

Selostus hallinto- ja ohjausjärjestelmää sekä palkitsemista koskevista tiedoista

Luottolaitoslain 7 luvun 7 §:n ja 8 luvun 15 §:n mukaisesti

Front-konserniin kuuluu emoyhtiön täysin omistamat tytäryhtiöt Front Capital Oy (sijoituspalveluyhtiö) ja Front Varainhoito Oy (aikaisempi Rahastoyhtiö lokakuuhun 2020 saakka). Tämä selostus on hyväksytty Front Groupin hallituksessa Toukokuussa 2017.

Hallinto- ja ohjausjärjestelmää koskevat yleiset vaatimukset

Front-konsernissa on vahvistettu hallituksen hyväksymä hyvän hallinnon yleisohje, joka mm. toimii muun sisäisen sääntelyn perustana.

Keskeisenä hyvän hallintotavan periaatteena on pyrkimys ammattitaitoiseen johtamiseen asetettujen tavoitteiden ja varovaisten liiketoimintaperiaatteiden mukaisesti. Tämän tulkinta ja toteutus riippuvat osin toiminnan laajuudesta ja laadusta sekä käytettävissä olevista resursseista. Kokonaisuus muodostuu yleisemmästä hallituksen hyväksymästä ohjeistuksesta ja raportoinnista sekä konkreettisista päivittäisistä operatiivisen johdon organisoimista ja kontrolloimista toiminnoista. Hyvä hallintotapa pitää sisällään mm. seuraavat periaatteet:

- Liiketoiminnasta pyritään ottamaan vain ennakoituja ts. kartoitettuja riskejä. Erityisesti uutta liiketoimintaa suunniteltaessa tulee kiinnittää huomiota monipuoliseen riskianalyysiin ja toisaalta käytettävissä oleviin resursseihin. Tarvittaessa resursseja on lisättävä uuden liiketoiminnan tai kasvun myötä ja nämä kustannukset otettava huomioon liiketoimintasuunnitelmassa.
- Liiketoiminnan harjoittamiselta edellytettävä varovaisuus sisältää esimerkiksi pääoman riittävyyden jatkuvaa arviointia riittävällä aikajänteellä, kiinteiden kulujen ennakointia suhteessa arvioituihin kiinteisiin tuottoihin ja riittävää seurantaa ja ennakointia liiketoiminnan kehittymisestä; Konsernin toiminta on käytännössä kokonaisuutenakin säädelyä, tytäryhtiöissä toimiluvan varaista ja toiminnan kasvattaminen lisää yleensä kustannuksia ja pääomavaateita. Varovaisuuden periaatteella pyritään suojaamaan asiakasvaroja, varmistamaan laadukas asiakastyöskentely ja turvaamaan asiakkaille pitkäjänteinen ja jatkuva toiminta. Varovaisuuden periaate ei kuitenkaan estä liiketoimintariskien ottamista hallituksen hyväksymillä tavoitteilla ja toimintaohjeilla, mutta se edellyttää aina riittävää riskienhallintaa, seurantaa ja pääomien riittävyyttä.

Hallituksella on ensisijainen vastuu hyvän hallintotavan mukaisesta organisoinnista ja ohjeistuksesta. Muulla ylimmällä johdolla eli toimitusjohtajalla (sekä konsernin emoyhtiössä että toimiluvallisissa tytäryhtiöissä) on operatiivinen vastuu toteutuksesta. Hyvän hallintotavan toteutuminen edellyttää, että yleinen yrityskulttuuri tukee sitä; henkilökunnalla tulee olla riittävä ammattitaito sisältäen myös oman

toiminnan kannalta merkityksellisen sääntelyn ja ohjeistuksen tuntemisen ja henkilökunnan tulee olla sitoutunut noudattamaan hyvää hallintotapaa. Tämä edellyttää säännöllistä yhtiön taholta tarjottavaa ja henkilöstölle edellytettävää koulutusta, jossa kiinnitetään huomiota myös henkilöstön omaan rooliin hyvän hallintotavan toteutumiseksi sekä sisäisen valvonnan ja compliancen tehtävää riskien hallinnassa ja säännösten noudattamisessa.

Front -konsernissa toteutetaan kahdesti vuodessa koko henkilöstöä koskeva koulutus, jossa kiinnitetään huomiota mahdollisesti muuttuneeseen sääntelyyn sekä käytännön toiminnassa esiin tulleisiin hyvän hallintotavan kannalta merkityksellisiin kysymyksiin. Uuden toiminnan käynnistämisen ja uuden tuotteistuksen tarjoamisen yhteydessä henkilöstön koulutukseen kiinnitetään vastaavasti riittävästi huomiota asiantuntemuksen ja riskienhallinnan vaatimusten kannalta.

Sisäinen valvonta ja compliance organisoidaan liiketoimintavastuusta riippumattomasti. Compliancea tarkoitetaan säädösten noudattamisen valvontaa ja sen edellyttämää sääntelyn seuraamista sekä sisäisen ohjeistuksen kehittämistä.

Riskienhallinta on olennainen osa liiketoimintojen johtamisessa ja valvonnassa. Kokonaisuus muodostuu yleisemmästä hallituksen hyväksymästä ohjeistuksesta ja raportoinnista sekä konkreettisista päivittäisistä operatiivisen johdon organisoimista ja kontrolloimista toiminnoista.

Front-konsernin sisäpiirirekisterin ylläpito on järjestetty Euroclear Finland Oy:n ylläpitämässä sisäpiirirekisterijärjestelmässä. Sisäpiirirekisteriä koskevat julkiset tiedot ovat saatavilla yhtiöstä.

Hallituksen kokoonpano ja työskentely

Ylintä päätösvaltaa konsernissa käyttävät emoyhtiö Front Group Oy:n yhtiökokous sekä tytäryhtiöiden yhtiökokoukset (toimiluvallinen sijoituspalveluyhtiö Front Capital Oy). Yhtiökokous nimittää kunkin yhtiön hallituksen. Emoyhtiön ja sijoituspalveluyhtiön hallituksessa on 3-5 jäsentä.

Hallituksen jäseniltä edellytetään riittävää ja monipuolista osaamista, kokemusta ja sopivuutta tehtävänsä. Uusista hallitusjäsenistä tehdään niin sanottu fit & proper selvitys, joka toimitetaan myös finanssivalvonnalle. Uudet hallitusjäsenet perehdytetään Front-konsernin liiketoimintaan huolellisesti niin, että he saavat kaikki tarpeelliset tiedot hallitustehtäviensä asianmukaiseen hoitamiseen, kiinnittäen erityisesti huomiota sääntelyyn, toimiluvallisuuteen ja riskienhallintaan. Emoyhtiön hallitus on sitoutunut edistämään Front-yhtiöiden hallituskokoonpanojen monimuotoisuutta määrittelemättä kuitenkaan hallitusjäsenten sukupuolikiintiöitä. Front-konsernin tavoitteena on ylläpitää parasta mahdollista, ammattitaitoa ja monipuolisen kokemuksen omaavaa hallituskokoonpanoa. Hallitusten kokoonpano päätetään vuosittain yhtiökokouksessa. Front Groupin hallitus on hyväksynyt tavoitteeksi molempien sukupuolien edustuksen yhtiön hallituksessa ja tekee vuosittain varsinaiselle yhtiökokoukselle selonteon tilanteesta.

Sekä konsernin emoyhtiön että tytäryhtiöiden hallitus kokoontuu pääsääntöisesti kvartaaleittain. Hallituksen tulee edistää yhtiön ja sen kaikkien osakkeenomistajien etua tasapuolisesti. Hallituksen vastuulla on yhtiön hallinto ja toiminnan organisoiminen asianmukaisesti. Hallitus ohjaa konsernin operatiivista johtamista,

nimittää ja erottaa toimitusjohtajan, hyväksyy strategian sekä vastaa tarkoituksenmukaisten sisäisten valvontajärjestelmien olemassaolosta. Hallitus myös varmistaa johtamisjärjestelmän toiminnan ja vastaa kirjanpidon ja varainhoidon valvonnasta.

Hallituksen tulee varmistua siitä, että se saa kaikki tarvitsemansa tiedot päätöksentekoa varten. Front - konsernissa ylimmällä johdolla tarkoitetaan Front Groupin hallitusta, jonka tehtäviin kuuluu myös sen varmistaminen, että tytäryhtiöiden hallitukset saavat tehtäviensä ja vastuidensa kannalta riittävät tiedot. Hallitus on todennut ja määrittänyt, että Osakeyhtiölain vaatimusten lisäksi hallituksen työjärjestykseen kuuluvat ainakin seuraavat asiat:

- a) Yhtiötä hallitukselle edustavien henkilöiden valinta; compliance, sisäinen valvonta, riskienvalvontatoimintojen arviointi;
- b) SipaL:n ja LuottolaitosL:n mukaan hallitukselle kuuluvat tehtävät, mukaanlukien hallituksen kokoonpanon, työskentelyn sekä hallituksen yksittäisten jäsenten työskentelyn vähintään vuosittain tapahtuva arviointi.
- c) Konsernin strategia, visio ja arvot; vahvistetaan ja tarkistetaan vuosittain;
- d) Konsernin budjetti/tavoiteasetanta, pääomasuunnitelmat ja osingonjakopolitiikka sekä olennaiset muutokset edellä mainittuihin;
- e) Hallintojärjestelmään liittyvän sisäisen ohjeistuksen päivityksestä vahvistetaan vuosikello, jonka perusteella kunkin ohjeistuksen sisältö ja ajantasaisuus tarkistetaan vuosittain. Tarkistuksesta tehdään päätös hallituksen kokouksessa (mahdolliset päivitykset tai ei muutoksia) ja kiinnitetään huomiota kuhunkin ohjeistukseen liittyvästä mahdollisesta hallituksen vastuulle kuuluvasta tehtävästä SipaL:n ja LuottolaitosL:n mukaisesti. Riskistrategia ja muut strategiset tavoitteet sekä niiden noudattamisen valvonta tarkistetaan ja vahvistetaan vuosittain (Q4); Tässä yhteydessä vahvistetaan seuraavan kalenterivuoden riskiarviot ja pääomasuunnitelmat kullekin konserniyhtiölle ja hallitus arvioi Yhtiön hallinto- ja ohjausjärjestelmien tehokkuutta (LuottolaitosL 7:1). Lisäksi tässä yhteydessä tarkistetaan vuosittain ne hallituksen vastuulle kuuluvat tehtävät, joita ei ole vuosikellon mukaisten ohjeiden päivitysten yhteydessä käsitelty.
- f) Tilintarkastajien nimitysehdotus yhtiökokoukselle, sisältäen arvioinnin tilintarkastajan mahdollisen perättäisen toimikauden vaikutuksesta riippumattomuuteen. Lisäksi hallitus huolehtii siitä, että tilintarkastajat antavat vuosittain arvioinnin riippumattomuudestaan ja hyväksyy erikseen tilintarkastajalta tilattavat mahdolliset oheispalvelut (FIVA, MOK 8/2012).
- g) Uudet liiketoimintamallit ja -suunnitelmat;
- h) Toimitusjohtajan ja muun henkilöstön palkitsemisperiaatteet;
- i) Konsernin ulkopuolisiin lainajärjestelyihin ja muihin olennaisiin vastuisiin ryhtyminen;
- j) Kaikki olennaiset normaalin liiketoiminnan ulkopuoliset toimet ja järjestelyt;
- k) Konsernin sisäisen valvonnan, compliancen ja sisäisen tarkastuksen järjestäminen;
- l) Hyväksyy konsernissa sovellettavat menojen hyväksymyskäytännöt;
- m) Muut soveltuvat laista ja viranomaisvaatimuksista tulevat vastuut; ja
- n) Kaikki tähän dokumenttiin tehtävät muutokset.

Hallituksella ei ole erillisiä valiokuntia, vaan niiden tehtävistä vastaa hallitus, mukaanlukien LuottolaitosL:n perusteella valiokunnille kuuluvat tehtävät.

Johdon luotettavuus- ja pätevyysvaatimukset sekä ajankäyttö

Yhtiöiden toimitusjohtajista, compliance-toiminnon vastaavasta sekä sisäisen tarkastuksen toiminnan vastaavista tehdään fit & proper – selvitykset, jotka toimitetaan viipymättä Finanssivalvonnalle. Yhtiön ylimmän operatiivisen johdon (mukaan lukien johtoryhmän jäsenten) nimitykset hyväksyy aina kyseisen yhtiön hallitus sekä emoyhtiön hallitus. Hallitus vastaa nimityksen yhteydessä ja säännöllisesti yhtiön johtoa

valvoessaan siitä, että johtoon kuuluva henkilö on luotettava ja hyvämaineinen henkilö, joka ei ole konkurssissa taikka liiketoimintakiellossa ja jonka toimikelpoisuutta ei ole muutenkaan rajoitettu ja joka täyttää tehtävän edellyttämät osaamisen ja kokemuksen vaatimukset; Hallituksen jäsenellä ja toimivaan johtoon kuuluvalla tulee olla yhtiön liiketoiminnasta, siihen liittyvistä keskeisistä riskeistä sekä johtamisesta sellainen osaaminen ja kokemus kuin henkilön tehtävään sekä yhtiön toiminnan laatuun, laajuuteen ja monimuotoisuuteen nähden on tarpeen. Tätä arvioitaessa kiinnitetään huomiota tehtävänkuvaan ja myös muun johdon osaamiseen ja kokemukseen.

Yhtiön hallitus ja toimitusjohtajat vastaavat siitä, että johtoa koskevista muutoksista ilmoitetaan viipymättä Finanssivalvonnalle.

Konserniyhtiöiden toimitusjohtajat vastaavat yhtiöidensä operatiivisesta johtamisesta ja valvovat yhtiöiden toimintaa hallituksen antamien ohjeiden mukaisesti. Konsernitasolla operatiivinen johtaminen on koordinoitu viikoittain kokoontuvalle konsernin johtoryhmälle, johon kuuluvat emoyhtiön hallituksen puheenjohtaja, konserniyhtiöiden toimitusjohtajat sekä Compliance Officer. Yhtiön operatiiviselta johdolta edellytetään päätoimista sitoutumista Front-konsernissa työskentelyyn. Operatiivisen johdon hallitusjäsenyyksien määrää ei ole rajoitettu, mutta jäsenyys Front-ryhmän ulkopuolisessa hallituksessa edellyttää yhtiön erillistä suostumusta.

Palkitseminen

Front Group -konsernin yhtiöiden palkka- ja palkkiopolitiikasta päättää Yhtiön hallitus. Konserni pyrkii palkitsemisperiaatteissaan siihen, että yhtiön työntekijöille ja johdolle maksetaan toimialalla kilpailukykyistä kokonaispalkkaa, joka muodostuu peruspalkasta ja suorituksiin perustuvasta muuttuvan palkan osasta. Yhtiön hallitus on hyväksynyt henkilöstön palkitsemisohjeen, jossa on huomioitu Luottolaitostoiminnasta annetun lain (610/2014) 8 luvun säännökset (joita Sijoituspalvelulain 7:8 §:n perusteella sovelletaan myös sijoituspalveluyrityksiin), Euroopan komission antama asetus 604/2014 sekä Finanssivalvonnan aiheesta antamia ohjeita, määräyksiä ja kannanottoja.

Yhtiön kaikilla työntekijöillä on työsopimuksessa kirjattu muuttuvan palkan määräytymisperusteet. Palkitsemisjärjestelmän mukaisesti niiden henkilöiden osalta, joiden ammatillisella toiminnalla hallitus on katsonut olevan merkittävä vaikutus konsernin tai konserniyhtiöiden riskiasemaan, muuttuvien palkanosien määrä on rajattu 100 prosenttiin henkilön kiinteästä vuosipalkasta. Muuttuvien palkkojen määrän ylittäessä ansaintajaksolla 50.000 euroa, sovelletaan muuttuvan palkan maksuun lykkäysmenettelyä.

Palkitsemisperiaatteissa painotetaan yhtiön kannattavuutta ja sen kehitystä sekä hyvän kauppataivan ja asiakkaan edun mukaisesti tapahtuvaa myyntiä. Liiketoiminnoista riippumattoman valvontatoiminnon on vuosittain todennettava, että hallituksen hyväksymiä palkitsemisperiaatteita on noudatettu. Front-konsernissa ei ole erillistä palkitsemivaliokuntaa, valiokunnan tehtävistä vastaa hallitus.