



UNITED BANKERS -KONSERNIN PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS KOSKIEN TILIKAUTTA 2019

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 2019 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.

Tilikaudella 2019 palkitsemisjärjestelmässä oli 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 kuuluva muuttuva palkkio yhden vuoden ansaintajaksolta ei ylitä 50 000 euroa.. Muuttuvasta palkkiosta enintään 50 % maksetaan rahana ja vähintään 50 % United Bankers Oyj:n osakkeina.

Hallituksen palkkiot ja muut etuisuudet

Vuonna 2019 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 20.3.2019 tekemän päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille maksettiin palkkiota seuraavasti; hallituksen puheenjohtajalle 30 000 euroa vuodessa (2018: 30 000 euroa) ja hallituksen jäsenelle, joka ei työskentele UB-konsernin palveluksessa, maksettiin hallituksen kokouksiin osallistumisesta 20 000 euroa vuodessa (2018: 20 000 euroa). Hallituksen jäsenille, jotka työskentelevät UB-konsernin palveluksessa, ei makseta palkkiota hallitustyöskentelystä. Hallituspalkkiot maksetaan rahana. Muita palkkioita ei maksettu. Hallitus kokoontui tilikauden 2019 aikana 11 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 2019 toimitusjohtajalle maksettiin palkkaa ja palkkioita sisältäen luontoisedut yhteensä 287 095 euroa (2018: 148 945 euroa), josta muuttuvien palkkioiden osuus oli 141 207 euroa (2018: 17 917 euroa). Kiinteän ja muuttuvan palkkion suhde oli 96,79 % (2018: 13,67 %). Vuodelta 2019 toimitusjohtajan muuttuvasta palkkiosta 105 919 euroa maksettiin rahana ja 35 288 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 2019 toimitusjohtajan lisäksi kuusi (6) henkilöä (2018: 6 henkilöä). Johtoryhmän jäsenistä osa kuului vuonna 2019 avainhenkilöiden osakepalkkiojärjestelmän piiriin. Muuttuvan palkkion määrään vaikuttaa UB-konsernin tulostavoitteen saavuttaminen sekä suoriutuminen henkilökohtaisesti asetetuista tavoitteista. Tilikaudelta 2019 johtoryhmälle maksettiin palkkaa ja palkkioita, luontoisedut mukaan lukien, yhteensä 1 094 864 euroa (2018: 699 166 euroa), josta kiinteiden palkkioiden osuus oli 734 741 euroa (2018: 577 851 euroa) ja muuttuvien palkkioiden osuus oli 360 123 euroa (2018: 121 315 euroa). Johtoryhmän kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden suhde oli 49,01 % (2018: 20,99 %). Muuttuvista palkkiosta 271 261 euroa maksettiin rahana (2018: 98 417 euroa) ja 88 862 euroa osakkeina (2018: 22 898 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 2019 muille avainhenkilöille maksettiin palkkaa ja palkkioita yhteensä 485 619 euroa (2018: 317 170 euroa), josta kiinteiden palkkioiden osuus oli 397 543 euroa (2018: 296 547 euroa) ja muuttuvien palkkioiden osuus oli 88 077 euroa (2018: 20 623 euroa). Kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden suhde oli 22,16 % (2018: 6,95 %). Muuttuvista palkkioista 66 068 euroa maksettiin rahana (2018: 15 481 euroa) ja 22 008 euroa osakkeina (2018: 5 142 euroa).

Yhteenlasketut palkkiot

Toimivan johdon (toimitusjohtaja ja johtoryhmä) ja muiden avainhenkilöiden yhteenlaskettujen palkkioiden määrä tilikaudelta 2019 oli 1 867 579 euroa (2018: 1 165 281 euroa). Tilikauden 2019 osalta palkkionsaajia oli yhteensä kymmenen (10) (2018: 10). Tilikaudelta 2019 maksettiin kiinteitä palkkioita yhteensä 1 278 172 euroa (2018: 1 005 426 euroa) ja muuttuvia palkkioita yhteensä 589 407 euroa (2018: 159 855 euroa). Tilikauden 2019 aikana ei maksettu erorahoja (2018: 0 euroa). Kenenkään UB-konsernin toimivaan johtoon kuuluvan henkilön tai avainhenkilön palkkio ei noussut yli miljoonaan euroon tilikaudelta 2019.

Palkitsemista koskevat hallituksen päätökset ja 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. Valtuutus olisi voimassa viisi (5) vuotta ylimääräisen yhtiökokouksen päätöksestä. Varsinainen yhtiökokous päätti 22.3.2018 maksuttomasta osakeannista (osakesplit). Tämän myötä hallitukselle 8.1.2018 annetun antivaltuutuksen määrä kattaa osakesplitin jälkeen 1.500.000 yhtiön uutta tai hallussa olevaa A-sarjan osaketta muiden antivaltuutuksen ehtojen ollessa samat.

Varsinainen yhtiökokous 20.3.2019 päätti valtuuttaa hallituksen päättämään henkilöstöannista, jossa United Bankers -konsernin henkilöstölle ja johdolle merkittäväksi tarjotaan yhtiön uusia osakkeita. Varsinainen yhtiökokous päätti, että myös hallituksen jäsenet voivat merkitä yhtiön osakkeita henkilöstöannissa. Henkilöstöannin tarkoituksena on sitouttaa henkilökunta, johto ja hallituksen jäsenet yhtiöön sekä kannustaa heitä hankkimaan ja omistamaan yhtiön osakkeita. Henkilöstöantiin liittyy lisäosakejärjestelmä, jossa antiin osallistuvalla henkilöllä on mahdollisuus saada vastikkeetta lisäosakkeita hallituksen määrittämän vähintään kolmen vuoden sitouttamisjakson kuluttua ja hallituksen määrittämässä suhteessa henkilöstöannissa hyväksytyyn osakemerkintään. Varsinainen yhtiökokous päätti, että hallituksen jäsenen henkilöstöannin merkinnästä ja siihen liittyvästä lisäosakejärjestelmästä tulevan bruttomääräisen edun suuruus voi merkintöjen hyväksymispäivänä olla enintään 60 000 euroa.