

PALKKA- JA PALKKIOPOLITIikka

1. Asiaa koskeva sääntely

Titanium Rahastoyhtiö Oy ("Titanium" tai "Yhtiö") on huomionnut palkitsemisperiaatteissaan yhtiöön soveltuvin osin erityisesti vaihtoehtorahastojen hoitajista annetussa laissa (162/2014) palkitsemisjärjestelmästä olevat säännökset, vaihtoehtorahastojen hoitajien palkitsemisjärjestelmästä annetun valtiovarain-ministeriön asetuksen (229/2014), ESMA:n antaman ohjeen "AIFM-direktiivin mukaista hyvää palkka- ja palkkiopolitiikkaa koskevat ohjeet" (ESMA/2013/232) sekä sijoitusrahastolain (213/2019) sääntelyn rahastoyhtiön palkka- ja palkkiopolitiikasta.

Kuten sääntely ja viranomaisohjeistus edellyttävät, Yhtiö on arvioinut omat ominaispiirteensä kehittäessään ja toteuttaessaan sellaista palkka- ja palkkiopolitiikkaa sekä palkitsemiskäytäntöjä, joissa otetaan asianmukaisesti huomioon toiminnassa kohdattavat riskit ja annetaan henkilöstölle tarkoituksenmukaisia ja tehokkaita kannustimia.

Titanium Rahastoyhtiö Oy:n hallitus on arvioinut Yhtiön ominaispiirteiden perusteella kokonaisarviolla, huomioon ottaen Yhtiön hallinnoimien rahastojen määrän, suhteellisen pienen koon ja riskinottoman, kompaktin organisaatorakenteen ja toiminnan keskittymisen pääosin Suomeen, että Yhtiö soveltaa palkitsemissääntelyä ns. suhteellisuusperiaatteella.

2. Palkitsemista ohjaavat periaatteet

Titaniumissa noudatettavat palkitsemisjärjestelmät ovat Titaniumin liiketoimintastrategian, tavoitteiden, arvojen ja rahastojen sijoitusstrategian mukaisia ja ne vastaavat Titaniumin pitkän aikavälin etua.

Titaniumin palkitsemisjärjestelmän tavoitteena on kannustaa ja palkita henkilöstöä Titaniumin strategian mukaisesta toiminnasta pitkäjänteisesti Yhtiön ja sen asiakkaiden eduksi noudattaen voimassaolevaa sääntelyä. Palkitsemisjärjestelmä ei saa kannustaa riskinottoon, joka on ristiriidassa Titaniumin tai sen hoitaman rahaston riskiprofiilin tai sääntöjen kanssa, ja että sen on oltava rakenteeltaan sellainen, että eturistiriidat voidaan välttää. Palkitsemisen ja palkitsemisjärjestelmien riskiprofiili on Titaniumissa arvioitu kaikkiaan alhaiseksi ottaen huomioon Yhtiön liiketoiminnan luonne, laajuus ja palvelumalli sekä käytettävien palkitsemisjärjestelmien rakenne.

3. Henkilöstöryhmät

Vaihtoehtorahastojen hoitajista annetun lain mukaan palkitsemisjärjestelmää koskevaa sääntelyä sovelletaan henkilöihin, joiden toiminnalla on olennainen vaikutus vaihtoehtorahastojen hoitajan (rahastoyhtiön) tai sen hoitaman vaihtoehtorahaston riskiprofiiliin. Yhtiön tulee nimetä tällaiset henkilöt laissa esitetyin perustein; tällaisia toimia hoitaa Titaniumissa seuraavat henkilöt: toimitusjohtaja, johtoryhmän jäsenet, salkunhoitajat, talousjohtaja, riskienhallinnasta vastaava henkilö ja compliance officer.

4. Palkkojen ja palkkioiden koostumisen periaatteet

Yhtiön henkilöstön palkkojen tulee vastata heidän valtuuksiaan, tehtäviään, asiantuntemustaan ja vastuitaan. Erityistä huomioita kiinnitetään johtoelimen ja valvontatoiminnon henkilöiden palkkarakenteeseen muun muassa eturistiriitojen välttämiseksi ja riippumattomuuden varmistamiseksi.

Yhtiön henkilöstön kokonaispalkat ovat joko

- a) kiinteitä palkkoja (koostuen rahapalkasta ja mahdollisista luontoiseduista), tai
- b) kiinteän palkan ja muuttuvan palkan (myyntiprovisio) kokonaisuus. Tällöin muuttuvan palkan osuus riippuu työntekijän myyntituloksen ja muiden sovittavien kriteerien tuloksellisuudesta, tai
- c) pelkkä muuttuva palkka (provisio). Tällöin muuttuvan palkan osuus riippuu työntekijän kanssa sovittujen kriteerien saavuttamisesta tai ylittämisestä.

Näiden lisäksi työntekijöitä voidaan palkita vuosibonuksilla henkilökohtaisen työsuoritusten ja Yhtiön menestyksen mukaisesti.

Kertymisaika on ajanjakso, jonka aikana työntekijän tulosta arvioidaan ja mitataan palkan tai palkkion määrittämistä varten. Muuttuvan palkanosan kertymisaika on pääsääntöisesti aina vähintään vuosi. Kertymisaika voidaan sopia työntekijän kanssa pitemmäksikin aikaa, tai lyhyemmäksi, kunhan palkitsemisjärjestelmän yleisiin periaatteisiin kiinnitetään erityistä huomiota.

Lisäksi Yhtiössä/Titanium-konsernissa on käytössä optiot henkilöstön pitkäaikaisena kannustin- ja sitouttamisjärjestelmänä. Tällä hetkellä optio-ohjelmia on kaksi: Tällä hetkellä optio-ohjelmia on kaksi: Titanium Oyj:n optio-ohjelma 2018A, jonka merkintäaika on päättynyt lokakuussa 2021, ja optio-ohjelma 2020A, jonka merkintäaika on alkanut huhtikuussa 2022.

5. Palkitsemisjärjestelmiä koskevat periaatteet

Titaniumin palkitsemisjärjestelmien keskeisiä periaatteita ovat:

- Palkitsemisjärjestelmän tarkoituksena on sekä olla kannustamatta liialliseen riskinottoon suhteessa Yhtiön hoitamien rahastojen sijoituspolitiikkaan että sallia Yhtiön sovittaa rahastojen ja niiden sijoittajien edut rahastoja hoitavan henkilöstön etuihin tarkoituksenmukaisin ja tehokkain kannustimin, ja siten ylläpitää Yhtiön vakaa taloudellinen tilanne. Tämä toteutetaan käytännössä esimerkiksi tasapainoisella suhteella palkkojen ja palkkioiden kiinteiden ja muuttuvien osien välillä, muuttuvan palkkio-osan rakenteella sekä tulosten asianmukaisella mittaamisella.
- Tulosten mittaamisessa pyritään käyttämään sekä määrällisiä että laadullisia perusteita yksittäisen henkilön tulosten arvioimisessa. Näiden sopiva suhde riippuu henkilön tehtävistä ja vastuista. Määrällisten mittareiden tulee kattaa riittävän pitkä ajanjakso, jotta sen aikana tulee asianmukaisesti esiin henkilön toimiin liittyvä riski.
- Henkilökohtaista suoritusta arvioitaessa otetaan huomioon sekä taloudelliset että laadulliset perusteet (kuten sijoittajien tyytyväisyys, riskienhallintapolitiikan ja sisäisten ohjeiden noudattaminen), joiden perusteiden sopiva suhde riippuu henkilön tehtävistä ja vastuista. Yleinen suoritusarviointi suhteutetaan myös Yhtiön hoidossa olevien rahastojen elinkaareen

ja pidemmän aikavälin tuottokehitykseen. Tulosperusteisten palkkioiden ajallisessa jakautumisessa otetaan huomioon rahastojen lunastusmenettely ja sijoitusriskit.

- Muuttavan palkanosan (muuttuvien palkkioiden) tulee perustua sellaiseen myyntitulokseen, joka on pitkäjänteistä Yhtiön eduksi. Työntekijän kanssa sovittava muuttuvan palkanosan ansaintamalli ei saa kannustaa Yhtiön kannalta riskienhallinnallisesti epäedulliseen toimintaan. Muuttuvan palkanosuuden ansainnan perustana olevien tavoitteiden tulee olla Titaniumin liiketoimintastrategian, arvojen sekä rahastojen ja omaisuudenhoidon sijoitusstrategian mukaisia.
- Eri tuotteiden myyntipalkkiomalli pyritään rakentamaan siten, että se ei ohjaa tietyn tuotteen tai palvelun myymiseen toisen sijaan, vaan asiakkaan etu säilyy asiakkaalle sopivan tuotteen tai palvelun valinnassa on aina tärkeimpänä myyntikriteerinä. Titaniumin myyntihenkilöstön myyntityö perustuu asiakkaan sijoitustarpeen kartoitukseen ja asiakkaalle pyritään tarjoamaan riskiprofiililtaan sopivin tuote. Titaniumin tuotteet ja palvelut ovat luonteeltaan sellaisia, että asiakkaan maksamien palkkioiden ja asiakkaan sijoitusriskin välillä ei ole yhteyttä.
- Muuttuvia palkkioita voidaan maksaa ainoastaan, jos maksaminen ei vaaranna Yhtiön vakavavaraisuutta, ja että maksaminen on Yhtiön taloudellisen tilanteen ja palkkionsaajan henkilökohtaisen suorituksen kannalta kokonaisuutena arvioiden perusteltua. Yhtiössä ei jaeta palkkiotarkoituksessa varoja, jos se vaarantaisi Yhtiön, rahaston tai rahastoon sijoittaneiden edun.
- Muuttuva palkkio voidaan maksaa palkkionsaajalle vain, jos palkkionsaaja ei ole menetellyt Yhtiötä velvoittavien säännösten ja ohjeiden, tai Yhtiön omien toimintaperiaatteiden ja menettelytapojen vastaisesti tai muutoin epäasiallisesti, taikka teollaan tai laiminlyönnillään myötävaikuttanut tällaiseen menettelyyn. Muuttuva palkkio voidaan jättää maksamatta tällaisissa tapauksissa kokonaan tai osittain soviteltuna. Muuttuvaan palkkioon voidaan käyttää myös takaisinperintää, jos jälkikäteen ilmenee syy, jonka takia muuttuvaa palkanosaa ei olisi pitänyt maksaa lainkaan tai vain osittaisena.
- Yhtiö voi sitoutua muuttuvan palkkion maksamiseen ainoastaan poikkeuksellisesti edellyttäen, että palkkio kohdistuu palkkionsaajan palvelussuhteen ensimmäiseen vuoteen. Tällöinkin sitoutumisen ja lopullisen palkkion maksamisen tulee olla sopusoinnussa palkkionmaksuhetkellä vallitsevan Yhtiön terveen ja vahvan pääomarakenteen sekä palkkionsaajan henkilökohtaisen suoritusvaatimuksen kanssa.

6. Päätöksentekomenettely

Titaniumin hallitus käsittelee vuosittain palkitsemisjärjestelmiä koskevien periaatteiden ajantasaisuuden. Yhtiön johto päättää palkittavien henkilöiden palkkioiden suuruudesta Yhtiön palkitsemisjärjestelmän perusteella. Palkkioiden kokonaismäärästä Yhtiölle aiheutuvat kuluvaikutukset hyväksyy Yhtiön hallitus.

Yhtiössä on arvioitu suhteellisuutta koskevien suuntaviivojen ja muiden erityisten seikkojen perusteella, että palkitsemisvaliokunnan perustaminen ei ole tällä hetkellä tarpeellista.

7. Johdonmukaisuus kestävyysriskien huomioon ottamisen kanssa

Titanium hyödyntää sellaisia palkitsemisjärjestelmiä, jotka palkitsevat sen työntekijöitä, pitkäjänteisestä asiakkaan ja Yhtiön pitkän aikavälin edun ja tavoitteiden mukaisesta työstä (esimerkiksi jaksotetut myyntipalkkiot ja henkilöstöoptiot).

Titaniumin näkemyksen mukaan toiminnan vastuullisuus, esimerkiksi kestävyysriskien huomioiminen, tukee pitkällä aikavälillä vastuullisesti toimivien yhtiöiden menestymistä ja rahoitustuotteiden tuottoa. Titaniumissa noudatettavat palkitsemisjärjestelmät ovat Titaniumin liiketoimintastrategian mukaisia ja ne vastaavat Titaniumin pitkän aikavälin etua. Näin ollen Titanium katsoo palkitsemisperiaatteidensa olevan johdonmukaisia kestävyysriskien huomioimisen kanssa. Kestävyysriskit on huomioitu kaikissa Titanium Rahastoyhtiö Oy:n omissa tuotteissa. Siten Titanium Rahastoyhtiö Oy:n työntekijät eivät saa palkkioita sellaisten rahoitustuotteiden tarjoamisesta, joiden sijoitustoiminnassa kestävyysriskejä ei olisi huomioitu.

8. Valvonta

Compliance Officer valvoo palkitsemisjärjestelmien noudattamista Yhtiön palkitsemisperiaatteiden mukaisesti.