

## **Belöningsystem som iakttas i LokalTapiola Kapitalförvaltning**

### **Tillämpningsområde och regler som iakttas**

I LokalTapiola Kapitalförvaltning iakttas LokalTapiola Kapitalförvaltningskoncernens belöningsprinciper. Koncernens belöningsprinciper behandlas och godkänns årligen i styrelserna för LokalTapiola Kapitalförvaltning och dess dotterbolag Seligson & Co Fondbolag och LokalTapiola Fastighetskapitalförvaltning. Belöningsprinciperna tillämpas på koncernens hela personal.

I kapitalförvaltningskoncernens belöning beaktas regleringen på EU-nivå och nationell nivå samt föreskrifter och myndighetsanvisningar som gäller värdepappersföretag, fondbolag och förvaltare av alternativa investeringsfonder. Koncernens löne- och belöningspolicy följer i tillämpliga delar LokalTapiola-gruppens löne- och belöningspolicy, men är inte helt enhetlig med den.

### **Målen med belöningsprinciper**

Målen med kapitalförvaltningskoncernens belöningsprinciper är bland annat:

- att främja förverkligandet av koncernens affärsverksamhetsstrategi och stöda en tillväxtinriktad kultur
- en verksamhet som är enligt värden och ansvarsfull samt enligt principerna för hållbar utveckling
- att hjälpa till att rekrytera och hålla kvar personer som är viktiga för koncernens framgång samt att engagera dem till en resultatinriktad verksamhet på lång sikt
- att främja riskmedvetenhet och uppmuntra till försiktig risktagning
- att i belöningen främja rättvisa, jämlikhet, könsneutralitet och avsaknad av intressekonflikter samt säkerställa att bestämmelserna följs

Kapitalförvaltningskoncernens helhetsbelöningar består utöver av den fasta lönen även av årsresultatpremien och personalfonden.

Belöningen i kapitalförvaltningskoncernen får inte uppmuntra till verksamhet som strider mot en hållbar utveckling och som grund för personens belöning får inte

användas åtgärder som innebär tagande av hållbarhets- eller gröntvättningsrisker i affärsverksamheten eller i rådgivning av kunden.

### **Resultatpremieprinciper**

På kapitalförvaltning tillämpas bestämmelserna om värdepappersföretag och när värdet på Kapitalförvaltningskoncernens tillgångar som hör till balansräkningen och tillgångarna utanför balansräkningen är i genomsnitt under 100 miljoner euro under den fyraårsperiod som föregår räkenskapsperioden, är Kapitalförvaltningen inte skyldig att tillämpa bestämmelserna om uppskjutande av premier och utbetalning av rörliga premier i annan form än som pengar.

På grund av de enhetliga verksamhetsmodellerna som iakttas i koncernen skjuter man i Kapitalförvaltning dock upp resultatpremier för de personer som styrelsen fastställt, på det sätt som beskrivs nedan, eftersom Seligson & Co Fondbolaget är skyldigt att iakttä bestämmelserna om uppskjutning av resultatpremierna och om betalning som finansiella instrument.

Om en premiemottagares resultatpremie, som fastställts av styrelsen för Kapitalförvaltning, under en intjäningsperiod på ett år överstiger 50 000 euro, skjuts 40 % av resultatpremien upp som jämn fördelning under tre år. Om resultatpremien under en intjäningsperiod på ett år överstiger 150 000 euro eller är mer än 100 % av premiemottagarens årsinkomst, är den uppskjutna delen 60 %. Resultatpremien för premiemottagare i Kapitalförvaltning betalas i sin helhet i pengar. Värdet av den uppskjutna delen bestäms på basis av utvecklingen av levnadskostnadsindexet.

I kapitalförvaltningen varierar intjäningsmaximi för personalens resultatpremie per roll utgående från kompetenskrav för uppgiften och resultatansvar och maximiprocenterna för resultatpremierna varierar mellan 10–100 % av årsinkomsten. Maximum resultatpremie för ledamöterna i ledningsgruppen i kapitalförvaltningskoncernen kan, genom ett beslut av styrelsen, vara större än 100 % av årsinkomsten, dock högst 200 %.

Resultatpremiemålen för en person som arbetar i övervakningsfunktioner, som är oberoende av affärsverksamheten, ska i huvudsak fastställas på basis av förverkligandet av de målsättningar som fastställts för övervakningen och får inte

bero på resultatet för affärsverksamhetsenheten som övervakas. Koncernens gemensamma målsättningsmätare kan dock sättas med rimlig vikt även för dem som hör till de oberoende övervakningsfunktionerna.

Premiemottagare får inte använda finansiella instrument eller försäkring eller andra motsvarande metoder som skydd mot premiemottagarens personliga risk i anslutning till belöningssystemet.

Styrelsen bedömer årligen de ekonomiska förutsättningarna för att betala ut resultatpremie och styrelsen kan på basis av helhetsbedömningen helt eller delvis skära ner eller skjuta upp utbetalningen av resultatpremierna.

Bekanta dig närmare med belöningarna i Seligson & Co Fondbolaget [här](#).