



UNITED BANKERS OYJ -KONSERNIN PALKKA- JA PALKKIOSELVITYS KOSKIEN TILIKAUTTA 2016

United Bankers Oyj (jäljempänä "UB") noudattaa palkitsemisjärjestelmien laatimisessa mm. EU:n vakavaraisuusdirektiiviä (2013/36/EU), EU:n vakavaraisuusasetusta (575/2013), Euroopan arvopaperimarkkinaviranomaisen ohjeita palkitsemisesta sekä Finanssivalvonnan voimassaolevia ohjeita ja määräyksiä. UB:lla palkitseminen muodostuu pääsääntöisesti kiinteästä peruspalkasta, osakeomistuksesta, tulospalkkiosta sekä tytäryhtiökohtaisista palkitsemisjärjestelmistä.

Tämä palkka- ja palkkioselvitys koskee vuotta 2016 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 UB:n olennaisesti yhtiön riskiasemaan vaikuttavat työntekijät, kuten yhtiön compliance- ja riskienhallintatoiminnoissa työskentelevät henkilöt sekä yhtiön IT- ja talousjohto, eivät kuulu edellä mainittuun osakepalkkiojärjestelmään. Selvityksessä on avattu myös UB-konsernin 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 ja hallitus kokoontui tilikauden 2016 aikana 17 kertaa. Palkitsemisjärjestelmän luomisessa on käytetty apuna ulkopuolista konsulttia, Alexander Incentives Oy:tä, joka laati UB:n osakepalkkiojärjestelmää koskevan mallin. UB-konsernin Compliance Officer valvoo yhtiön palkitsemisjärjestelmien lainmukaisuutta sekä raportoi myös palkitsemisasiosta kerran vuodessa compliance-raportissaan hallitukselle.

Palkitsemisjärjestelmässä on kolme (3) kolmen (3) vuoden mittaista ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2015–2017, 2016–2018 ja 2017–2019 sekä kaksi (2) yhden (1) vuoden mittaista ansaintajaksoa, kalenterivuodet 2015 ja 2016. Yksivuotisen ansaintajakson tavoite on ollut sisällyttää yhtiön lyhyen aikavälin palkkiojärjestelmä osaksi uutta finanssialan lainsäädännön mukaista kannustinjärjestelmää.

Johdon muuttuva palkkio on sidottu osittain konsernin tulostavoitteen saavuttamiseen, jonka 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.

Finanssivalvonnan ohjeistuksen mukaan palkkionsaajalle tulee maksaa nettopalkkiosta vähintään 50 % osakkeina ja enintään 50 % voidaan maksaa rahana. Palkkio voidaan maksaa ilman lykkäysaikaa, jos palkkiojärjestelmän piiriin kuuluvan muuttuva palkkio yhden vuoden ansaintajaksolta ei ylitä 50 000 euroa. Mikäli palkkion osuus ylittää kynnysarvon, lykätään puolet muuttuvasta palkkiosta maksettavaksi seuraavan kolmen vuoden aikana.

Hallituksen palkkiot ja muut etuisuudet

Vuonna 2016 UB-konsernin emoyhtiön hallituksen jäsenten palkitsemisen valmistelusta vastasi UB:n hallituksen palkitsemistoimikunta, johon kuuluivat Johan Linder, Rainer Häggblom ja Carl-Gustaf von Troil.

Yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkitsemisesta hallituksen palkitsemistoimikunnan ehdotuksen perusteella. Varsinaisen yhtiökokouksen 23.3.2016 tekemän päätöksen mukaisesti hallituksen jäsenille maksettiin palkkiota seuraavasti; hallituksen puheenjohtajalle 3 000 euroa kuukaudessa (2015: 3 000 euroa) ja hallituksen jäsenelle, joka ei työskentele UB-konsernin palveluksessa, maksettiin hallituksen kokouksiin osallistumisesta kokouspalkkiota 400 euroa hallituksen kokoukselta (2015: 400 euroa). Hallituksen jäsenille, jotka työskentelevät UB-konsernin palveluksessa, ei makseta palkkiota hallitustyöskentelystä. Hallituspalkkiot maksetaan rahana.

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. Tilikaudella 2016 toimitusjohtajalle maksettiin palkkaa ja palkkioita sisältäen luontoisedut yhteensä 126 046 euroa (2015: 159 866 euroa), josta muuttuvien palkkioiden osuus oli 0 euroa (2015: 49 999,00 euroa). Kiinteän ja muuttuvan palkkion suhde oli 0 % (2015: 45,5 %). Vuonna 2015 toimitusjohtajan muuttuvasta palkkiosta 37 499 euroa maksettiin rahassa ja 12 500 euroa osakkeina. Toimitusjohtajalla ei ole merkittäviä luontaisetuja. Toimitusjohtajalla on yhden (1) kuukauden mittainen, molempia osapuolia sitova irtisanomisaika. Hän on oikeutettu kuuteen (6) kuukauden palkkaa vastaavaan erorahaan siinä tapauksessa, että sopimus irtisanottaisiin yhtiön toimesta.

Johtoryhmän palkka ja muut etuisuudet

UB-konsernin johtoryhmän palkitsemisesta päättää hallitus palkitsemistoimikunnan ehdotuksesta. Johtoryhmän jäsenistä osa kuului vuonna 2016 avainhenkilöiden osakepalkkiojärjestelmän piiriin. Muuttuvan palkkion määrään vaikuttaa UB-konsernin tulostavoitteen saavuttaminen sekä suoriutuminen henkilökohtaisesti asetetuista tavoitteista. Tilikaudella 2016 johtoryhmälle, lukuun ottamatta toimitusjohtajan palkkaa ja palkkioita, maksettiin palkkaa ja palkkioita, sisältäen luontoisedut, yhteensä 397 531 euroa (2015: 416 033 euroa), josta kiinteiden palkkioiden osuus oli 372 263 euroa (2015: 305 634 euroa) ja muuttuvien palkkioiden osuus oli 25 268 euroa (2015: 110 399 euroa). Johtoryhmän kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden suhde oli 6,8 %* (2015: 36,1 %*). Muuttuvista palkkiosta 18 969 euroa maksettiin rahana (2015: 82 799 euroa) ja 6 299 euroa osakkeina (2015: 27 600 euroa). Johtoryhmän jäsenillä ei ole merkittäviä luontaisetuja.

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. Tilikaudella 2016 muille avainhenkilöille maksettiin palkkaa ja palkkioita yhteensä 394 515 euroa (2015: 300 633 euroa), josta kiinteiden palkkioiden osuus oli 359 655 euroa (2015: 241 417 euroa) ja muuttuvien palkkioiden osuus oli 34 859 euroa (2015: 59 216 euroa). Kiinteiden ja muuttuvien palkkioiden suhde oli 9,7 %* (2015: 24,5 %*). Muuttuvista palkkioista 26 162 euroa maksettiin rahana (2015: 44 412,00 euroa) ja 8 697 osakkeina (2015: 14 804 euroa).

Yhteenlasketut palkkiot

Liiketoiminta-alueittain yhteenlasketut palkkioita koskevat tiedot jakautuivat siten, että omaisuudenhoidotoiminnassa palkkioita maksettiin yhteensä 438 305 euroa (2015: 514 707 euroa), arvopaperinvälityksessä 119 988 euroa (2015: 0 euroa), rahastotoiminnassa yhteensä 96 145 euroa (2015: 97 120 euroa), corporate financerissa 42 000 (2015 0 euroa) ja operatiivisen johdon toiminnassa 221 653 euroa (2015: 264 705 euroa.)

Toimivan johdon (toimitusjohtaja ja johtoryhmä) ja muiden avainhenkilöiden yhteenlaskettujen palkkioiden määrä oli tilikaudella 2016 918 091 euroa (2015: 876 532 euroa). Tilikauden 2016 aikana palkkionsaajia oli yhteensä kymmenen (10) (2015: 7). Kiinteitä palkkioita jaettiin yhteensä 857 963 euroa (2015: 656 918 euroa) ja muuttuvia palkkioita 60 127 euroa (2015: 219 614 euroa). Toimivan johdon tai avainhenkilöiden muuttuvien palkkioiden maksamista ei lykätty tilikauden 2016 aikana.

Tilikauden 2016 aikana maksettiin erorahaa yhdelle henkilölle yhteensä 21 060 euroa (2015: 21 000 euroa). Kenenkään UB-konsernin toimivaan johtoon kuuluvan henkilön tai avainhenkilön palkkio ei noussut yli miljoonaan euroon tilikauden 2016 aikana.

*Palkitsemiskauden 2016 sekä vertailuvuoden 2015 lukuja on oikaistu.