



United Bankers Oy -konserni

CRR 450 -dokumentti 2020

United Bankers Oyj -konserni julkistaa Vakavaraisuusasetuksen 450 artiklan mukaisesti tiedot palkitsemisjärjestelmistään ja -käytänteistään niiden henkilöstöryhmien osalta, joiden ammattimaisella toiminnalla on merkittävä vaikutus sen riskiprofiiliin.

Tiedot koskien vuotta 2020

a) Tiedot palkitsemisjärjestelmän määrittelyssä käytetystä päätöksentekoprosessista sekä palkitsemista valvovan pääasiallisen elimen tilikauden aikana järjestämien kokousten määrä, mukaan lukien tarvittaessa tiedot palkitsemisvaliokunnan kokoonpanosta ja valtuuksista, palkitsemisjärjestelmän määrittelyssä apuna käytetystä ulkopuolisesta konsultista ja asianomaisten sidosryhmien roolista;	United Bankers Oyj -konsernissa ("United Bankers -konserni") sovellettavat palkitsemisjärjestelmät valmistellaan United Bankers Oyj:n palkitsemisvaliokunnassa ja hyväksytään yhtiön hallituksessa. Palkitsemisvaliokunnan puheenjohtajana toimii Johan Linder. Palkitsemisvaliokunnan muut jäsenet ovat Rainer Häggblom, Tanja Hokkanen ja Lennart Robertson. Palkitsemisvaliokunta kokoontui tilikaudella 2020 viisi kertaa. Compliance -toiminto arvioi vuosittain, että palkitsemisjärjestelmiä on noudatettu.
b) tiedot henkilöstön palkkojen ja henkilöstön suoritusten välisestä suhteesta;	Palkitseminen perustuu palkitsemisjärjestelmän mukaisesti asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen. Tavoitteet ovat sekä laadullisia että määrällisiä.
c) palkitsemisjärjestelmän tärkeimmät ominaisuudet, mukaan lukien tiedot suoritusten arvioinnissa käytetyistä perusteista ja riskiperusteisista palkkioiden määrän muutoksista, lykkäämiskäytänteistä ja palkkioiden maksamisperusteista;	United Bankers -konsernin palkitsemisjärjestelmä muodostuu toimintokohtaisista palkitsemismalleista sekä avainhenkilöiden kannustinjärjestelmästä. Muuttuva palkitseminen määräytyy asetettujen määrällisten tai laadullisten tavoitteiden saavuttamisen 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 toteuttamisen, toiminnan kehittämiseen liittyvät tavoitteet, vastuullisuuteen liittyvät tavoitteet, toimintaperiaatteiden, ohjeiden ja sääntelyn noudattaminen tai muut laadulliset kriteerit sekä arvio henkilökohtaisesta suoriutumisesta. Valvontatoiminnoissa työskentelevien muuttuvat palkkiot määräytyvät ainoastaan laadullisten tavoitteiden perusteella eivätkä näin ollen ole sidoksissa valvottaviin liiketoimintayksikköihin. Muuttuvat palkkiot voidaan maksaa käteisinä tai käteisenä ja United Bankers Oyj:n osakkeina tai muina rahoitusvälineinä sääntelyn edellyttämällä tavalla. Mikäli avainhenkilön tai yhtiön riskiasemaan vaikuttavan työntekijän

	muuttuvan palkkion määrä ylittää 50 000 euroa, lykätään osa henkilön muuttuvasta palkkiosta maksettavaksi myöhemmän ajankohtana ja osa palkkiosta maksetaan muuna kuin rahana kulloinkin voimassa olevan 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.
d) direktiivin 2013/36/EU 94 artiklan 1 kohdan g alakohdan mukaisesti vahvistetut palkitsemisen kiinteiden ja muuttuvien osien suhteet;	Muuttuvan palkkion osuus ei saa ylittää 100 prosenttia kunkin palkkionsaajan kiinteän palkkion kokonaismäärästä, ellei yhtiökokous toisin päättä. Muuttuvat palkkiot saavat olla enintään 200 prosenttia kiinteän palkkion kokonaismäärästä.
e) tiedot suoriutumisperusteista, joita sovelletaan osakkeita, optioita tai palkitsemisen muuttuvia osia myönnettäessä;	Muuttuva palkitseminen määräytyy asetettujen määrällisten tai laadullisten tavoitteiden saavuttamisen tai United Bankers Oyj:n osakekurssin kehityksen perusteella. Muuttuvia palkkioita kuten avainhenkilöiden osakepalkkioita myönnettäessä arvioidaan palkkionsaajan henkilökohtaisten tavoitteiden täyttymistä. Hallitus päättää aina kulloinkin maksettavien muuttuvien palkkioiden lopullisen määrän.
f) palkitsemisen mahdollisten muuttuvien osien ja muiden luontoisetujen määrittämisessä sovellettavat keskeiset parametrit ja perusteet;	Koko henkilökunta on pääsääntöisesti muuttuvan palkitsemisen piirissä. Poikkeuksena henkilöt, jotka yleisten palkitsemisperiaatteiden mukaisesti eivät kuulu muuttuvan palkitsemisen piiriin. Muuttuva palkitseminen ja luontoisedut määräytyvät United Bankers -konsernin käytäntöjen mukaisesti tehtäväkohtaisesti. Muuttuva palkitseminen ja luontoisedut ovat tavanomaisia ja markkinakäytännön mukaisia.
g) yhteenlasketut määrälliset tiedot palkitsemisesta jaoteltuna liiketoiminta-alueittain;	Palkitseminen liiketoiminta-alueittain 2020 (sivukuluineen) Varainhoito: Kiinteät 9 168 427,66 € Muuttuvat 2 778 742,86 € Pääomamarkkinapalvelut: Kiinteät 831 471,81 € Muuttuvat 420 968,51 €

	Muut: Kiinteät 228 926,88 € Muuttuvat 537 618,38 €
h) yhteenlasketut määrälliset tiedot palkitsemisesta toimivan johdon ja niiden henkilöstön jäsenten osalta, joiden ammatillisella toiminnalla on merkittävä vaikutus laitosten riskiprofiiliin; tiedoista on käytävä ilmi:	
i) tilikauden palkkioiden määrät jaettuna kiinteisiin ja muuttuviin osiin (myös kuvaus kiinteistä osista), ja kyseisten palkkioiden saajien lukumäärä;	Kiinteä 2020 = 3 040 940 € Muuttuva 2020 = 734 012 € Osakepalkkiojärjestelmistä ansaitut laskennalliset palkkiot vuodelta 2020: 481 582 € Nimettyjen henkilöiden lukumäärä: 33
ii) palkitsemisen muuttuvien osien määrät ja muodot jaettuna käteiseen, osakkeisiin, osakesidonnaisiin rahoitusvälineisiin ja muihin välinetyyppeihin, eroteltuna etukäteen maksetun ja lykätyn osuuden mukaan;	Maksetaan heti = 536 503 €, josta 120 414 € osakkeina. Viivästetään seuraaville kolmelle vuodelle = 184 835 €
iii) lykättyjen palkkioiden määrät edellisiltä tuloskausilta, jaettuna määrään, joka on tarkoitus maksaa kyseisellä tilikaudella, ja määrään, joka on tarkoitus maksaa tulevina vuosina;	Tällaisia palkkioita ei ole ollut tilikaudella 2020.
iv) lykättyjen palkkioiden se määrä, joka on tarkoitus maksaa tilikaudella, joka maksetaan tilikauden aikana ja jota on alennettu suorituksen arvioinnin jälkeen;	Tällaisia palkkioita ei ole ollut tilikaudella 2020.
v) palkitsemisen muuttuvien osien taattu määrä tilikauden aikana ja kyseisten palkkioiden saajien lukumäärä;	Tällaisia palkkioita ei ole ollut tilikaudella 2020.
vi) edellisten tilikausien erorahat, jotka on maksettu kuluvalle tilikaudella;	Tällaisia palkkiota ei ole ollut tilikaudella 2020.
vii) tilikauden aikaisten erorahojen määrät jaettuna etukäteen maksettuihin ja lykättyihin määriin, näiden erorahojen saajien lukumäärä sekä suurin yhdelle henkilölle maksettu tällainen korvaus;	Tilikaudella 2020 erorahoja maksettiin yhdelle nimetylle henkilölle, yhteensä 36 000 €. Eroraha maksettiin käteisenä.
i) niiden henkilöiden lukumäärä, joiden palkitsemiseen on käytetty tilikauden aikana 1 miljoona euroa tai enemmän; 1 miljoonan euron ja 5 miljoonan euron	Näitä henkilöitä ei ole ollut tilikaudella 2020.

välille sijoittuvat palkkiot esitetään jaoteltuina ryhmiin 500 000 euron välein ja 5 miljoonaa euroa tai sen ylittävät palkkiot jaoteltuina ryhmiin 1 miljoonan euron välein;	
j) asianomaisen jäsenvaltion tai toimivaltaisen viranomaisen pyynnöstä kunkin ylimmän hallintoelimen tai toimivan johdon jäsenen palkan ja palkkioiden kokonaismäärä;	Viranomainen ei ole esittänyt tällaista pyyntöä.