

DANSKE INVEST RAHASTOYHTIÖ OY:N PALKITSEMISJÄRJESTELMÄ

Danske Invest Rahastoyhtiö Oy:n hallitus vahvistaa vuosittain rahastoyhtiön palkitsemisjärjestelmän, joka muodostuu rahastoyhtiön palkka- ja palkitsemispolitiikasta sekä palkitsemiseen liittyvistä käytännöistä. Rahastoyhtiön palkitsemispolitiikka ja -käytännöt perustuvat Danske Bank -konsernin palkitsemisperiaatteisiin. Konsernin palkitsemispolitiikan tavoitteet pohjautuvat hyvän hallinnon periaatteisiin sekä tavoitteeseen saavuttaa pitkällä aikavälillä hyötyä osakkeenomistajille, asiakkaille sekä konsernin työntekijöille.

Danske Bank -konsernin palkitsemisperiaatteiden tarkoituksena on lisäksi varmistaa, että konserni kykenee houkuttelemaan, sitouttamaan ja tarjoamaan kehitysmahdollisuuksia motivoituneelle ja tehokkaalle henkilöstölle.

Palkitsemisperiaatteiden tarkoituksena on edistää työntekijöiden pitkän aikavälin sitoutumista ja kannustaa terveeseen ja tehokkaaseen riskienhallintaan, jossa otetaan huomioon konsernin liiketoimintastrategia, arvot, prioriteetit, pitkän aikavälin tavoitteet sekä eturistiriitatilanteiden välttäminen.

Työntekijöiden palkitseminen muodostuu pääasiassa kiinteästä palkasta. Lisäksi se voi muodostua työntekijän työtuloksen perusteella määriteltävästä muuttuvasta palkkiosta sekä henkilöstörahostosta, eläke- ja muista eduista. Konsernin palkitsemisperiaatteiden mukaan kiinteän palkan tulee olla kilpailukykyinen samalla maantieteellisellä alueella toimivien samalla toimialalla olevien muiden toimijoiden kanssa.

Työn tuloksen perusteella suoritettava palkitseminen perustuu aina kokonaisarvoon työntekijän työsuorituksesta, jota arvioidaan työntekijän ja työnantajan edeltävänä vuotena määrittelemiin tavoitteisiin sekä Danske Bank - konsernissa yleisesti määriteltyihin työntekijöiden työtulosten arviointikriteereihin perustuen. Kunkin työntekijän työsuoritus arvioidaan esimiehen ja työntekijän välisessä arviointikeskustelussa, jolloin määritellään myös työntekijän seuraavan vuoden tavoitteet. Työntekijöiden toiminnan tavoitteissa on sekä laadullisia sekä määrällisiä mittareita kunkin työntekijän tehtävistä riippuen. Työntekijän työn tuloksen arviointi perustuu vuoden pituisen aikavälin työn tulokseen. Lisäksi työn tulokseen perustuvan palkkion arvioinnissa otetaan huomioon, että palkitsemisen ei tule tukea epätervettä riskienhallintaa eikä se ei saa johtaa ylimitoitettuun riskinottoon. Tulokseen perustuvat palkkiot jaetaan useammalle vuodelle lykättyihin osiin niiden työntekijöiden osalta, jotka kuuluvat sääntelyssä määriteltyihin henkilöstöryhmiin, joiden tulokseen perustuvat palkkiot tulee jakaa useammalle vuodelle.

Valvontatehtävään osallistuvan henkilön osalta palkka tai palkkio määräytyy yksinomaan kyseisen henkilön tehtäviin liittyvien tavoitteiden saavuttamisen perusteella riippumatta rahastoyhtiön tuloksesta.

Kiinteästä palkasta erillisen muuttuvan palkkion ehdottomaan maksamiseen ei rahastoyhtiön palkitsemispolitiikan mukaisesti voida sitoutua, vaan tällainen palkkio on mahdollista maksaa vain erityisen painavista syistä työntekijän työsuhteen ensimmäisenä palvelusvuotena. Työsuorituksen perusteella maksettavat muuttuva palkkio voidaan myös jättää maksamatta osittain tai kokonaan tai se on perittävässä takaisin, mikäli palkitsemispolitiikassa mainitut edellytykset täyttyvät.

Rahastoyhtiön hallituksella ei ole erillistä palkka- ja palkitsemisvaliokuntaa, vaan rahastoyhtiön emoyhtiön Danske Bank A/S:n hallituksen palkka- ja palkitsemisvaliokunta valmistele myös rahastoyhtiön palkitsemisjärjestelmää koskevat päätösaasiat sekä toteuttaa muut sijoitusrahastolaissa palkitsemisvaliokunnan tehtäväksi määritellyt asiat.