

Ohjeet palkka- ja palkkiopolitiikasta ja – käytännöistä

Vahvistettu hallituksen kokouksessa	30.12.2024
Voimassa	1.1.2025 alkaen
Versio	2.0
Korvaa	Version 1.0, hyväksytty hallituksen kokouksessa 17.1.2024

Säätely

Investors House Rahastot Oy on määritellyt sisäiset ohjeet ja menettelytavat palkka- ja palkkiopolitiikasta sekä käytännöistä. Investors House Rahastot Oy noudattaa palkka- ja palkkiopolitiikassaan sijoitusrahastolaissa (213/2019) ja vaihtoehtorahastojen hoitajista annetussa laissa (162/2014) palkitsemisjärjestelmästä olevia säännöksiä, rahastoyhtiöiden ja vaihtoehtorahastojen hoitajien palkitsemisjärjestelmistä annettuja valtiovarainministeriön asetuksia (229/2014 ja 257/2019) ja Euroopan arvopaperimarkkinaviranomaisen (ESMA) ohjeita sekä Finanssivalvonnan voimassa olevia tulkintoja ja määräyksiä. Johdonmukaisella ja asiakkaan edun huomioivilla palkka- ja palkkiokäytännöillä yhtiö varmistaa oman toimintansa tehokkuuden ja pitkäaikaisen kilpailukyvyn. Ohjeissa ja käytännöissä huomioidaan menettelytapoihin ja eturistiriitoihin liittyvät riskit.

Säätely ja viranomaisohjeistus edellyttävät, että rahastoyhtiö on omaa palkka- ja palkkiopolitiikkaa kehittäessään arvioinut yhtiön toiminnassa kohdattavat riskit yhtiön kokoon ja toimintaan nähden ja, että henkilöstölle annettavat kannustimet ovat tarkoituksenmukaisia ja tehokkaita.

Investors House Rahastot Oy:n hallitus käsittelee vuosittain palkitsemisjärjestelmiä koskevien periaatteiden ajantasaisuuden. Palkittavien henkilöiden palkkioiden suuruuden päättää toimitusjohtaja tai yhtiön hallitus.

Yhtiön toiminta ja koko huomioiden, yhtiössä on arvioitu, että palkitsemisvaliokunnan perustaminen ei ole tarpeellista.

Compliance-toiminto tarkistaa vuosittain yhtiön palkitsemisperiaatteet ja niiden noudattamisen.

Investors House Rahastot Oy:n palkka- ja palkkiopolitiikkojen ohjaamista ohjaavat periaatteet

Investors House Rahastot Oy:n palkka- ja palkkiopolitiikka noudattaa emoyhtiön Investors House Oyj:n vuonna 2020 vahvistamaa koko konsernia sitovaa palkka- ja palkkiopolitiikkaa.

Yhtiössä noudatettavat periaatteet ovat yhtiön liiketoimintastrategian, tavoitteiden ja arvojen mukaisia. Palkitsemisperiaatteet noudattavat rahastojen sijoitusstrategiaa eivätkä kannusta liialliseen riskinottoon tai sellaiseen toimintaan, joka on ristiriidassa yhtiön tai yhtiön hoitamien rahastojen riskiprofiiliin tai sääntöjen kanssa, tai aiheuttaisi eturistiriitoja. Investors House Rahastot

Oy:n palkitsemisjärjestelmän tavoitteena on kannustaa ja palkita henkilöstöä yhtiön arvojen mukaisesta toiminnasta yhtiön ja sen asiakkaiden etujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

Palkitsemissäätelyssä tarkoitettuina henkilöinä, joiden toiminnalla on olennainen vaikutus joko Investors House Rahastot Oy:n tai sen hoitamien rahastojen riskiprofiiliin, pidetään seuraavia: rahastoyhtiön toimitusjohtaja, rahastojen salkunhoitajat ja muut rahaston sijoituspäätöksiin vaikuttavat henkilöt, riskienhallinnasta vastaava henkilö ja mikäli yhtiössä on compliance officer, myös hän (jäljempänä näistä henkilöistä käytetään termiä "Avainhenkilö"). Ulkoistettu compliance-toiminto jää tämän ohjeen ulkopuolelle.

Palkkojen ja palkkioiden koostuminen ja periaatteet

Yhtiön henkilöstön kokonaispalkat ovat joko

- a) kiinteitä palkkoja
- b) kiinteän palkan ja muuttuvan palkan yhdistelmiä. Tällöin muuttuvan palkan osuus riippuu työntekijän myyntituloksen, henkilökohtaisten tavoitteiden tai työsuoritusten saavuttamisesta.

Näiden lisäksi työntekijöitä voidaan palkita vuosibonusilla henkilökohtaisen työsuoritusten ja yhtiön menestyksen mukaisesti. Muuttuva palkan määrä voi olla vuosittain korkeintaan 50 % henkilön kokonaispalkasta.

Koko henkilöstöön sovellettava Investors House Oyj konsernin menestyksen mukaan maksettava palkkio henkilöstörahastoon koskee koko Investors House Oyj:n konsernia ja määritellään Oyj:n hallituksessa vuosittain. Henkilöstörahastoon maksettaviin palkkioihin ei sovelleta tätä ohjetta.

Palkitsemisjärjestelmiä koskevat periaatteet

Investors House Rahastot oy:n palkitsemisjärjestelmien keskeisiä periaatteita ovat seuraavat:

- Tavoitteiden asettamisessa ja mittaamisessa käytetään sekä määrällisiä että laadullisia mittareita. Nämä määritellään yksilöllisesti ottaen huomioon henkilön tehtävät ja vastuut. Tarkasteluajanjakson tulee olla riittävän pitkä, jotta myös henkilön toimiin liittyviä riskejä voidaan asianmukaisesti arvioida.
- Sovittu muuttuva palkanosa ei saa kannustaa sellaiseen riskinottoon, joka ei ole sopusoinnussa yhtiön riskienhallinnan kanssa ja/tai rahaston riskiprofiilin ja sääntöjen kanssa. Muuttuva palkanosa voidaan maksaa ainoastaan silloin, kun työntekijä toimii yhtiön toimintaperiaatteiden, arvojen, yhtiötä koskevien sääntöjen ja ohjeiden sekä yhtiön omien toimintaperiaatteiden ja ohjeiden mukaisesti. Muuttuva palkanosa voidaan jättää maksamatta tai periä takaisin, jos huomataan, että työntekijä ei ole toiminut edellä mainitun mukaisesti.
- Muuttuva palkanosuus voidaan maksaa vain, jos se vaaranna yhtiön vakavaraisuutta ja silloin, kun maksaminen on perusteltua yhtiön taloudellisen tilan sekä palkansaajan työsuorituksen kannalta perusteltua.

- Yhtiöllä on käytössään vastuullisen sijoittamisen periaatteet. Mikäli henkilöstö rikkoo näitä periaatteita, voidaan muuttuvaa palkanosaa alentaa tai jättää se kokonaan maksamatta, rikkeen vakavuudesta riippuen. Palkka ja palkkiopolitiikka ei ole ristiriidassa vastuullisen- ja kestävän sijoittamisen periaatteiden kanssa.
- Jos Avainhenkilön muuttuvan palkkion määrä ylittää 50 000 euroa, lykätään osa henkilön muuttuvasta palkkiosta maksettavaksi myöhempänä ajankohtana ja osa palkkiosta maksetaan muuna kuin rahana.
- Riskienhallinnasta ja liiketoiminnoista riippumattomissa valvontatoiminnoissa työskentelevän, vastuullisessa asemassa olevan Avainhenkilön palkkio määräytyy valvontaa varten määriteltujen tavoitteiden toteutumisen perusteella. Palkkio ei saa olla riippuvainen sen liiketoimintayksikön tuloksesta, jota hän valvoo.

Jakelukanavayhteistyö

Osa Investors House Rahastot Oy:n rahastojen myynnistä tapahtuu ulkopuolisten kumppaneiden kautta. Jakelukumppaneiden osalta yksityiskohdat sovitaan kanavakohtaisesti, mutta palkkiopolitiikat noudattavat yhtiön sisäisiä ohjeita pyrkien minimoimaan menettelytapoihin ja eturistiriitoihin liittyvät riskit. Peruseriaatteet palkkioiden osalta ovat:

- Palkkiot määräytyvät ennalta määrätyn osuuden mukaan lineaarisesti.
- Palkkiot ovat yhteneväiset eri tuotteiden osalta; tiettyä erillistuetta ei suosita.

Yhtiö voi joustaa palkkioperiaatteiden yhteneväisyydestä kampanjaluontoisesti uuden tuotteen lanseerauksen yhteydessä. Uuden tuotteen osalta poikkeus on perusteltu siksi että on myös asiakkaan edun mukaista aktivoida jakelukumppaneita tarjoamaan uutta tuotetta, sillä näin myös asiakas tulee tietoiseksi laajentuneesta valikoimasta. Uuden tuotteen osalta poikkeus yhteneväisyydestä voidaan tehdä vain ensimmäisen kuuden kuukauden aikana tuotteen lanseerauksesta, eikä uutta tuotetta tällöinkään voida korostaa poikkeavilla ehdoilla niin että ero oleellisesti vaikuttaa jakelijan tai asiakkaan päätökseen.

Investors House Rahastot Oy haluaa varmistaa myyntityön laadun myös jakelukanavien kautta tapahtuvassa myynnissä. Osana laadunvalvontaa järjestetään säännöllisiä koulutus- ja seminaarilaisuuksia. Koulutusta järjestetään sekä koko organisaatiolle yhteisesti että tietyille, aktiivista ja tuloksellista myyntityötä tekeville omana ryhmänään. Suurinta tulosta tekevien myyjien seurantaan ja koulutukseen panostetaan erityisesti, jotta varmistutaan oikeista menettelytavoista ja minimoidaan riskit.

Yhtiö voi laatuksien arvioinnissa ottaa yhteyttä tiettyyn määrään asiakkaita pian myyntitapahtuman jälkeen ja varmistaa, että jakelukanavan myyntityöntekijä on toiminut vilpittömästi, ammattitaitoisesti ja toimintaohjeiden mukaisesti. Erityisesti mahdollisten kampanjoiden yhteydessä on tärkeää arvioida myyntitapahtuman laatua. Ennen asiakkaiden kontaktointia sovitaan asiasta aina erikseen jakelukanavan compliancen tai ylimmän johdon kanssa.