

# **DASOS CAPITAL OY**

## **PALKKA- JA PALKKIOPOLITIIKKA**

## SISÄLLYSLUETTELO

1.	JOHDANTO	1
2.	SUHTEELLISUUSPERIAATE	1
3.	RELEVANTIT HENKILÖT	1
4.	PALKITSEMISTA OHJAAVAT PERIAATTEET	1
5.	PALKKAUSPERIAATTEET	2
6.	KESTÄVÄ SJOITTAMINEN JA KESTÄVYYSRISKIT	2
7.	PÄÄTÖKSENTEKO JA VALVONTA	3

## 1. JOHDANTO

Tämän Dasos Capital Oy:n (DC) palkka- ja palkkiopolitiikan tarkoituksena on varmistaa Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2011/61/EU liitteessä II olevien palkkaa koskevien säännösten yhteinen, yhtenäinen ja johdonmukainen soveltaminen.

Yhtiö on huomionnut palkitsemisperiaateissaan yhtiöön soveltuvin osin vaihtoehtorahastojen hoitajista annetussa laissa (162/2014) palkitsemisjärjestelmästä olevat säännökset, vaihtoehtorahastojen hoitajien palkitsemisjärjestelmästä annetun valtiovarainministeriön asetuksen (229/2014), sijoitusrahastolain (48/1999) sääntelyn rahastoyhtiön palkka- ja palkkiopolitiikasta, Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksella (EU 2019/2088) kestävyteen liittyvien tietojen antamisesta rahoituspalvelusektorilla, sekä ESMA:n ja Finanssivalvonnan antamat ohjeet koskien hyvää palkka- ja palkkiopolitiikkaa.

DC:n liiketoiminnan tavoitteena on tarjota sijoittajille houkuttelevia pitkän aikavälin tuottoja luomalla hajautettu eri sijoitusinstrumentteja ja omaisuusluokkia käsittävä sijoitussalkku, jonka sijoituskohteilla on liityntäkohtia metsiin, metsä- ja puutuotteisiin, puunjalostamiseen, luontoon tai muuhun reaaliomaisuuteen.

DC:n hallitus on hyväksynyt tämän palkka- ja palkkiopolitiikan.

## 2. SUHTEELLISUUSPERIAATE

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

DC:n hallitus on arvioinut yhtiön ominaispiirteiden perusteella kokonaisarviolla, huomioon ottaen yhtiön hallinnoimien rahastojen määrän, kompaktin organisaatorakenteen, että yhtiö soveltaa palkitsemissäätelyä ns. suhteellisuusperiaatteella.

DC on ottanut huomioon suhteellisuusperiaatteen siinä mielessä, että vaihtoehtoisen sijoitusrahaston hoitajan on noudatettava AIFM-laissa esitettyjä periaatteita ja siinä laajuudessa kuin se on tarkoituksenmukaista sen koon, sisäisen organisaation sekä toiminnan luonteen ja laajuuden kannalta.

## 3. RELEVANTIT HENKILÖT

Palkitsemisjärjestelmää sovelletaan henkilöstöön, joilla on ammatillisen toimintansa vuoksi olennainen vaikutus DC:n riskiprofiiliin tai sen hallinnoimiin rahastoihin.

Seuraavia henkilöitä pidetään relevantteina henkilöinä: DC:n hallituksen jäsenet, toimitusjohtaja, sijoitusjohtajat sekä Riskienhallinnasta ja Compliance-toiminnoista vastaavat henkilöt.

## 4. PALKITSEMISTA OHJAAVAT PERIAATTEET

DC:ssa noudatettavat palkitsemisjärjestelmät ovat DC:n liiketoimintastrategian, tavoitteiden, arvojen ja rahastojen sijoitusstrategian mukaisia ja ne vastaavat DC:n pitkän aikavälin etua.

Dasoksen palkitsemisjärjestelmän tavoitteena on kannustaa ja palkita henkilöstöä Dasoksen strategian mukaisesta toiminnasta pitkäjänteisesti yhtiön ja sen asiakkaiden eduksi noudattaen voimassaolevaa sääntelyä.

Dasoksen investointipolitiikka korostaa kestävästä kehityksestä ja vastuullisuudesta; kestävyysriskien huomioon ottaminen on luonnollinen ja olennainen osa asiantuntijoiden sijoitusprossia ja heidän

tuloksellisuuden seuranta. Palkitsemisjärjestelmä ei kannusta riskinottoon, joka on ristiriidassa DC:n tai sen hoitaman rahaston riskiprofiiliin tai sääntöjen kanssa, ja on rakenteeltaan sellainen, että eturistiriidat voidaan välttää.

## **5. PALKKAUSPERIAATTEET**

DC:n soveltama palkitsemisjärjestelmä sisältää kiinteän palkan ja muut verotettavat työntekijän edut (matkapuhelin, liikuntasetelit), joita DC tarjoaa ajoittain. Jokaisen työntekijän kokonaispalkan lähtökohtana on, että palkan on oltava kohtuullinen ottaen huomioon työntekijän kokemus, asema, tehtävät ja vastuu.

Kiinteään palkkaan sisältyvät palkkiot ja palkat, jotka eivät ole riippuvaisia henkilön henkilökohtaisesta suorituksesta tai DC:n taloudellisesta tuloksesta.

Näiden lisäksi työntekijöitä voidaan palkita vuosibonusilla henkilökohtaisen työsuoritusten mukaisesti. Bonusmaksujärjestelmä on suunniteltu tavalla, joka ei rohkaise liialliseen riskinottoon, koska bonukset eivät ole sidoksissa DC:n tai sen hallinnoimien rahastojen tuottoon. Bonukset eivät ole ristiriidassa rahaston riskiprofiiliin tai sääntöjen kanssa. Dasoksen hallitus päättää palkkioista toimitusjohtajan ehdotusten perusteella.

Riskienhallintatoiminnoista vastaava henkilö on riippumaton salkunhoitotoiminnosta eikä hänellä ole erikseen sovittua bonusjärjestelmää.

## **6. KESTÄVÄ SIJOITTAMINEN JA KESTÄVYYSRISKIT**

Vastuullisella sijoittamisella tarkoitetaan kestävyysriskien eli ympäristöasioihin, sosiaaliseen vastuuseen ja hallintotapaan (ESG, Environment, Social and Governance) liittyvien tekijöiden huomioon ottamista sijoitustoiminnassa.

Vastuullisena sijoitusneuvonantajana sekä vaihtoehtorahaston hoitajana DC:n tehtävänä on ottaa huomioon ilmastonmuutosriskejä ja muita keskeisiä haitallisia ympäristövaikutuksia DC:n sijoitusperiaatteiden ja -päätösten, arvonluonnin sekä riskinhallinnan mukaisesti. Vastuullinen sijoittaminen on integroitu rahastojen metsäsijoituspolitiikkaan, joka edellyttää, että sijoitusten on oltava ympäristöä kunnioittavia ja sosiaalisesti sekä taloudellisesti kestäviä.

DC näkee metsä- ja luonnonpääomasijoittamisen ympäristöllisesti ja sosiaalisesti vastuullisena toimintana, joka edistää kestävä, vähähiilistä kehitystä ja tuottaa tuottoa sijoittajille.

DC:n metsäsijoituspolitiikassa todetaan, että Dasos-rahastojen sijoitusten metsäomaisuuden hoidon on oltava kansainvälisten tai kansainvälisesti hyväksytyjen kansallisten kestävä metsänhoidon standardien mukaista. Kansainvälisesti hyväksytyjen, kestävä metsäsertifiointijärjestelmien pääperiaatteet on sisällytetty sijoituspolitiikkaan ja sijoituksia koskeviin ohjeisiin. Metsäsijoituspolitiikan mukaan 100 % kaikista metsäomaisuuksista on sertifioitava kestävä hoidon mukaisesti noudattaen kansainvälisesti hyväksytyjä kestävyysstandardeja, jotka kattavat ympäristö-, sosiaaliset ja taloudelliset indikaattorit. Nämä vaatimukset koskevat myös metsänhoitopalveluja tarjoavia yrityksiä.

Koska Dasos-rahastoissa sovelletaan kestävyysriskien huomioon ottamista kaikessa sijoituksia koskevassa päätöksenprosessissa sekä kestävyys- ja ESG-näkökohdat on integroitu investointiprosessin kaikissa vaiheissa, ml. due diligence -prosessi, DC:llä ei ole erillistä palkkiomallia koskien kestävyysriskien huomioon ottamista henkilöstönsä palkitsemisessa eivätkä palkkiot koske kestävään kehitykseen liittyvien tavoitteiden saavuttamiseen.

## **7. PÄÄTÖKSENTEKO JA VALVONTA**

Compliance-toiminto tarkastaa palkitsemispolitiikan ja sen noudattamisen vuosittain ja raportoi siitä hallitukselle hyväksymistä varten. Palkitsemisjärjestelmä on saatavilla DC:n verkkosivustolla.