



UNITED BANKERS OYJ -KONSERNIN PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS KOSKIEN TILIKAUTTA 2018

United Bankers Oyj (jäljempänä "UB") noudattaa palkitsemisjärjestelmien laatimisessa sitä velvoittavaa säännöstöä ja Finanssivalvonnan voimassaolevia ohjeita ja määräyksiä. UB:lla palkitseminen muodostuu pääsääntöisesti kiinteästä peruspalkasta, osakepalkkioista tulospalkkiosta sekä tytäryhtiökohtaisista palkitsemisjärjestelmistä. Tämä palkka- ja palkkioselvitys koskee vuotta 2018 ja on laadittu EU:n vakavaraisuusasetuksen 450 artiklan mukaisesti koskien sellaisia henkilöryhmiä, joiden ammatillisella toiminnalla on olennainen vaikutus yhtiön riskiasemaan. Tällaisia henkilöitä ovat osa UB-konserniyhtiöiden toimitusjohtajista ja johtoryhmän jäsenistä sekä tärkeimpien liiketoimintojen vetäjät, joiden palkitsemisessa noudatetaan UB:n avainhenkilöiden osakepalkkiojärjestelmää. Muut yhtiön riskiasemaan olennaisesti vaikuttavat työntekijät, kuten yhtiön compliance- ja riskienhallintatoiminnoissa työskentelevät henkilöt sekä yhtiön IT- ja talousjohto, eivät kuulu edellä mainittuun osakepalkkiojärjestelmään. Selvityksessä on avattu myös UB:n hallituksen palkitseminen.

Palkitsemisjärjestelmä

UB:n osakepalkkiojärjestelmä perustettiin vuonna 2015 osaksi yhtiön ja sen tytäryhtiöiden avainhenkilöille kohdistettua kannustin- ja sitouttamisjärjestelmää. UB-konsernin emoyhtiön hallitus valvoo palkitsemista. Palkitsemisjärjestelmän luomisessa on käytetty apuna ulkopuolista konsulttia, Alexander Incentives Oy:tä, joka laati UB:n osakepalkkiojärjestelmää koskevan mallin. UB-konsernin Compliance-toiminto valvoo yhtiön palkitsemisjärjestelmien lainmukaisuutta sekä raportoi myös palkitsemisasiosta vuosittain hallitukselle.

Palkitsemisjärjestelmässä on tällä hetkellä voimassa kolme (3) kolmen (3) vuoden mittaista ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2017–2019, 2018–2020 ja 2019–2021 sekä yksi (1) yhden (1) vuoden mittainen ansaintajakso, kalenterivuosi 2019. Yksivuotisen ansaintajakson tavoite on ollut sisällyttää yhtiön lyhyen aikavälin palkkiojärjestelmä osaksi finanssialan lainsäädännön mukaista kannustinjärjestelmää.

Johdon muuttuva palkkio on sidottu osittain konsernin tulostavoitteen saavuttamiseen, minkä lisäksi palkkion määrään vaikuttaa henkilökohtainen suoriutuminen kulloinkin erikseen asetetuista tavoitteista. Hallitus päättää erikseen ansaintakriteereistä ja tavoitteista. Muuttuvien palkkioiden määrää voidaan muuttaa riskiperusteisesti hallituksen päätöksellä ja palkitsemisjärjestelmä on tiukasti hallituksen ohjauksessa. Yhtiössä tapahtuviin muutoksiin voidaan näin ollen tarvittaessa reagoida. Hallituksella on oikeus leikata osakepalkkiojärjestelmän mukaisia palkkioita tai lykätä palkkioiden maksua yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan silloin, kun yhtiöstä riippumattomat olosuhteiden muutokset johtaisivat järjestelmää sovellettaessa yhtiölle haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen.

Mikäli palkkionsaajan muuttuvan palkkion kokonaismäärä ylittää 50 000 euroa kalenterivuodessa, vähintään 40 % muuttuvan palkkion kokonaismäärästä lykätään maksettavaksi seuraavan kolmen vuoden aikana tasaerissä. Palkkio voidaan maksaa ilman

lykkäysaikaa, jos palkkiojärjestelmän piiriin kuuluvan muuttuva palkkio yhden vuoden ansaintajaksolta ei ylitä 50 000 euroa. Muuttuva palkkio maksetaan palkkionsaajille, joiden muuttuvan palkkion kokonaismäärä ylittää 50 000 euroa kalenterivuodessa. Muuttuvasta palkkiosta enintään 50 % maksetaan rahana ja vähintään 50 % United Bankers Oyj:n osakkeina.

Hallituksen palkkiot ja muut etuisuudet

Vuonna 2018 UB-konsernin emoyhtiön hallituksen jäsenten palkitsemisen valmistelusta vastasi UB:n hallituksen palkitsemistoimikunta, johon kuuluivat Johan Linder, Rainer Häggblom, Lennart Robertsson ja Tarja Pääkkönen.

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta hallituksen palkitsemistoimikunnan ehdotuksen perusteella. Varsinaisen yhtiökokouksen 22.3.2018 tekemän päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille maksettiin palkkiota seuraavasti; hallituksen puheenjohtajalle 30 000 euroa vuodessa (2017: 30 000 euroa) ja hallituksen jäsenelle, joka ei työskentele UB-konsernin palveluksessa, maksettiin hallituksen kokouksiin osallistumisesta 20 000 euroa vuodessa (2017: 20 000 euroa). Hallituksen jäsenille, jotka työskentelevät UB-konsernin palveluksessa, ei makseta palkkiota hallitustyöskentelystä. Hallituspalkkiot maksetaan rahana. Muita palkkioita ei maksettu. Hallitus kokoontui tilikauden 2018 aikana 21 kertaa.

Toimitusjohtajan palkka ja muut etuisuudet

UB-konsernin toimitusjohtajan palkitsemisesta päättää hallitus. Toimitusjohtajan palkitseminen koostuu kiinteästä ja muuttuvasta osasta. Toimitusjohtaja on avainhenkilöiden osakepalkkiojärjestelmän piirissä ja toimitusjohtajan palkitseminen on sidottu UB-konsernin tulostavoitteeseen. Tilikaudelta 2018 toimitusjohtajalle maksettiin palkkaa ja palkkioita sisältäen luontoisedut yhteensä 148 945 euroa (2017: 155 843 euroa), josta muuttuvien palkkioiden osuus oli 17 917 euroa (2017: 24 815 euroa). Kiinteän ja muuttuvan palkkion suhde oli 13,67 % (2017: 18,94 %). Vuodelta 2018 toimitusjohtajan muuttuvasta palkkiosta 13 445 euroa maksettiin rahana ja 4 472 euroa osakkeina. Toimitusjohtajalla ei ole merkittäviä luontoisetuja. Toimitusjohtajalla on yhden (1) kuukauden mittainen, sekä toimitusjohtajaa että UB:ta sitova irtisanomisaika. Hän on oikeutettu kuuden (6) kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan siinä tapauksessa, että sopimus irtisanottaisiin UB:n toimesta. Toimitusjohtajalla on oikeus lakisääteiseen eläkkeeseen ja eläkeikä määräytyy lakisääteisen työeläkejärjestelmän puitteissa.

Johtoryhmän palkka ja muut etuisuudet

UB-konsernin johtoryhmän palkitsemisesta päättää hallitus palkitsemistoimikunnan ehdotuksesta. Johtoryhmään kuului vuonna 2018 toimitusjohtajan lisäksi 6 henkilöä (2017: 4 henkilöä). Johtoryhmän jäsenistä osa kuului vuonna 2018 avainhenkilöiden osakepalkkiojärjestelmän piiriin. Muuttuvan palkkion määrään vaikuttaa UB-konsernin tulostavoitteen saavuttaminen sekä suoriutuminen henkilökohtaisesti asetetuista tavoitteista. Tilikaudelta 2018 johtoryhmälle maksettiin palkkaa ja palkkioita, luontoisedut mukaan lukien, yhteensä 699 166 euroa (2017: 500 421 euroa), josta kiinteiden palkkioiden osuus oli 577 851 euroa (2017: 413 201 euroa) ja muuttuvien palkkioiden osuus oli 121 315 euroa (2017: 87 220 euroa). Johtoryhmän kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden suhde oli 20,99 % (2017: 21,11 %*). Muuttuvista palkkiosta 98 417 euroa maksettiin rahana (2017: 65 450 euroa) ja 22 898 euroa osakkeina (2017: 21 770 euroa). Johtoryhmän jäsenillä ei ole merkittäviä luontoisetuja. Toimitusjohtajan palkitseminen ei sisälly edellä mainittuihin johtoryhmän palkkoihin ja palkkioihin.

Muiden avainhenkilöiden palkka ja muut etuisuudet

Muiden avainhenkilöiden palkitsemisen osalta toimitusjohtaja ja palkitsemistoimikunta tekevät ehdotuksen palkkioista ja lopullisen päätöksen tekee UB-konsernin emoyhtiön United Bankers Oyj:n hallitus. Muuttuvan palkkion määrään vaikuttaa konsernin tulostavoitteen saavuttaminen sekä suoriutuminen henkilökohtaisesti asetetuista tavoitteista. Tilikaudelta 2018 muille avainhenkilöille maksettiin palkkaa ja palkkioita yhteensä 317 170 euroa (2017: 414 602 euroa), josta kiinteiden palkkioiden osuus oli 296 547 euroa (2017: 374 352 euroa) ja muuttuvien palkkioiden osuus oli 20 623 euroa (2017: 40 250 euroa). Kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden suhde oli 6,95 % (2017: 10,75 %*). Muuttuvista palkkioista 15 481 euroa maksettiin rahana (2017: 30 275 euroa) ja 5 142 euroa osakkeina (2017: 9 975 euroa).

Yhteenlasketut palkkiot

Toimivan johdon (toimitusjohtaja ja johtoryhmä) ja muiden avainhenkilöiden yhteenlaskettujen palkkioiden määrä tilikaudelta 2018 oli 1 165 281 euroa (2017: 1 070 866 euroa). Tilikauden 2018 osalta palkkionsaajia oli yhteensä kymmenen (10) (2017: 9*). Tilikaudelta 2018 maksettiin kiinteitä palkkioita yhteensä 1 005 426 euroa (2017: 915 824 euroa) ja muuttuvia palkkioita yhteensä 159 855 euroa (2017: 152 285 euroa). Tilikauden 2018 aikana ei maksettu erorahoja (2017: 0 euroa). Kenenkään UB-konsernin toimivaan johtoon kuuluvan henkilön tai avainhenkilön palkkio ei noussut yli miljoonaan euroon tilikaudelta 2018.

Palkitsemista koskevat hallituksen valtuutukset

Ylimääräinen yhtiökokous 8.1.2018 valtuutti hallituksen päättämään enintään 300 000 yhtiön uuden tai hallussa olevaa omaa A-sarjan maksullisesta ja/tai maksuttomasta osakkeen antamisesta yhdessä tai useammassa erässä osakeannilla ja/tai antamalla osakeyhtiölain 10 luvun 1 §:ssä tarkoitettuja osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia muun muassa yhtiön osakepohjaisen kannustinjärjestelmän toteuttamiseen. Valtuutus sisältää hallituksen oikeuden päättää osakeyhtiölain sallimissa rajoissa kaikista osakkeiden ja osakkeeseen oikeuttavien erityisten oikeuksien antamiseen liittyvistä seikoista ja ehdoista, mukaan lukien osakkeiden tai osakkeeseen oikeuttavien erityisten oikeuksien saajat ja maksettavan vastikkeen määrä. Hallituksen valtuutus kattaa myös oikeuden antaa osakkeita ja osakkeeseen oikeuttavia erityisiä oikeuksia suunnatusti tai vastikkeetta.

*Vertailuvuoden 2017 lukuja on oikaistu.