

Palkitsemisen yleiset periaatteet



korkia >

Palkitsemisen yleiset periaatteet

Korkia Oy:n hallitus on vahvistanut nämä henkilöstön palkitsemisen yleiset periaatteet 31.8.2023.

Korkia-konsernin (jäljempänä ”Korkia” tai ”yhtiö”) palkitsemisjärjestelmien tavoitteena on kannustaa ja motivoida ponnistelemaan Korkian menestyksen eteen sekä palkita henkilöstöä Korkian kulloinkin voimassa olevan strategian mukaisesta toiminnasta ja onnistumisista sekä asetettujen sääntöjen ja periaatteiden noudattamisesta.

Kokonaisuutena palkitseminen voi muodostua Korkialla kiinteästä ja muuttuvista palkkiosta. Muuttuvat palkkiot jakautuvat seuraavasti:

- konsernin vuosipalkkiomalli
- toimintokohtaiset muuttuvat palkkiot

Muuttuvat palkkiot käsittävät sekä lyhyen että pitkän aikavälin tulosten ja suoriutumisen perusteella johdolle ja henkilöstölle myönnettävät palkkiot. Muuttuvan palkkion osuus ei saa ylittää 100 prosenttia kunkin palkkionsaajan kiinteän palkkion kokonaismäärästä, ellei yhtiökokouksessa toisin päätetä. Tarkoituksenmukaisen tasapainon kiinteän ja muuttuvan palkanosan välillä päättää Korkia Oy:n hallitus.

Muuttuvan palkkion määräytymisessä ja maksamedellytyksien arvioinnissa otetaan huomioon kestävyysriskit ja a.o. henkilön suoriutuminen niiden huomioonottamisessa omassa suorituksessaan. Palkitseminen ei saa olla omiaan kannustamaan kestäväen kehityksen vastaiseen toimintaan.

1. PALKITSEMISEN PERIAATTEET

Korkian palkitsemisperiaatteissa noudatetaan Euroopan unionin ja kansallisen lainsäädännön säännöksiä sekä Euroopan pankkiviranomaisen ja Finanssivalvonnan antamia määräyksiä ja ohjeita.

Palkitsemisjärjestelmät ovat kulloinkin voimassa olevan strategian, tavoitteiden ja arvojen mukaisia ja ne vastaavat Korkian pitkän aikavälin etua. Palkitsemisjärjestelmät eivät saa houkutella liialliseen riskinottoon eivätkä saa johtaa sellaisiin tilanteisiin, jotka olisivat asiakkaiden tai minkään Korkian konserniyhtiön edun vastaisia.

Palkitsemisperiaatteita määriteltäessä hallitus on huomionut edellä mainitussa sääntelyssä asetetut vaatimukset suhteellisuusperiaatteen mukaisesti huomioden erityisesti yhtiön koon, sisäisen organisaation sekä toiminnan luonteen, laajuuden ja monitahoisuuden. Suhteellisuusperiaatteen noudattamisen tavoitteena on ollut sovittaa palkitsemisjärjestelmä- ja käytännöt yhteen yhtiön omaan riskiprofiiliin, riskinottohalun ja riskistrategian kanssa.

2. PALKITSEMISTA KOSKEVA PÄÄTÖKSENTEKO

Korkian palkitsemisjärjestelmä perustuu Korkia Oy:n hallituksen vahvistamiin Palkitsemisen yleisiin periaatteisiin, joiden perusteella hallitus päättää pitkän aikavälin palkitsemisjärjestelmistä, vahvistaa Korkian palkitsemisjärjestelmien yhteiset ehdot sekä antaa suosituksen lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmistä.

Korkia Oy:n hallituksella oikeus on muuttaa palkitsemisjärjestelmää.

Suhteellisuusperiaatteen nojalla on katsottu, että Korkiassa ei ole tarpeellista nimetä erillistä palkitsemisvaliokuntaa ottaen huomioon hallituksen jäsenten määrän, yhtiön henkilökunnan määrän ja yhtiön toiminnan laadun.

3. PALKITSEMISEN VALVONTA

Korkian Compliance-toiminta arvioi vuosittain Korkia Oy:n hallituksen hyväksymän palkitsemisjärjestelmien sääntelynmukaisuuden sekä niiden noudattamista. Compliance raportoi

arvion perusteluista Korkia Oy:n hallitukselle. Tarvittaessa myös sisäinen tarkastus arvioi palkitsemisjärjestelmien sääntelynmukaisuutta.

4. KIINTEÄ PALKKIO

Kiinteä palkkio määräytyy henkilön ammatillisen kokemuksen, koulutustaustan, tehtävän kuvan ja organisatorisen vastuun perusteella. Kiinteän palkkion on oltava aina vähintään niin suuri, ettei mahdollisen muuttuvan palkkion maksamatta jättäminen muodostu kohutuuttomaksi.

5. MUUTTUVA PALKKIO

Muuttuvan palkkion tulee heijastaa yhtiön kestävä ja riskipainotettua tulosta sekä palkkionsaajan henkilökohtaista suoritusta, joka ylittää hänen tehtävänmukaisen normaalin suoritustasonsa.

Kestävyyseriskit huomioidaan tulospalkkiojärjestelmässä tavoiteasetannassa tai laadullisten elementtien tarkastelun yhteydessä, mikäli kestävyysriskien huomioiminen on olennainen osa henkilön työtehtäviä. Kestävyyseriskillä tarkoitetaan ympäristöön, yhteiskuntaan tai hallintotapaan (ESG) liittyvää tapahtumaa tai olosuhdetta, jonka toteutumisella voi olla yhtiön toimintaan tai sijoituksen arvoon kielteinen vaikutus.

Laadullisten elementtien tarkastelussa esihenkilö arvioi henkilön ohjeiden ja sääntelyn mukaista toimintaa. Tarkastelussa huomioidaan myös kestävyysriskit niiden henkilöiden ja roolien osalta, joille kestävyysriskien huomioiminen on olennainen osa työtehtäviä. Tarkastelu tehdään osana suoritusarviota ja henkilön tuloskortin perusteella muodostunutta palkkiota leikataan rikkeiden kriittisyyden ja määrän perusteella kertoimella 0-1. Tulospalkkiota leikkaavan kertoimen käyttö on aina perusteltava.

Muuttuvat palkkiot maksetaan pääsääntöisesti rahana, kuitenkin huomioiden yhtiön riskiasemaan vaikuttavia henkilöitä koskevan

lainsäädännön edellyttämiä vaatimuksia maksun lykkäämisestä ja suorittamisesta osittain muilla instrumenteilla kuin rahana.

Korkia voi jättää muuttuvat palkkiot maksamatta kokonaan tai osittain mikäli maksaminen vaarantaisi yhtiön ja sen konsolidointiryhmän EU:n vakavaraisuusasetuksen mukaista riittävää omien varojen määrää tai jos maksamisesta pidättyminen on yhtiön ja sen konsolidointiryhmän, palkkionsaajan liiketoimintayksikön tuloksen sekä palkkionsaajan henkilökohtaisen suorituksen kannalta kokonaisuutena arvioiden perusteltua.

Palkkionsaaja ei saa käyttää rahoitusvälineitä, vakuuttamista tai muita niihin rinnastuvia keinoja suojautuakseen palkitsemisjärjestelmään liittyvältä palkkionsaajan henkilökohtaiselta riskiltä.

5.1. Konsernin vuosipalkkiomalli

Yhtiön vuosipalkkiomallin tavoitteena on motivoida, sitouttaa ja ohjata henkilöstöä tulokselliseen ja Korkian vuositavoitteiden mukaiseen työskentelyyn sekä palkita haastavien tavoitteiden saavuttamisesta ja ylittämisestä.

Vuosipalkkiomalli on optiomuotoinen. Optioiden myöntämisestä ja myönnettävien optioiden määrästä päättää vuosittain Korkia Oy:n hallitus.

5.2. Toimintokohtaiset muuttuvat palkkiot

5.2.1. Johdon palkitseminen

Korkian hallitus päättää toimitusjohtajan ja ”yhden yli” -periaatteen mukaisesti toimitusjohtajan esityksen mukaan johtoryhmään kuuluvien johtajien palkitsemisesta. Palkitsemisjärjestelmiin ja palkitsemiseen liittyviä asioita voidaan käsitellä myös Korkia-konserniin kuuluvien yhtiöiden hallituksissa ja yhtiökouksissa.

5.2.2. Lyhyen aikavälin palkitsemisjärjestelmät

Lyhyen aikavälin palkitseminen perustuu kokonaisarvioon palkkionsaajan ja tämän liiketoimintayksikön tai tytäryhtiön suorituksesta, ottaen huomioon kehittymisen, taloudelliset ja muut tekijät sekä palkkionsaajan henkilökohtainen suoriutuminen tavoitteisiinsa nähden.

Kussakin liiketoiminta-alueessa palkitsemisjärjestelmästä vastaava päätöksentekoelein voi harkintansa mukaan muuttaa lyhyen palkitsemisjärjestelmänsä ehtoja, purkaa sen kesken kauden tai lykätä palkkioiden maksua, mikäli palkkiojärjestelmän soveltaminen johtaisi Korkian kannalta kohtuuttomaan lopputulokseen.

Henkilökohtainen, ansaittu muuttuva palkkio voidaan jättää maksamatta kokonaan tai osittain, mikäli palkkion saaja on menetellyt yhtiötä velvoittavien säännösten, ohjeiden tai yhtiön toimintaperiaatteiden vastaisesti taikka teollaan tai laiminlyönnillään myötävaikuttanut tällaiseen menettelyyn.

Maksettu muuttuva palkkio voidaan myös periä takaisin kokonaan tai osittain, mikäli yhtiötä velvoittavien säännösten vastainen toiminta tulee yhtiön tietoon vasta suoritepalkkion määrääntymisen tai maksamisen jälkeen.

5.2.3. Korkian riskiasemaan vaikuttavien henkilöiden palkitseminen

Korkian hallituksen velvollisuutena on määrittellä ne henkilöstön jäsenet, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus yhtiön, yksittäisten yhtiöiden tai hoidettavien asiakasvarojen ja rahastojen riskiprofiiliin.

Korkian hallituksen harkinnan mukaan edellä mainitut kriteerit täyttäviä henkilöitä ovat ainakin:

- Korkian toimitusjohtaja
- Konsernin CFO
- Korkia Asset Management Oy:n toimitusjohtaja
- Korkia Capital Oy:n toimitusjohtaja

- Korkian sijoituspäätöksistä vastaavat henkilöt
- Korkian Compliance Officer
- sekä muut henkilöt, joilla on olennainen vaikutus konsernin, tytäryhtiöiden tai hoidettavien asiakasvarojen tai rahastojen riskiprofiiliin ja joiden saama kokonaispalkka tai -palkkio sijoittuu samaan palkka- tai palkkiohaarukkaan edellä lueteltujen henkilöiden kanssa.

Edellä mainituista Korkian hallituksen nimeämistä henkilöistä pidetään luetteloa konsernitason tasolla.

Valvontatoiminnoissa työskentelevien henkilöiden muuttuva palkkio määräytyy valvontaa varten määriteltujen tavoitteiden toteutumisen perusteella, eikä ole riippuvainen sen liiketoimintayksikön tuloksesta, jota henkilö valvoo. Valvontatoiminnoissa työskentelevien sekä Korkian riskiasemaan vaikuttavien henkilöiden muuttuvat palkkiot hyväksyy maksettavaksi Korkia Oy:n hallitus.

Mikäli edellisessä luettelossa nimettyjen henkilöiden muuttuvan palkkion osuus on yli 50.000 euroa vuositason tasolla, lykätään 50 prosenttia muuttuvasta palkkiosta maksettavaksi seuraavan 3 vuoden aikana (tasaerin jokaisena vuotena). Mikäli muuttuvan palkkion osuus on enintään 50.000 euroa vuositason tasolla, ei maksua lykätä. Muuttuvan palkkion kokonaismäärästä 50 prosenttia maksetaan Korkia Oy:n B-osakkeisiin oikeuttavina optioina.