>	<b>12 227</b>

Förvaltningsorgan,  
per kön, %



- Män
- Kvinnor

Förvaltningsorgan,  
per åldersgrupp, %



- Under 30 år
- 40–49 år
- 30–39 år
- Över 49 år

## Mänskliga rättigheter

### Förbud mot diskriminering

#### G4-HR3 Antal fall av diskriminering samt vidtagna åtgärder

Inga nya fall som gällde 2016 kom in via diskrimineringsnämnden, HR eller revisionen. Besvär angående ett påstående om diskriminering som gällde OP Gruppen under 2014 har anförts hos Helsingfors förvaltningsdomstol. Enligt avgörandet från Helsingfors förvaltningsdomstol var det inte fråga om diskriminering.

## Samhälle

### Lokalsamhällen

#### FS13 Tillgång till finansiella tjänster i glesbygdsområden eller mindre gynnade områden uppdelad enligt typ av tjänst

OP Gruppens servicenätverk består av kontoren samt webb-, telefon- och mobiltjänsterna. Personlig kundbetjäning erbjuds både på kontoren och digitalt. OP har det mest omfattande servicenätverket för bank- och försäkringsärenden i Finland. Detta för att säkerställa att kunderna ska ha lika möjligheter att uträtta sina ärenden. Andelsbankernas kontor är utspridda över hela Finland, vilket möjliggör en fungerande växelverkan med kunderna och det lokala samhället. I slutet av år 2016 hade andelsbankerna i gruppen cirka 469 kontor och kunderna hade tillgång



till cirka 1 376 bankomater i bankernas gemensamma bruk runt om i landet.

I december var OP-mobil den huvudsakliga kanalen för kundernas dagliga ärenden med över 13 miljoner besök under en månad. Op.fi hade nästan 10 miljoner besök. I mars 2016 överskred antalet besök på OP-mobil för första gången besöken på op.fi.

## FS14 Initiativ som förbättrar funktionshindrade personers möjligheter att använda sig av finansiella tjänster

Vi erbjuder våra kunder omfattande service på finska och svenska, men särskilt bland företagskunder samt i huvudstadsregionen och tillväxtcentrumen finns ett stort behov av service på engelska. Vi erbjuder våra kunder elektroniska tjänster (op.fi, OP-mobil, Pivo) för skötseln av dagliga bank- och försäkringsärenden på engelska. I fråga om övriga tjänster utvecklar vi vår förmåga att ge service på engelska för att svara mot kundernas behov. Vissa av OP-Fastighetscentralernas kontor betjänar även på ryska. I Baltikum betjänas kunderna på de lokala språken på kontoren och på engelska i de elektroniska kanalerna.

Textversionen av OP:s webbplats, pda.op.fi, används av många synskadade och fungerar med olika hjälpmedel, t.ex. talsyntetisatorer. I OP:s mobiltjänst kan användaren identifiera sig med fingeravtryck. Dessutom tillhandahåller OP nyckeltalslistor i punktskrift, vilket gör det möjligt för synskadade att använda nättjänsten.

## Antikorrupcion

### G4-S03 Procentandel och totala antalet affärsenheter som analyserats avseende risk för korrupcion samt identifierade betydande risker

Företagen i OP Gruppen iakttar anvisningen för hantering av operativa risker. Centralinstitutet upprättar en riskkartlägningsplan som anger vilka helheter som ska kartläggas. Vid behov fastställs detta i samarbete med företagen i gruppen. Riskanalyser som beaktar och kartlägger risker i anslutning till mutor genomförs årligen i OP Gruppen. På grund av den systemreform som genomförts färdigställs en del av riskanalyserna först i början av 2017.

I enlighet med anvisningen uppdaterar företaget sin kartläggning av operativa risker varje år. Riskkartläggningarna grundar sig på företagets egen bedömning av operativa risker i verksamheten och hanteringen av dessa. I enlighet med kartlägningsprocessen identifierar och bedömer

respektive företag de väsentliga riskerna i sin verksamhet. För identifieringen utnyttjas gruppens gemensamma riskbibliotek som förtecknar olika risker indelade i sju riskkategorier. Kategorin för internt missbruk inkluderar risken för givande eller tagande av mutor.

Mutor har inte identifierats som en väsentlig risk i någon av riskkartläggningarna.

### G4-S04 Kommunikation och utbildning i policyer och rutiner avseende motverkan mot korrupcion

Centralinstitutets förvaltningsråd har antagit dokumentet Principer för god affärssed enligt vilket vi ska undvika alla situationer som kan utsätta oss själva eller OP Gruppen för misstankar om mutor. Med avsikt att förankra principerna för god affärssed har en obligatorisk nätkurs tagits fram för hela OP Gruppens personal. I slutet av 2016 hade 100 % (80) av personalen tagit kursen.

Anvisningen för hantering av intressekonflikter inom OP Gruppen syftar till att förebygga korrupcion. Samtliga företag i OP Gruppen ansvarar för egen del för att anvisningen om intressekonflikter iakttas. Alla i företagen verksamma tjänstemän och personer i ledande ställning ska känna till anvisningen. Ansvar för övervakningen av att anvisningen iakttas ligger hos cheferna och i sista hand hos verkställande direktören och styrelsen för respektive företag. Anvisningen för hantering av intressekonflikter ska tas upp i företagen och med personalen med regelbundna intervaller och alltid när någon inskolats i en ny uppgift.

## Konkurrenshämmande aktiviteter

### G4-S07 Totalt antal rättsliga åtgärder och domstolsbeslut för överträdelse av konkurrenslagstiftning, karteller och missbruk av dominerande marknadsställning

OP är inte föremål för rättsliga åtgärder som gäller överträdelse av konkurrenslagstiftning, karteller och missbruk av dominerande marknadsställning.

I slutet av 2015 fick OP en begäran om utredning som gällde missbruk av dominerande marknadsställning.

Enligt en konkurrensts påstående har OP en dominerande marknadsställning i fråga om hushållsbankstjänster och missbrukar denna ställning genom att koppla samman de här tjänsterna med sina skadeförsäkringstjänster. Vidare påstås OP erbjuda skadeförsäkringar till ett pris som understiger

produktionskostnaderna. Utredningen av ärendet pågår fortfarande. OP vill i gott samarbete med Konkurrens- och konsumentverket förse det med all nödvändig information.

## Produktansvar

### Produkt- och tjänsteinformation

G4-PR3 Typ av produkt- och tjänsteinformation som krävs enligt rutinerna samt andel i procent av produkter och tjänster som berörs av dessa krav

I OP Gruppen iakttas gällande lagstiftning som föreskriver att kunden ska delges vissa till produkten eller tjänsten anslutna villkor, egenskaper och risker. Anmälningsskyldigheten gäller gruppens alla tre affärsområden: bank, skadeförsäkring och kapitalförvaltning.

### Marknadskommunikation

G4-PR7 Antal överträdelser av bestämmelser och frivilliga principer om marknadskommunikation, marknadsföring och sponsring, uppdelat enligt effekten

Finansinspektionen gav OP Helsingfors en offentlig varning 13.6.2016 för vilseledande marknadsföring av ägarkundsinsättningar.

### Kundernas integritet

G4-PR8 Totalt antal underbyggda klagomål gällande överträdelser mot kundintegriteten och förlust av kunddata till index

I sex fall har fel inträffat i behandlingen eller förvaringen av uppgifter. I fem fall har fel inträffat i behandlingen av kunduppgifter.

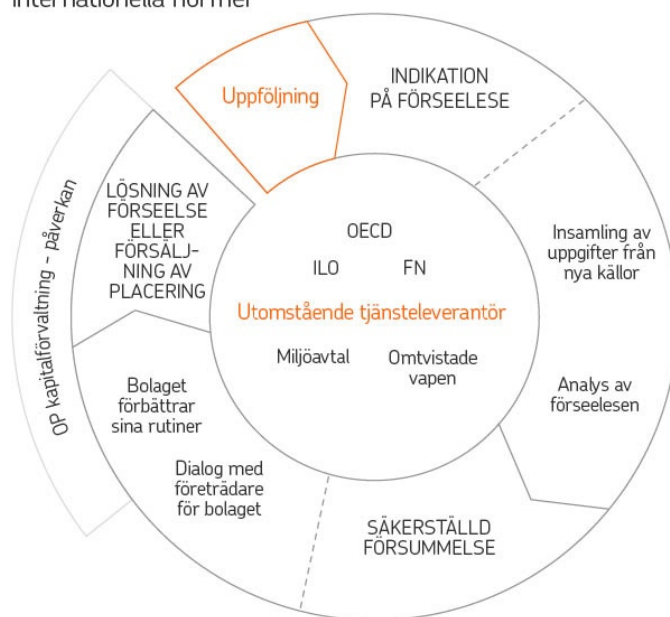
## Aktivt ägande

FS10 Interagerande i miljömässiga och sociala frågor med företag i portföljen

OP-Fondbolagets ägarpolicy genomförs genom aktivt deltagande i bolagsstämmor i synnerhet i bolag som är noterade i Finland. Ett av de viktigaste sätten att få information om företagen och bedöma hur ansvarsfullt de agerar är portföljförvaltarnas möten med ledningen för respektive företag. De OP-fonder som förvaltades av OP Kapitalförvaltning inkluderade i slutet av 2016 aktier i sammanlagt 70 börsbolag noterade i Finland. Miljö- och samhällsansvarsfrågor diskuterades med 17 procent av dessa.

OP påverkar företagen även på andra sätt. Om det bland placeringsobjekten finns företag som har brutit mot internationella normer eller vars verksamhet i övrigt inte är ansvarsfull och förenlig med placerarnas långsiktiga intressen, påverkar vi företaget för att rätta till situationen. Om påverkan inte ger resultat kan kommittén för ansvarsfulla placeringar besluta att placeringsobjektet ska säljas.

Processbeskrivning: Uppföljning och påverkning av internationella normer



## FS11 Positivt eller negativt urval av placeringsobjekt

### Positivt urval

Gruppen uppmuntrar placeringsobjekten och samarbetsparterna att agera ansvarsfullt och enligt internationella normer. I princip är de mest attraktiva placeringsobjekten i alla fonder de emittenter vilkas verksamhet är oklanderlig avseende internationella etiska normer. Positivt urval framhävs särskilt i placeringsfonderna OP-Klimatet och OP-Rent Vatten samt OP-Koldioxidsnål Värld. OP-Klimatets placeringsobjekt består av bolag som ligger bra till när samhällen och företag anpassar exempelvis sina energilösningar och sin materialförbrukning för att bli mer koldioxidsnåla. OP-Rent Vatten placerar i företag som följer principerna för hållbar utveckling. Det här avser företag som koncentrerar sig på att utveckla vattensparande teknik, rena vatten och bygga välfungerande och tillförlitlig vattenförsörjningsinfrastruktur. Fonden OP-Koldioxidsnål Värld placerar i företag som skiljer sig från sina konkurrenter med en lägre koldioxidintensitet. Värdet på dessa fonder uppgick i slutet av år 2016 till totalt 313 miljoner euro, dvs. 4,2 procent av kapitalen i OP-Fondbolagets aktiefonder.

### Negativt urval

I enlighet med OP Kapitalförvaltnings principer för ansvarsfull placering följer bolaget aktivt hur internationella normer efterlevs vid olika placeringsobjekt, både före placeringsbeslutet och under tiden som ägare. Placeringsobjekten gallras ut med avseende på överträdelser av internationella normer. Dessutom säkerställer OP att portföljerna inte innehåller företag som tillverkar, säljer eller marknadsför vapen som är förbjudna genom konventioner (antipersonella minor, klustervapen och kärnvapen). Gallringen görs av ett externt analysföretag två gånger om året. Gallringen omfattar samtliga av OPs aktiva aktie- och företagslånefonder och diskretionärt förvaldade kundportföljer som gör direkta placeringar. Under år 2016 uteslöts tiotals kolbolag ur ovannämnda fonder och kundportföljer. Detta omfattar bland annat kolgruvbolag med en omsättning som till mer än 25 procent baserar sig på produktionen av energikol samt elproducenter som använder mycket kol i elproduktionen. Bolag kan undvika att uteslutas genom att vidta åtgärder eller uppvisa en plan för att betydligt minska sitt beroende av kol. Listan över uteslutna bolag finns på OPs webbplats.

År 2016 introducerade OP-Fondbolaget blandfonden OP-Hållbar Värld. Fonden tillämpar negativt urval på flera produkter och funktioner. Till exempel placerar fonden inte i bolag som tillverkar tobak eller alkohol. I slutet av 2016 var fondens kapital 35,7 miljoner euro.