

PALKITSEMISJÄRJESTELMÄ JA KÄYTÄNTEET 2021

Seuraavassa esitetään Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2019/2033 sijoituspalveluyritysten vakavaraisuusvaatimuksista ("IFR") mukaiset tiedot palkitsemisjärjestelmästä ja -käytännöistä.

Palkitsemisjärjestelmien rakenne

United Bankers Oyj -konsernissa ("**UB-konserni**") sovellettavat palkitsemisjärjestelmät valmistellaan United Bankers Oyj:n hallituksen palkitsemisvaliokunnassa ja hyväksytään hallituksessa. Lisäksi United Bankers Oyj:n toimiluvallisten tytäryhtiöiden hallitukset hyväksyvät yleisiin periaatteisiin pohjautuvat yhtiökohtaiset palkitsemisjärjestelmät soveltuvin osin.

UB-konsernissa kiinteän palkan määrittelyssä huomioidaan muun muassa työntekijän ammatillinen osaaminen (koulutustausta, asiantuntemuksen laajuus, mahdollinen erityisosaaminen ja työkokemus) sekä organisatorinen vastuu konsernissa. Kiinteän palkan määrittelyllä huolehditaan myös muun muassa siitä, että palkitsemisjärjestelmät ovat sukupuolineutraaleja, eli mies- ja naispuolisille työntekijöille maksetaan samasta tai samanarvoisesta työstä sama palkka.

Koko henkilökunta on pääsääntöisesti muuttuvan palkitsemisen piirissä. Muuttuva palkitseminen ja luontoisedut määräytyvät UB-konsernin käytäntöjen mukaisesti tehtäväkohtaisesti. Muuttuva palkitseminen ja luontoisedut ovat tavanomaisia ja markkinakäytännön mukaisia.

UB-konsernin palkitseminen muodostuu yhtiö- tai toimintokohtaisista palkitsemismalleista ja avainhenkilöiden kannustinjärjestelmästä. Sekä yhtiö- tai toimintokohtaisissa palkitsemismalleissa että avainhenkilöiden palkitsemisjärjestelmässä on UB-konserniin tai siihen kuuluvan yhtiön riskiasemaan vaikuttavia henkilöitä ("**Nimetyt henkilöt**").

Muuttuva palkitseminen

Muuttuva palkitseminen määräytyy asetettujen määrällisten ja laadullisten tavoitteiden saavuttamisen perusteella. Määrällisiä tavoitteita voivat olla esimerkiksi koko UB-konsernin tai siihen kuuluvan tietyn yhtiön taloudellinen ja tuloksellinen suoriutuminen. Laadullisia tavoitteita voivat olla esimerkiksi ansaintajaksolle asetetut UB-konsernin tai kyseisen konserniyhtiön strategisten tavoitteiden toteuttaminen, toiminnan kehittämiseen liittyvät tavoitteet, toimintaperiaatteiden, ohjeiden ja sääntelyn noudattaminen tai muut laadulliset kriteerit sekä arvio henkilökohtaisesta suoriutumisesta. UB-konsernin palkitsemisperiaatteissa yhtenä tavoitteena on vastuullisuusasioiden edistäminen ja siksi muuttuvan palkkion yhtenä laadullisena kriteerinä on asetettujen vastuullisuustavoitteiden täyttyminen. Tavoitteiden täyttymistä arvioidaan osana palkkionsaajan henkilökohtaista suoriutumista. Valvontatoiminnoissa työskentelevien muuttuvat palkkiot määräytyvät ainoastaan laadullisten tavoitteiden perusteella eivätkä ne näin ollen ole sidoksissa valvottaviin liiketoimintayksikköihin.

Osakepohjainen kannustinjärjestelmä

United Bankers Oyj otti 24.6.2015 käyttöön osakepohjaisen kannustinjärjestelmän UB-konsernin avainhenkilöille. Osakepalkkiojärjestelmän tarkoituksena on tukea UB-konsernin liiketoimintastrategiaa, yhdistää United Bankers Oyj:n osakkeenomistajien ja avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon nostamiseksi pitkällä aikavälillä sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukykyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja arvon kehitykseen perustuva palkkiojärjestelmä.

Osakepalkkiojärjestelmässä oli tilikautena 2021 voimassa kolme (3) kolmen (3) vuoden ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2019–2021, 2020–2022 ja 2021–2023 sekä yksi (1) yhden (1) vuoden ansaintajakso koskien vuotta 2021. Mahdollinen palkkio kultakin ansaintajaksolta maksetaan ansaintajakson päätyttyä yhdessä–neljässä erässä noin kolmen vuoden aikana. Tilikaudella järjestelmän piiriin kuului yhdeksän (9) UB-konsernin avainhenkilöä. United Bankers Oyj:n hallitus päättää järjestelmän ansaintakriteerit ja asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Järjestelmän perusteella maksettavat palkkiot perustuvat hallituksen asettamien UB-konsernin taloudellisten tavoitteiden sekä kullekin avainhenkilölle asetettujen yksilötason laadullisten tavoitteiden saavuttamiseen. Osakepalkkiojärjestelmän mukainen palkkio maksetaan osittain United Bankers Oyj:n osakkeina (noin 25 prosenttia) ja osittain rahana (noin 75 prosenttia). Työ- tai toimisuhteen voimassaoloaikana avainhenkilö tai hänen määräysvaltayhteisönsä ei saa myydä kannustinjärjestelmän kautta saamiaan yhtiön osakkeita siltä osin kuin avainhenkilön ja hänen määräysvaltayhtiönsä yhteenlasketun osakeomistuksen arvo yhtiössä alittaa kyseisen avainhenkilön kiinteän bruttovuosipalkan määrän.

Lykkääminen

Avainhenkilöiden kannustinjärjestelmään kuuluvien henkilöiden muuttuvat palkkiot voidaan maksaa kokonaan käteisenä tai osittain käteisenä ja osittain United Bankers Oyj:n osakkeina tai muina rahoitusvälineinä sääntelyn edellyttämällä tavalla. Mikäli avainhenkilöiden kannustinjärjestelmään kuuluvan henkilön muuttuvan palkkion määrä ylittää 50 000 euroa, lykätään osa henkilön muuttuvasta palkkiosta maksettavaksi myöhempänä ajankohtana ja osa palkkiosta maksetaan muuna kuin rahana kulloinkin voimassa olevan sääntelyn mukaisesti.

Muuttuva palkkio voidaan kuitenkin jättää maksamatta osittain tai kokonaan tai palkkion maksua voidaan lykätä UB-konsernin tai konserniyhtiön kannalta parempaan ajankohtaan, jos maksaminen voi vaarantaa UB-konsernin tai sen konserniyhtiön vakavaraisuuden, tai jos maksaminen voisi johtaa muuten haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen UB-konsernin tai siihen kuuluvan yhtiön kannalta.

Muiden kuin UB-konsernin osakepohjaiseen kannustinjärjestelmään kuuluvien Nimettyjen henkilöiden palkitseminen muodostuu yhden vuoden ansaintajaksoista. Näiden henkilöiden muuttuvaa palkkiota ei sijoituspalvelulain (747/2012 muutoksineen) 6b luvun 10 §:n mukaisesti lykätä eikä makseta rahoitusvälineinä, vaikka muuttuvan palkkion määrä ylittäisikin 50 000 euroa.

Kiinteiden ja muuttuvien osien suhteet

UB-konsernissa muuttuvan palkkion osuus ei lähtökohtaisesti saa ylittää 100 prosenttia kunkin palkkionsaajan kiinteän palkkion kokonaismäärästä. UB-konsernin tai siihen kuuluvan tietyn yhtiön riskiasemaan vaikuttavan henkilön muuttuva palkkio saa olla enintään 200 prosenttia kiinteän palkkion kokonaismäärästä.

Tiedot Nimettyjen henkilöiden ja johdon palkitsemisesta

Nimettyjä henkilöitä oli vuonna 2021 yhteensä 45 henkilöä. Kiinteitä palkkiota maksettiin vuonna 2021 Nimetyille henkilöille 3 562 780,51 euroa. Muuttuvia palkkioita maksettiin vuonna 2021 Nimetyille henkilöille yhteensä 1 445 162,93 euroa, josta yhteensä 1 214 629,51 euroa maksettiin käteisenä ja 230 533,42 euroa United Bankers Oyj:n osakkeina.

Vuonna 2021 osakepohjaisen kannustinjärjestelmän perusteella maksettiin käteisenä 670 246,74 euroa ja United Bankers Oyj:n osakkeina 230 533,42 euroa.

Lykättyjen palkkioiden määrät

Aiemmilta tilikausilta lykättyjä palkkiota maksettiin tilikautena 2021 yhteensä 68 666,15 euroa. Aikaisempien vuosien ansaintajaksoilta lykättyjä maksamattomia palkkioita, joita on tarkoitus maksaa seuraavan kolmen vuoden 2022–2024 aikana on yhteensä 463 296,28 euroa.

Tilikautena 2021 lykättyjä palkkioita ei alennettu suorituksen arvioinnin jälkeen. UB-konsernin palkitsemisjärjestelmään ei kuulu taattuja muuttuvien palkkioiden osia, eikä sellaisia siten ole maksettu tilikautena 2021.

Erorahat

Tilikaudelta 2021 ei maksettu erorahoja eikä myöskään edellisten tilikausien aikana kerääntyneitä erorahoja.

Tieto siitä, onko sijoituspalveluyritykseen sovellettu direktiivin (EU) 2019/2034 32 artiklan 4 kohdassa säädettyä poikkeusta

UB-konserniin ja siihen kuuluviin yhtiöihin sovelletaan sijoituspalvelulain (747/2012 muutoksineen) 6b luvun 10 §:n 7 momentin ensimmäistä alakohtaa. Poikkeusta sovelletaan kaikkiin UB-konsernin palkitsemisjärjestelmiin ja kaikkiin palkitsemisjärjestelmien piirissä oleviin henkilöihin. Palkitsemisjärjestelmien piirissä oli vuonna 2021 yhteensä 45 Nimettyä henkilöä. Nimetyille henkilöille maksettujen palkkioiden kokonaismäärä jaettuna kiinteisiin ja muuttuviin osiin on esitetty ylempänä.