



United Bankers Oyj

Palkitsemisraportti 2022



United Bankers Oyj

Palkitsemisraportti 2022

Yleistä

Tässä palkitsemisraportissa kuvataan United Bankers Oyj:n ("United Bankers" tai "yhtiö") hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista tilikaudelta 2022. Palkitsemisraportti on laadittu osakeyhtiölain, arvopaperimarkkinalain, osakkeen liikkeeseenlaskijan palkitsemispolitiikasta ja palkitsemisraportista annetun valtionvarainministeriön asetuksen vaatimusten sekä Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman vuoden 2020 hallinnointikoodin suositusten mukaisesti. Siinä kuvataan myös yhtiön taloudellista kehitystä viiden (5) viime vuoden ajalta, jotta toteutunutta hallituksen ja toimitusjohtajan palkitsemista voidaan suhteuttaa siihen.

United Bankersin hallituksen palkitsemisvaliokunta on tarkistanut palkitsemisraportin, ja hallitus on hyväksynyt sen esitettäväksi ja osakkeenomistajien vahvistettavaksi United Bankersin vuoden 2023 varsinaisessa yhtiökokouksessa. Palkitsemisraporttia koskeva yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava.

Palkitsemisen periaatteet

Yhtiön toimielinten palkitseminen perustuu yhtiön voimassa olevaan Hallinnointikoodin mukaiseen palkitsemispolitiikkaan ("Palkitsemispolitiikka"), joka käsiteltiin yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 19.3.2021. Palkitsemispolitiikka on voimassa vuoden 2025 varsinaiseen yhtiökokoukseen saakka, ellei hallitus päättä tuoda sitä aikaisempaan yhtiökokoukseen käsittelyä varten.

Hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitseminen tilikaudella 2022 toteutettiin yhtiön voimassa olevan vahvistetun Palkitsemispolitiikan mukaisesti. Tilikaudella 2022 ei tehty väliaikaisia poikkeamia, eikä hallitus havainnut olosuhteita tai toimintaa, jotka olisivat aiheuttaneet tarpeen soveltaa ehtoja koskien toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisten palkkioiden oikaisemista tai takaisinperintää.

Palkitsemispolitiikalla pyritään edistämään motivoivaa palkitsemiskulttuuria ja sitoutumista yhtiöön. Toimitusjohtaja kuuluu yhdessä muiden avainhenkilöiden kanssa avainhenkilöiden osakepalkkiojärjestelmään ("Osakepalkkiojärjestelmä"), jonka tarkoituksena on tukea konsernin liiketoimintastrategiaa ja yhdistää omistajien sekä avainhenkilöiden tavoitteet yhtiön arvon kasvattamiseksi pitkällä aikavälillä. Tavoitteena on myös sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön ja tarjota heille kilpailukyinen yhtiön osakkeiden ansaintaan ja arvon kehitykseen perustuva kannustinjärjestelmä.

Toimitusjohtajan osittain suoritusperusteinen palkitseminen ylläpitää yhteyden yhtiön tuloksen ja toimitusjohtajan palkitsemisen välillä, ja Osakepalkkiojärjestelmän puitteissa asetetut tavoitteet ovat suoraan yhteydessä United Bankersin liiketoiminnan tuloksellisuuteen. Toimitusjohtajan osakeomistus varmistaa osakkeenomistajien ja johdon etujen yhteneväisyyden.

Vuoden 2022 aikana toimielinten palkitseminen on toteutettu Palkitsemispolitiikan mukaisesti, mikä on tukenut United Bankersin liiketoimintastrategiaa. Palkitsemisvaliokunta ja hallitus on arvioinut toimitusjohtajan palkitsemista vuoden 2022 osalta varmistaakseen kilpailukyisen ja oikeudenmukaisen kokonaispalkitsemismahdollisuuden verrattuna kilpailijoihin ja markkinoihin.

United Bankersin taloudellisen tuloksen ja palkitsemisen kehitys

United Bankersin taloudellinen kehitys on ollut viimeisen viiden (5) vuoden aikana myönteistä, ja yhtiön liikevaihto ja kannattavuus ovat olleet kasvussa. Kannattavuus parani myös vuonna 2022 sijoitusmarkkinoiden yleisestä heikosta kehityksestä huolimatta.

Yhtiö on asettanut neljä (4) keskeistä mittaria, joiden se katsoo kuvaavan parhaiten liiketoiminnan tuloksellisuutta. Nämä ovat liikevaihto, hallinnoitavien varojen määrä, operatiivinen käyttökate ja

kulu-tuottosuhde. Yhtiö on pystynyt tarjoamaan osakkeenomistajille vakaan tuoton, kuten osakkeen hintakehitys sekä osakekohtaisen osingon kehitys osoittavat.

	2018 IFRS	2019 IFRS	2020 IFRS	2021 IFRS	2022 IFRS
United Bankers -konsernin liikevaihto, milj. EUR	29,7	32,5	34,4	43,8	48,6
Hallinnoitavat varat, mrd EUR	2,9	3,6	3,8	4,8	4,4
Operatiivinen käyttökate, milj. EUR	7,1	8,4	10,3	16,3	18,5
Kulu-tuottosuhde	0,88	0,80	0,74	0,66	0,65
Osakkeen arvo vuoden lopussa, EUR	6,60	8,80	10,70	14,20	13,60
Osingon määrä, EUR/osake	0,41	0,43	0,51	0,80	0,90 ¹

1) Hallituksen ehdotus varojenjaosta (osinkoa 0,75 euroa osakkeelta ja pääomanpalautusta sijoitetun vapaan oman pääoman rahastosta 0,15 euroa osakkeelta, yhteensä 0,90 euroa osakkeelta) 22.3.2023 pidettävälle varsinaiselle yhtiökokoukselle.

Viiden (5) vuoden palkitsemiskehitys (maksetut palkkiot vuoden aikana)

Palkitseminen, EUR	2018	2019	2020	2021	2022
Hallituksen puheenjohtaja	30 000	30 000	30 000	30 000	33 990
Hallituksen muut jäsenet	20 000	20 000	20 000	20 000	23 750
Toimitusjohtaja	155 843	163 566	262 286	325 474	381 469
United Bankers -konsernin työntekijä, keskimäärin*	73 655	82 026	91 217	98 423	93 380

* United Bankers -konserniin kuuluvan työntekijän keskimääräinen palkkakehitys perustuu henkilöstökuluihin ilman henkilöstön sivukuluja jaettuna keskimääräisellä henkilöstömäärällä vuoden aikana

Palkitsemispolitiikan mukaan toimitusjohtajan palkitseminen perustuu osittain ennalta asetettujen yhtiön liiketoiminnan tuloksen kehitykseen liittyvien, strategisten ja muiden määrällisten tai laadullisten tavoitteiden saavuttamiseen. Siten tavoitteiden toteuttaminen ja United Bankersin toteutunut kehitys heijastuu toimitusjohtajalle maksettuihin pitkän aikavälin suoritusperusteisiin tulospalkkioihin.

United Bankersin yhtiökokous päättää hallituksen jäsenille maksettavista palkkioista. Palkkioita maksettiin ajalta 1.1.–23.3.2022 yhtiön varsinaisen yhtiökokouksen 2021 päätöksen mukaisesti vuosipalkkiona hallituksen puheenjohtajalle 30 000 euroa ja vuosipalkkiona muille hallituksen jäsenille, jotka eivät työskennelleet United Bankers -konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa, 20 000 eu-

roa. Varsinaisen yhtiökokouksen 23.3.2022 päätöksen mukaisesti hallituspalkkioita korotettiin 23.3.2022 alkaen siten, että hallituksen puheenjohtajalle maksettiin vuosipalkkiona 35 000 euroa ja muille hallituksen jäsenille, jotka eivät työskennelleet United Bankers -konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa, maksettiin vuosipalkkiona 25 000 euroa.

Hallitus on asettanut tarkastusvaliokunnan sekä palkitsemisvaliokunnan valmistelevaan hallitukselle kuuluvia asioita. Hallituksen jäsenille maksettu vuosipalkkio sisälsi myös valiokuntien työskentelyn. Niille hallituksen jäsenille, jotka olivat United Bankers konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa työntekijöinä, ei yhtiökokouksen päätöksen mukaisesti maksettu palkkiota hallitustyöstä.¹

Hallituksen palkkiot vuonna 2022

United Bankersin maksamat hallituksen palkkiot 1.1.–31.12.2022:

Hallituksen jäsen	Vuosipalkkio hallitustyöstä/EUR (ml. luontoisedut)*
Johan Linder, hallituksen puheenjohtaja	33 990
Lennart Robertsson, hallituksen varapuheenjohtaja	23 750
Antti Asunmaa, 4.11.2022 saakka	19 583
Rainer Häggblom	23 750
Tarja Pääkkönen	23 750
Eero Suomela	23 750
Rasmus Finnilä**, 23.3.2022 alkaen	0
Carl-Gustaf von Troil**, 23.3.2022 saakka	0

* Erillistä kokouspalkkiota tai palkkiota valiokuntatyöskentelystä ei maksettu

** United Bankers -konserniin kuuluvan yhtiön palveluksessa

¹ United Bankers -konserni hankki konsultointipalveluita yhtiön hallituksen jäsenen Rainer Häggblomin määräysvalta-yhtiöltä Häggblom & Partners Ltd Oy:ltä vuonna 2022 yhteensä 110 070,16 eurolla. Rainer Häggblomille maksettiin hallituspalkkiota ja kokouspalkkiota United Bankersin muista konserniyhtiöistä yhteensä 2 600,00 euroa vuonna 2022. Hallituksen entisen jäsenen Antti Asunmaan, Taito Capital Oy on solminut sidonnaisasiamiessopimuksen United Bankersin konserniyhtiön kanssa. Konserniyhtiö palautti Taito Capital Oy:lle vuonna 2022 sijoitus tuotteiden jakeluun liittyviä palkkiotuottoja yhteensä 141 466,73 euroa. Antti Asunmaalle maksettiin hallituspalkkiota ja kokouspalkkiota United Bankersin muista konserniyhtiöistä yhteensä 63 000,00 euroa vuonna 2022. Asunmaa erosi United Bankersin ja sen tytäryhtiöiden hallituksista 4.11.2022 lukien. Hallituksen entinen jäsen Carl-Gustaf von Troil on työsuhteessa UB Omaisuudenhoito Oy:öön. Hänelle maksettiin hallitusjäsenyyden ajalta 1.1.2022-23.3.2022 palkkaa ja muita etuuksia yhteensä 18 720,00 euroa. Hallituksen jäsenelle Rasmus Finnilälle, joka on työsuhteessa UB Omaisuudenhoito Oy:öön maksettiin ajalta 23.3.2022-31.12.2022 palkkaa ja muita etuuksia yhteensä 56 880,00 euroa. Työ-, toimi- tai asiamiessuhteessa United Bankers -konserniyhtiöihin oleville hallituksen jäsenille maksetut palkat tai palkkiot noudattivat United Bankers konsernin tavanomaisia työ-, toimi- ja asiamiessopimuskäytänteitä ja palkitsemisperiaatteita.

Toimitusjohtajan palkitseminen vuonna 2022

United Bankersin toimitusjohtaja Patrick Andersonin palkkiot 1.1.–31.12.2022 sekä työsuhteen keskeiset ehdot:

Palkitsemiselementti	Yhteenveto Palkitsemispolitiikan ehdoista	Soveltaminen vuonna 2022
Kiinteä palkitseminen	Kiinteän palkitsemisen tason määrittelyssä huomioidaan toimitusjohtajan ammatillinen osaaminen, koulutustausta, asiantuntemuksen laajuus ja työkokemus sekä organisatorinen vastuu ja yleinen palkkataso vastaavissa tehtävissä.	Toimitusjohtajan kiinteä vuosipalkka vuonna 2022 oli yhteensä 177 774,72 euroa (sisältäen lomapalkan ja luontoisedut).
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän tarkoituksena on toimitusjohtajan ja yhtiön osakkeenomistajien intressien yhtenäistäminen United Bankers -konsernin taloudellisen suoriutumisen tai yhtiön osakkeen hinnan kehityksen kautta. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän osalta yhtiön toimitusjohtaja voi kuulua United Bankers -konsernin avainhenkilöiden osakepalkkiojärjestelmän piiriin. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä voi määräytyä hallituksen asettamien määrällisten tai laadullisten tavoitteiden saavuttamisen tai yhtiön osakekurssin kehityksen perusteella. Osa maksettavista palkkioista lykätään mikäli kulloinkin soveltuvan finanssialan sääntely niin edellyttää.	Toimitusjohtajalle maksettiin Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakson 2019–2021 perusteella vuonna 2022 yhteensä 2 709 yhtiön osaketta hintaan 14,0686 euroa osakkeelta, joka oli United Bankersin osakkeen kaupankäyntimäärällä painotettu keskimurssi 16.3.2022. Osakkeiden kokonaisarvo oli 38 111,84 euroa edellä mainittuun keskimurssiin. Lisäksi toimitusjohtajalle maksettiin Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakson 2019–2021 perusteella rahana 114 307,38 euroa. Lisäksi toimitusjohtajan Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajakson 2019-2021 perusteella vuonna 2022 maksettavaksi erääntynyt, 101 603,43 euron muuttuvan palkkion pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän osuus on finanssialaa koskevan palkitsemissäätelyn mukaisesti lykätty maksettavaksi vuosina 2023–2025. Aikaisemmilta ansaintajaksoilta finanssialan sääntelyn mukaan lykättyjen palkkioiden maksu vuonna 2022 oli yhteensä 51 275,53 euroa. Aikaisemmilta ansaintajaksoilta lykättyjä palkkioita on maksamatta vielä yhteensä 76 805,93 euroa.

Muuttuvan ja kiinteän palkitsemisen suhde	Kiinteän palkan osuus kokonais-palkitsemisesta on oltava riittävän suuri, jotta vältetään riippuvuus muuttuvista palkkioista ja mahdollinen liiallinen riskinotto. Kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen suhde on oltava tarkoituksenmukainen ottaen huomioon yhtiön pitkän aikavälin etu. Muuttuvan palkitsemisen määrä riippuu myös hallituksen asettamien tavoitteiden saavuttamisesta. Muuttuvan palkitsemisen osuus kiinteään palkkioon verrattuna on oltava kulloinkin voimassaolevan finanssialan sääntelyn asettamissa rajoissa. Varsinaisen yhtiökokouksen 2021 päätöksen mukaan muuttuvan palkkion osuus voi olla enintään 200 prosenttia vuotuisen kiinteän palkkion kokonaismäärästä.	Vuonna 2022 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän perusteella maksettujen muuttuvien palkkioiden ja kiinteän palkitsemisen osien suhde oli 114,6 %, sisältäen aiemmilta Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajaksoilta lykätyt palkkiot.
Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän ansaintakriteerit	Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä voi määräytyä hallituksen asettamien määrällisten tai laadullisten tavoitteiden saavuttamisen tai yhtiön osakekurssin kehityksen perusteella.	Vuonna 2022 maksettu palkkio Osakepalkkiojärjestelmän ansaintajaksolta 2019-2021 perustui 100 % yhtiön tulostavoitteisiin sekä toimitusjohtajan työn laadulliseen arviointiin. Yhtiön hallitus arvioi United Bankers -konsernin taloudellisen tuloksen onnistumisprosentiksi 100 sekä konsernitason keskeisten laadullisten kriteerien onnistumisprosentiksi 100.
Eläke	Toimitusjohtaja kuuluu lakisääteiseen eläke-etuusjärjestelmään.	Toimitusjohtajalla ei ole lisäeläke-järjestelmää.
Muut etuudet	Toimitusjohtajalle voidaan myöntää kohtuullisia markkinakäytännön mukaisia muita mahdollisia etuja, joilla varmistetaan osaavan toimitusjohtajan sitoutuminen yhtiön kehitykseen.	Toimitusjohtajan luontoisetuihin kuuluu puhelinetu.

Toimisuhteen päättäminen	Toimitusjohtajan irtisanomisajasta, kilpailukiellosta ja erokorvauksesta on sovittu toimitusjohtajasopimuksessa.	Toimitusjohtajan irtisanomisaika on neljä (4) kuukautta. Yhtiön irtisanoessa toimitusjohtajasopimuksen tai jos sopimus päätetään yhtiön ja toimitusjohtajan yhteisestä sopimuksesta, yhtiö suorittaa toimitusjohtajalle erokorvauksen, joka vastaa sopimuksen päättymistä edeltäneiden kuuden (6) kuukauden aikana saamaa kiinteää kuukausipalkkaa. Erokorvausta ei makseta, mikäli yhtiö päättää sopimuksen perusteilla, jotka työsopimuslain mukaan oikeuttaisivat työsuhteessa työsopimuksen irtisanomiseen tai purkamiseen.
---------------------------------	--	--

Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä

Pitkän aikavälin palkitsemisen tarkoituksena on tukea konsernin liiketoimintastrategiaa sekä sitouttaa avainhenkilöt yhtiöön.

Osakeomistus luo johdolle pitkän aikavälin kannustimen yhtiön pitkän aikavälin arvon kasvattamiseen ja mahdollisuuden kilpailukykyiseen ansaintaan. Toimitusjohtaja kuuluu Osakepalkkiojärjestelmän piiriin. Vuonna 2022 toimitusjohtaja kuului Osakepalkkiojärjestelmän puitteissa kolmeen (3) kolmen (3) vuoden ansaintajaksoon, koskien vuosia 2020–2022, 2021–2023 ja 2022–2024. Osakepalkkiojärjestelmän mukaiset palkkiot erääntyvät maksettaviksi ansaintajakson päättymisen jälkeen.

United Bankersin toimitusjohtaja on Osakepalkkiojärjestelmän mukaisesti oikeutettu palkkioihin, joiden ansaintajakso on päättynyt 1.1.–31.12.2022 välisenä aikana ja jotka erääntyvät maksettavaksi vasta tilikauden 2022 jälkeen.

Osakepalkkiojärjestelmän vuosia 2020–2022 koskevassa ohjelmassa, jonka perusteella maksettava palkkio erääntyy maksettavaksi vuonna 2023, tavoitteiden painotus oli 100 % United Bankers -konsernin taloudellisissa tavoitteissa sekä niihin liittyvissä laadullisissa mittareissa. Hallitus vahvistaa erääntyvien palkkioiden lopullisen määrän vasta tämän palkitsemisraportin antamisen jälkeen, joten ne sisällytetään kokonaisuudessaan seuraavaan palkitsemisraporttiin tilikaudelta 2023.

Osakepalkkiojärjestelmän käynnissä olevien vuosien 2021–2023 ja 2022–2024 -ohjelmissa, joihin toimitusjohtaja kuuluu, hallituksen asettamia tavoitteita painotetaan alla ovelan taulukon mukaisesti. Hallitus vahvistaa näiden ohjelmien persuteella maksettavien palkkioiden lopullisen määrän erikseen kunkin ohjelman päättymisen jälkeen, joten ne sisällytetään kokonaisuudessaan tulevien vuosien palkitsemisraportteihin.

Tavoite	Painotus	Lisätietoja
United Bankers -konsernin taloudelliset tavoitteet	70 %	United Bankersin hallituksen asettamat taloudelliset tavoitteet, jotka mittaavat konsernin kumulatiivista kannattavuutta kolmen (3) vuoden tarkastelujakson aikana.
United Bankers -konsernin vastuullisuustavoitteet	20 %	Vastuullisuustavoitteet on sidottu kolmen (3) vuoden tarkastelujakson ajaksi muun muassa seuraaviin mittareihin: United Bankersin vastuullisuusstrategian toteuttaminen, Principles for Responsible Investment -periaatteiden noudattaminen, yhtiötä koskevat Scandinavian Financial Research Ltd (SFR) -tutkimustulokset, henkilöstön tyytyväisyys mitattuna henkilöstötutkimuksen tuloksella sekä laadullisten ESG-tavoitteiden toteutuminen, mukaan lukien hyvä hallintotapa.
United Bankers -konsernin keskeiset laadulliset kriteerit	10 %	United Bankers -konsernin sisäisten ohjeiden ja toimintaperiaatteiden noudattaminen yhtiössä sekä laadukkaiden palveluiden ja tuotteiden tuottaminen.

Yhtiön hallitus päättää Osakepalkkiojärjestelmän ansaintakriteerit ja asetettavat tavoitteet kunkin ansaintajakson alussa. Vuonna 2022 palkkio perustui hallituksen asettamien konsernin taloudellisten tavoitteiden sekä toimitusjohtajalle asetettujen yksilöllisten tavoitteiden saavuttamiseen vuosille 2019–2021. Ansaintajaksolla 2019–2021 ansaintakriteerit toteutuivat siten, että toimitusjohtajan muuttuva suoriteperusteinen palkitseminen toteutui 100-prosenttisesti enimmäispalkkiomäärästä.

Mahdollinen palkkio kultakin ansaintajaksolta maksetaan ansaintajakson päättyttyä, yhdessä (1) tai enintään neljässä (4) erillisessä erässä noin kolmen (3) vuoden aikana. Palkkio maksetaan osittain yhtiön osakkeina ja osittain rahana. Rahaosuudella pyritään kattamaan palkkiosta aiheutuvia veroja ja veronluonteisia maksuja. Mikäli toimitusjohtajan toimitusuhde päättyisi ennen Osakepalkkiojärjestelmän mukaisen palkkion maksamista, palkkiota ei pääsääntöisesti makseta.

Toimitusjohtaja tai hänen määräysvalta-yhteisönsä ei toimitusuhteen voimassaoloaikana saa myydä Osakepalkkiojärjestelmän kautta saamiaan yhtiön osakkeita niiltä osin kuin näiden osakkeiden arvo yhtiössä alittaa toimitusjohtajan kiinteän bruttovuosipalkan määrän.

Osakepalkkiojärjestelmän mukaiset vuonna 2022 maksetut toimitusjohtajan pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaiset palkkiot olivat varsinaisen yhtiökokouksen 2021 pitkän aikavälin kannustinjärjestelmää koskevan päätöksen asettamissa rajoissa enintään 200 prosenttia vuotuisista kiinteistä palkkioista.