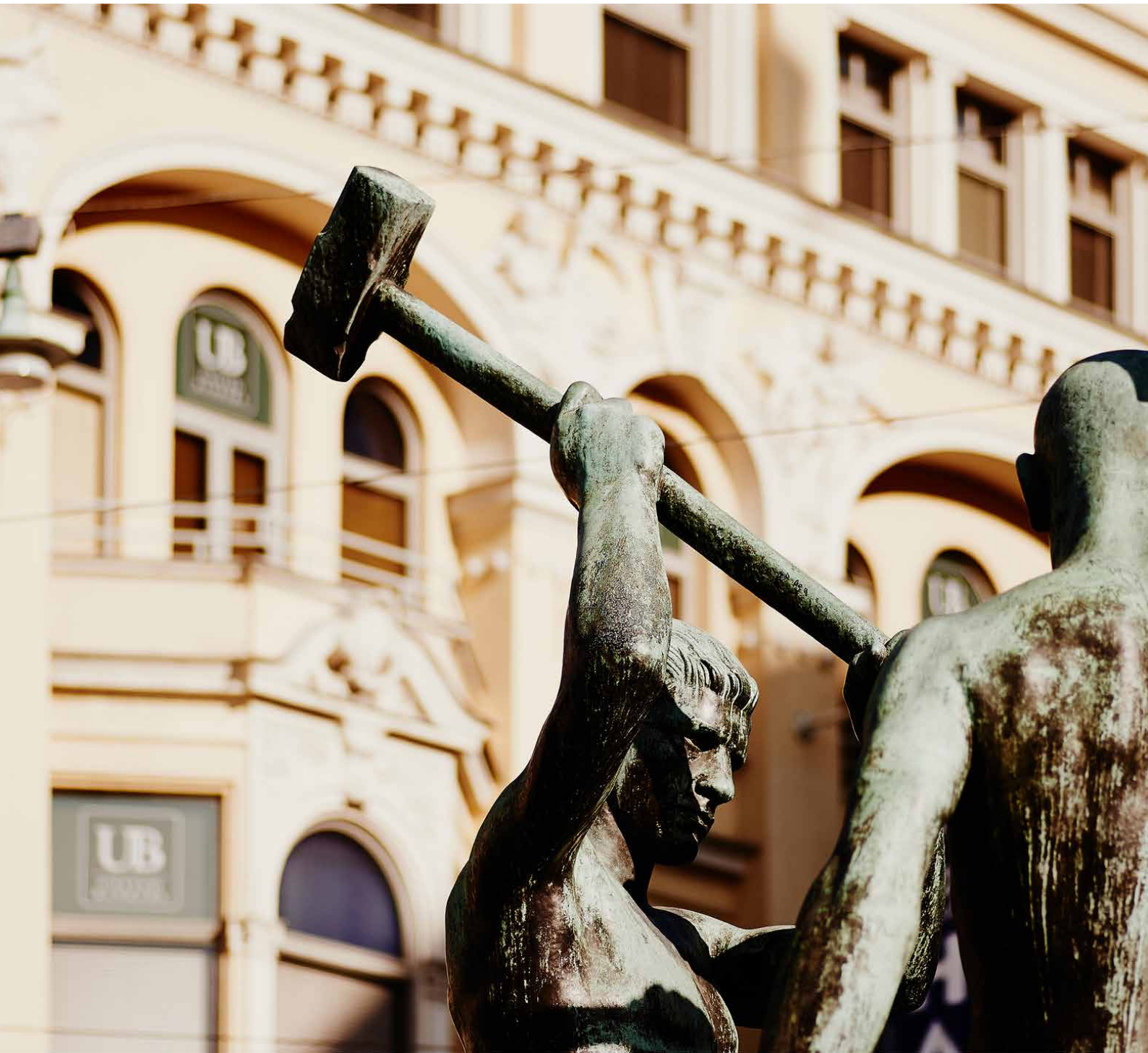




United Bankers Oyj
Palkitsemispolitiikka





UNITED BANKERS OYJ:N TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka

Voimassa 25.2.2021 alkaen

TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka

1.	JOHDANTO	3
2.	PALKITSEMISPOLITIikkaAN LIITTYVÄ PÄÄTÖKSENTEKO	4
3.	HALLITUKSEN PALKITSEMINEN JA PÄÄTÖKSENTEKO	4
4.	TOIMITUSJOHTAJAN PALKITSEMINEN JA PÄÄTÖKSENTEKO	5
4.1	Päätöksenteko	5
4.2	Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet	5
4.3	Muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet.....	6
4.4	Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot	7
4.5	Palkitsemisen lykkääminen ja mahdollinen takaisinperintä	7
5.	VÄLIAIKAINEN PALKITSEMISPOLITIikkaSTA POIKKEAMINEN.....	7

UNITED BANKERS OYJ:N TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIikka

1. Johdanto

United Bankers Oyj:n ("United Bankers" tai "yhtiö") hallitus on hyväksynyt tämän toimielinten palkitsemispolitiikan. Palkitsemispolitiikassa määritellään ne yleiset periaatteet ja päätöksentekoprosessit, joiden puitteissa ja joita noudattaen yhtiö toteuttaa hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen.

Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiön varsinaiselle yhtiökokoukselle vuonna 2021 neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten.

Toimielinten palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi, ja aina kun siihen tehdään olennaisia muutoksia. Yhtiö julkistaa vuosittain toimielinten palkitsemisraportin, jossa selostetaan yksityiskohtaisesti hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle kultakin vuodelta maksetut palkkiot. Palkitsemisraportti esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten.

Palkitsemispolitiikka on laadittu osakeyhtiölain, muun soveltuvan sääntelyn ja Arvopaperimarkkinayhdistys ry:n julkaiseman hallinnointikoodin 2020 ("Hallinnointikoodi") mukaisesti. Toimielinten palkitsemisessä noudatetaan lisäksi finanssialaa koskevaa erityissääntelyä soveltuvilta osin.

United Bankers -konsernin johdon ja henkilökunnan palkitsemisen ohjaamiseksi yhtiön hallitus on hyväksynyt myös erilliset henkilöstön palkitsemista koskevat periaatteet, jotka eivät periaatteiltaan poikkea tässä toimielinten palkitsemispolitiikassa esitetyistä periaatteista. United Bankersin toimitusjohtajaan sovelletaan pääsääntöisesti samoja palkitsemisperiaatteita ja -käytäntöjä kuin muuhun henkilöstöön, mutta toimitusjohtajan toimeen liittyvät vaatimukset ja vastuut huomioiden toimitusjohtajan palkitseminen sisältää osatekijöitä, jotka eroavat muun henkilöstön palkitsemisesta.

Toimielinten palkitsemispolitiikalla, kuten myös United Bankers -konsernin koko henkilöstöä koskevilla palkitsemisperiaatteilla pyritään edistämään motivoivaa palkitsemiskulttuuria ja sitoutumista yhtiöön.

Osittain suoritusperusteiset palkitsemiskäytännöt ohjaavat ja kannustavat toteuttamaan yhtiön hallituksen kulloinkin hyväksymää strategiaa ja tavoitteita. Yhtiön tavoitteisiin kuuluu liiketoimintojen, tuottojen, kannattavuuden ja kilpailukyvyn pitkän aikavälin kehittäminen, arvojen ja vastuullisuusperiaatteiden mukainen toiminta, kustannustehokkuus ja riittävän vakavaraisuuden varmistaminen sekä omistaja-arvon luominen pitkällä aikavälillä. Palkitsemispolitiikan tavoitteena on myös kilpailukykyisellä palkitsemisella mahdollistaa osaavan johdon saaminen yhtiön palvelukseen.

Palkitseminen ei saa luoda eturistiriitaa palkitsemisen kohteena olevan henkilön ja United Bankers -konsernin asiakkaan etujen välillä. Se ei saa myöskään kannustaa liialliseen riskinottoon, joka olisi ristiriidassa United Bankers -konsernin, sen riskiprofiilin tai sen hallinnoimien rahastojen sääntöjen kanssa tai asiakkaiden etujen kanssa. Palkitsemisessä tulee lisäksi aina huomioida ja varmistaa kokonaisvaltaisen ja tehokkaan riskienhallinnan toteuttaminen.

Mitä jäljempänä tässä palkitsemispolitiikassa todetaan toimitusjohtajasta, soveltuu myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen.

2. Palkitsemispolitiikkaan liittyvä päätöksenteko

Yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikan laatii yhtiön hallitus. Palkitsemispolitiikka liitetään yhtiökoukouskuutsuun tai julkistetaan erillisellä pörssitiedotteella osakeyhtiölain ja arvopaperimarkkinalain mukaisesti.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee palkitsemispolitiikan sekä muutokset palkitsemispolitiikkaan. Eturistiriitojen välttämiseksi palkitsemisvaliokunnan jäsenten tulee olla riippumattomia yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista. Palkitsemisvaliokunta voi käyttää apunaan ulkopuolisia asiantuntijoita palkitsemisasioiden valmistelussa.

Toimielinten palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten vähintään joka neljäs vuosi, ellei yhtiökokoukselle sitä ennen esitetä muutettua palkitsemispolitiikkaa. Hallitus voi tehdä toimielinten palkitsemispolitiikkaan teknisluontoisia muutoksia esimerkiksi lakisäästeisten, muutoin sääntelyyn perustuvien, verotuksellisten tai hallinnollisten syiden vuoksi ilman, että muutettua palkitsemispolitiikkaa esitetään yhtiökokoukselle. Toimielinten palkitsemispolitiikkaan ei kuitenkaan voida tehdä olennaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokoukselle.

Yhtiön palkitsemisjärjestelmiä pyritään kehittämään säännöllisesti. Yhtiön hallituksen palkitsemisvaliokunta arvioi tämän toimielinten palkitsemispolitiikan asianmukaisuuden vähintään vuosittain sekä seuraa sen toteutumista.

3. Hallituksen palkitseminen ja päätöksenteko

United Bankersin yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta lähtökohtaisesti yhtiön merkittävien osakkeenomistajien ehdotuksen perusteella. Ehdotuksen yhtiökokoukselle hallituksen jäsenten lukumäärästä, hallituksen jäsenistä sekä heidän palkitsemisestaan tekevät yhtiön merkittävät osakkeenomistajat. Ehdotusta valmisteltaessa osakkeenomistajien tulee huomioida yhtiökokoukselle esitetty kulloinkin voimassa oleva yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikka.

Hallituksen jäsenten palkitseminen on suunniteltu houkuttelemaan ja sitouttamaan hallituksen jäseniä, joilla on tarvittavat taidot, toimialatuntemus ja kokemus valvoa yhtiön strategian toteutumista ja korostaa pitkän aikavälin osakkeenomistaja-arvon luomista.

Hallituksen jäsenten palkitseminen voi koostua yhdestä tai useammasta osatekijästä. Hallituksen jäsenille voidaan maksaa palkkioita kokouskohtaisina palkkioina, vuosipalkkioina tai kuukausipalkkioina tai näiden yhdistelmistä muodostuvina palkkioina. Pääsääntöisesti hallituksen jäsenet eivät ole työsuhteessa yhtiöön eikä heillä ole toimeksipimusta yhtiön kanssa. Yhtiön hallituksen jäsenelle voidaan päättää olla maksamatta palkkioita, mikäli hän olisi esimerkiksi työ- tai toimeksipimussuhteessa yhtiöön tai muuhun United Bankers -konserniin kuuluvaan yhtiöön. Hallituksen jäsenten matkustuskustannukset voidaan korvata yhtiön kulukorvauskäytännön mukaan.

Yhtiökokouksen päätöksen perusteella hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot voidaan maksaa rahana tai kokonaan tai osittain osakkeina. Osakkeina maksettaviin palkkioihin voi liittyä luovutusta koskevia rajoituksia. Yhtiökokous voi päättää myös muunlaisista palkitsemisen muodoista ja määräytymisperusteista.

Hallituksen jäsenten palkitsemista koskevat yhtiökokouksen päätökset julkistetaan pörssitiedotteella yhdessä muiden yhtiökokouksessa tehtyjen päätösten kanssa.

4. Toimitusjohtajan palkitseminen

4.1 Päätöksenteko

Hallitus nimittää yhtiön toimitusjohtajan ja päättää hänen palkitsemisesta, eduista ja toimisuhteen ehdoista.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee ehdotuksen toimitusjohtajan palkitsemisesta ja vuosittaisesta kokonaispalkitsemisesta kulloinkin voimassa olevan toimielinten palkitsemispolitiikan mukaisesti ja huomioiden kulloinkin voimassa oleva soveltuva sääntely ja United Bankers -konsernin yleiset palkitsemisperiaatteet.

Eturistiriitojen välttämiseksi toimitusjohtaja ei voi olla palkitsemisvaliokunnan tai minkään muun hallituksen valiokunnan jäsen, eikä osallistua omaa palkitsemistaan koskevaan päätöksentekoon. Hallitus ja palkitsemisvaliokunta voivat käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita palkitsemisasioiden valmistelussa.

Palkitsemisvaliokunta arvioi toimitusjohtajan palkitsemista vuosittain tai toimitusjohtajasopimuksessa sovituin väliajoin sekä tekee tarvittaessa ehdotuksen hallitukselle palkitsemisen muuttamiseksi.

4.2 Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen koostuu kiinteästä palkitsemisesta ja muuttuvasta palkitsemisesta. Toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osien on oltava palkitsemisen tavoitteisiin nähden tarkoituksenmukaisessa suhteessa toisiinsa ottaen huomioon yhtiön liiketoimintastrategia ja tavoitteet sekä yhtiön ja United Bankers -konsernin pitkän aikavälin etu.

Toimitusjohtajan kiinteän palkkion tason määrittelyssä huomioidaan toimitusjohtajan ammatillinen osaaminen, koulutustausta, asiantuntemuksen laajuus ja työkokemus sekä organisatorinen vastuu ja yleinen palkkataso vastaavissa tehtävissä. Kiinteän palkan tarkoituksena on kyvykkään henkilön houkutteleminen ja sitouttaminen yhtiön johtamiseen. Kiinteän palkan osuus kokonaispalkitsemisesta on oltava riittävän suuri, jotta vältetään riippuvuus muuttuvista palkkioista ja mahdollinen liiallinen riskinotto. Kiinteämääräisen palkan lisäksi toimitusjohtajalla voi olla luontoisetuja.

Toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osien on oltava tarkoituksenmukaisessa suhteessa toisiinsa ottaen huomioon yhtiön liiketoimintastrategian, tavoitteet ja sen pitkän aikavälin edun. Muuttuvan palkitsemisen osuus riippuu asetettuihin tavoitteisiin nähden suoriutumisesta, hallituksen kokonaisharkinnasta sekä yhtiön osakkeen arvon kehityksestä. Toimitusjohtajan muuttuvan

palkkion suuruus ja suhteellinen osuus kiinteään palkkioon verrattuna on lisäksi toteutettava finanssialan sääntelyn mukaisten kulloinkin voimassa olevien enimmäisrajojen puitteissa.

4.3 Muuttuvan palkitsemisen määräytymisperusteet

Muuttuvan palkkion tarkoituksena on toimitusjohtajan ja yhtiön osakkeenomistajien intressien yhtenäistäminen United Bankers -konsernin taloudellisen suoriutumisen tai yhtiön osakkeen hinnan kehityksen kautta.

Muuttuvan palkkion osalta yhtiön toimitusjohtaja voi kuulua United Bankers -konsernin avainhenkilöiden osakepalkkiojärjestelmän piiriin. Muuttuva palkitseminen voi määräytyä hallituksen asettamien määrällisten tai laadullisten tavoitteiden saavuttamisen tai yhtiön osakekurssin kehityksen perusteella. Määrällisiä tavoitteita voivat olla esimerkiksi yhtiön tai United Bankers -konsernin taloudellinen ja tulokellinen suoriutuminen. Laadullisia tavoitteita voivat olla esimerkiksi ansaintajaksolle asetetut yhtiön strategisten tavoitteiden toteuttaminen, toiminnan kehittämiseen liittyvät tavoitteet, vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet, toimintaperiaatteiden, ohjeiden ja sääntelyn noudattaminen tai muut laadulliset kriteerit sekä arvio henkilökohtaisesta suoriutumisesta.

Toimitusjohtajan muuttuvaa palkitsemista koskevista palkitsemisjärjestelmissä on oltava ansaintajakso, jonka on oltava vähintään yhden (1) vuoden pituinen. Ansaintajaksolla tarkoitetaan sitä ajanjaksoa, jolta ennalta asetettujen kriteerien täyttyminen arvioidaan. Hallitus asettaa etukäteen muuttuvan palkkion perusteena olevat tavoitteet, mittarit ja niiden painotukset sekä kunkin ansaintajakson pituuden. Ansaintajakson päättyessä hallitus määrittelee lopullisen muuttuvan palkkion määrän arvioimalla, missä määrin asetetut tavoitteet on saavutettu. Toimitusjohtajan muuttuvaa palkitsemista koskevaan palkitsemisjärjestelmään perustuvat suoritukset maksetaan palkitsemisjärjestelmän ehtojen mukaisesti ansaintajakson päättyttyä.

Hallitus voi päättää muuttuvan palkkion maksamisesta osittain tai kokonaan United Bankersin osakeina, rahana, optioina, muina osakeperusteisina oikeuksina tai arvopapereina tai luontoisetuina tai muina etuuksina. Palkkion maksaminen United Bankersin osakkeiden muodossa voidaan toteuttaa yhtiökokouksen kulloinkin hallitukselle antaman osakeantivaltuutuksen rajoissa.

Osakeperusteisessa palkitsemisessa osakkeisiin tai osakeperusteisiin rahoitusvälineisiin voidaan hallituksen päätöksellä soveltaa tiettyä sitouttamisaikaa. Hallitus voi päättää toimitusjohtajan yhtiön osakkeita koskevista luovutusrajoituksista. Lisäksi muuttuvan palkkion maksamista voidaan lykätä alla olevan kohdan 4.5 ("Palkitsemisen lykkäminen ja mahdollinen takaisinperintä") mukaisesti.

Muuttuvan palkkion maksamisen on arviointihetkellä oltava toimitusjohtajan suorituksen sekä yhtiön ja sen konsernin tuloksen ja taloudellisen aseman kannalta kokonaisuutena arvioiden perusteltua. Toimitusjohtajalle maksettavien muuttuvien palkkioiden määrissä ja maksussa on otettava huomioon yhtiön ja United Bankers -konsernin vähintään arviointihetkellä tiedossa olevat ja arvioidut tulevat riskit, tarpeellinen maksuvalmius sekä toimintaympäristö. United Bankers -konsernissa maksettavaksi tulevien palkkioiden kokonaismäärä ei koskaan saa olla niin suuri, että se rajoittaisi yhtiön ja sen konsernin pääomapohjan vahvistamista tai vaarantaisi vakavaraisuuden.

4.4 Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot

Toimitusjohtajan irtisanomisajasta, kilpailukiellohdoista ja erokorvauksesta on sovittu toimitusjohtajasopimuksessa kirjallisesti. Ehdossa ja määrissä sovelletaan pääsääntöisesti tavanomaisia toimitusjohtajien irtisanomisaikoja ja -korvauksia. Toimitusjohtajasopimuksen ennenaikaiseen päättymiseen liittyvien mahdollisten korvausten maksaminen ei saa toteutua siten, että se johtaisi epäonnistuneen suorituksen palkitsemiseen.

Toimitusjohtaja kuuluu lakisääteiseen eläke-etuusjärjestelmään. Tämän lisäksi toimitusjohtajalle voidaan myöntää kohtuullisia markkinakäytännön mukaisia muita mahdollisia etuja, joilla varmistetaan osaavan toimitusjohtajan sitoutuminen yhtiön kehitykseen.

Yhtiön hallitus voi päättää muista toimitusjohtajan toimitushteen ehdoista, kuten esimerkiksi lisäeläkeoikeuksista ja osakeomistusta koskevista periaatteista ja tavoitteista.

4.5 Palkitsemisen lykkääminen ja mahdollinen takaisinperintä

Yhtiön hallitus voi päättää toimitusjohtajan muuttuvan palkkion maksamatta jättämisestä joko kokonaan tai osittain alentamalla muuttuvia palkkiota. Lisäksi hallitus voi päättää palkkion maksamisesta useassa erässä. Tietyissä tilanteissa yhtiö voi olla velvollinen lykkäämään muuttuvan palkkion maksamista, jolloin maksun lykkääminen toteutetaan kulloinkin voimassa olevan soveltuvan finanssialan sääntelyn mukaisesti. Muuttuva palkkio voidaan jättää maksamatta osittain tai kokonaan tai palkkion maksua voidaan lykätä yhtiön kannalta parempaan ajankohtaan, jos maksaminen voi vaarantaa yhtiön tai sen konsernin vakavaraisuuden, tai jos maksaminen voisi johtaa muuten haitalliseen tai kohtuuttomaan lopputulokseen yhtiön tai United Bankers -konsernin kannalta.

Hallitus voi jättää muuttuvat palkkiot maksamatta osittain tai kokonaan, tai periä takaisin jo maksettuja muuttuvia palkkioita perusteettomana etuna osittain tai kokonaisuudessaan, jos ilmenee, että toimitusjohtaja on menetellyt vastoin yhtiön tai United Bankers -konsernin sisäisiä ohjeita ja toimintaperiaatteita, soveltuvaa sääntelyä tai laiminlyönnillään myötävaikuttanut tällaiseen menettelyyn, tai jos takaisinperintä on perusteltua ottaen huomioon yhtiön tai United Bankers -konsernin taloudellinen kokonaistilanne.

5. Väliaikainen palkitsemispolitiikasta poikkeaminen

Yhtiön toimielinten palkitsemisen tulee lähtökohtaisesti perustua yhtiökokouksen käsittelemään palkitsemispolitiikkaan. Tästä United Bankersin toimielinten palkitsemispolitiikassa määritellystä hallituksen tai toimitusjohtajan palkitsemisesta voidaan poiketa väliaikaisesti tietyissä erityistilanteissa yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Poikkeaminen voi koskea koko palkitsemispolitiikkaa tai sen osaa siinä laajuudessa kuin kyseinen erityistilanne edellyttää.

Eritystilanteita, joissa toimielinten palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa:

- toimitusjohtajan vaihtuminen,
- väliaikaisen toimitusjohtajan nimittäminen,
- toimitusjohtajan sijaisen nimittäminen,

- United Bankers -konsernin strategian merkittävät muutokset,
- merkittävät muutokset United Bankers -konsernin rakenteessa, organisaatiossa tai omistuksessa, kuten yrityskauppa, sulautuminen tai jakautuminen, julkinen ostotarjous tai liikkeen luovutus, joka koskee merkittävää osaa yhtiön tai United Bankers -konsernin liiketoiminnoista,
- merkittävä muutos United Bankers -konsernin taloudellisessa asemassa, strategiassa tai hallinnointirakenteessa,
- muutos soveltuvassa lainsäädännössä tai muussa sääntelyssä tai viranomaisohjeistuksessa tai verotuksen muutokset,
- muu painava ja oikeutettu syy tarkistaa toimitusjohtajan palkitsemista,
- muu poikkeuksellinen olosuhde, jonka vuoksi poikkeaminen voi olla välttämätöntä United Bankers -konsernin pitkän aikavälin etujen ja kestävä kehityksen kannalta kokonaisuudessaan.

Yllä mainituissa erityistilanteissa katsotaan olevan yhtiön ja sen osakkeenomistajien pitkän aikavälin edun mukaista, että yhtiön hallituksella on toimitusjohtajan palkitsemista koskevista sopimuksista riippumaton valta päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta. Poikkeaminen toimielinten palkitsemispolitiikasta edellyttää hallituksen päätöstä.

Mikäli toimielinten palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, on yhtiön hallituksen palkitsemisvaliokunnan valmisteltava hallitukselle uusi toimielinten palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Väliaikainen poikkeaminen selostetaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa, joka käsitellään yhtiön seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa.