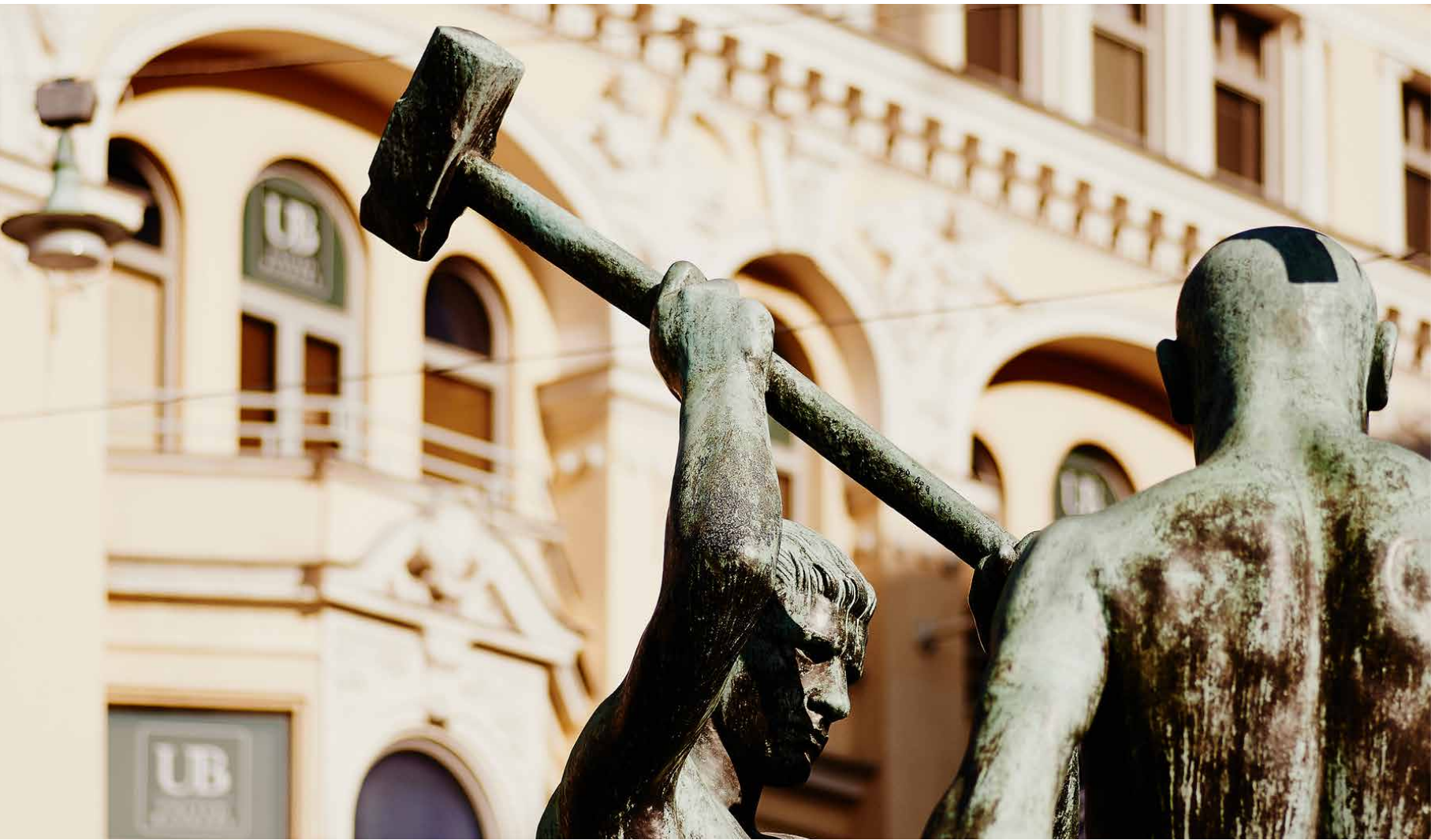




# United Bankers Oyj

## Toimielinten palkitsemispolitiikka

Voimassa 27.2.2025 alkaen



# United Bankers Oyj

## Toimielinten palkitsemispolitiikka

Voimassa 27.2.2025 alkaen

### 1. Johdanto

Tässä United Bankers Oyj:n ("United Bankers" tai "yhtiö") toimielinten palkitsemispolitiikassa ("Palkitsemispolitiikka") määritellään yleiset periaatteet ja päätöksentekoprosessit, joiden puitteissa ja joita noudattaen yhtiö toteuttaa hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen.

Palkitsemispolitiikka on laadittu osakeyhtiölain (624/2006, muutoksineen), arvopaperimarkkinalain (746/2012, muutoksineen), valtiovarainministeriön asetuksen 608/2019 ja Arvopaperimarkkinayhdistyksen julkaiseman listayhtiöiden hallinnointikoodin 2025 ("Hallinnointikoodi") mukaisesti. Yhtiön toimielinten palkitsemisessa noudatetaan lisäksi finanssialaa koskevaa erityissääntelyä.

Yhtiön hallitus on hyväksynyt tämän Palkitsemispolitiikan esitettäväksi 2025 pidettävälle varsinaiselle yhtiökokoukselle ja vahvistettavaksi. Yhtiökokouksen päätös on neuvoa-antava.

Edellinen palkitsemispolitiikka käsiteltiin ja vahvistettiin yhtiön varsinaisessa yhtiökokouksessa 22.3.2024. Sen vahvistamisen yhteydessä ei esitetty osakkeenomistajien taholta kannanottoja palkitsemispolitiikkaan. Muutokset verrattuna edelliseen palkitsemispolitiikkaan ovat seuraavat:

- Päätöksentekoprosesseja koskevat osiot on siirretty ja koottu kappaleen 2 alle, jossa on myös huomioitu osakkeenomistajien nimitystoimikunnan perustaminen<sup>1</sup>;
- Lisätty uusi kappale 3.2. koskien mahdollisen hallituksen päätoimisen puheenjohtajan palkitsemista;

- Huomioitu toimitusjohtajan muuttuvaa palkitsemista koskevassa kohdassa uusien lyhyen ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perustaminen yhtiön johtoryhmälle;
- Lisätty kappale koskien Palkitsemispolitiikan eri kieliversioiden etusijaa; ja
- Tehty teknisluonteisia ja kielellisiä muutoksia, jotka eivät vaikuta olennaisesti sisältöön.

Palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten vähintään joka neljäs vuosi, ellei yhtiökokoukselle sitä ennen esitetä muutettua Palkitsemispolitiikkaa. Palkitsemispolitiikan soveltamisesta raportoidaan toimielinten palkitsemista koskevalla palkitsemisraportilla ("Palkitsemisraportti"), joka esitetään vuosittain United Bankersin varsinaiselle yhtiökokoukselle. Vuosien 2021–2024 varsinaisissa yhtiökokouksissa ei esitetty osakkeenomistajien taholta kannanottoja Palkitsemisraportteihin.

Palkitsemispolitiikalla, kuten myös United Bankers -konsernin koko henkilöstöä koskevilla palkitsemisperiaatteilla pyritään edistämään motivoivaa palkitsemiskulttuuria ja sitoutumista yhtiöön. United Bankers -konsernin johdon ja henkilökunnan palkitsemisen ohjaamiseksi yhtiön hallitus on hyväksynyt erilliset henkilöstön palkitsemista koskevat periaatteet, jotka eivät periaatteiltaan poikkea tässä Palkitsemispolitiikassa esitetyistä periaatteista.

Osittain suoritusperusteiset palkitsemiskäytännöt ohjaavat ja kannustavat toteuttamaan yhtiön hallituksen kulloinkin hyväksymää strategiaa ja tavoitteita. Yhtiön tavoitteisiin kuuluu liiketoimintojen, tuottojen, kannattavuuden ja kilpailukyvyyn pitkän aikavälin kehittäminen.

<sup>1</sup> Yhtiön hallitus ehdottaa 21.3.2025 pidettävälle varsinaiselle yhtiökokoukselle osakkeenomistajien nimitystoimikunnan perustamista. Nimitystoimikunta perustetaan edellyttäen, että varsinaisen yhtiökokous 21.3.2025 päättää asiassa yhtiön hallituksen tekemän päätösehdotuksen mukaisesti.

täminen, arvojen ja vastuullisuusperiaatteiden mukainen toiminta, kustannustehokkuus ja riittävän vakavaraisuuden varmistaminen sekä omistaja-arvon luominen pitkällä aikavälillä.

Palkitseminen ei saa luoda eturistiriitaa palkittamisen 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. Palkittamisessa huomioidaan ja varmistetaan aina kokonaisvaltaisen ja tehokkaan riskienhallinnan toteutuminen ja ennen muuttuvien palkkioiden maksamista varmistetaan, ettei niiden maksaminen vaaranna yhtiön vakavaraisuutta.

Hallitus voi tehdä Palkittamispolitiikkaan teknisluontoisia muutoksia esimerkiksi lakisääteisten, muutoin sääntelyyn perustuvien, verotuksellisten tai hallinnollisten syiden vuoksi ilman, että muutettua Palkittamispolitiikkaa esitetään yhtiökokoukselle. Palkittamispolitiikkaan ei kuitenkaan voida tehdä olennaisia muutoksia esittämättä muutettua politiikkaa yhtiökokoukselle.

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

Tämä Palkittamispolitiikka julkaistaan suomeksi ja englanniksi. Mahdollisessa ristiriitatilanteessa suomenkielinen versio on määrävä.

## 2. Päätöksentekoprosessi

Toimielinten palkittamiseen liittyvään hallinnointiin ja päätöksentekoon osallistuvat yhtiökokous, osakkeenomistajien nimitystoimikunta<sup>2</sup>, yhtiön hallitus ja hallituksen palkittamisvaliokunta.

United Bankersin yhtiökokous päättää vuosittain hallituksen jäsenten palkittamisesta osakkeenomistajien nimitystoimikunnan ehdotuksen pohjalta. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tekee ehdotuksen yhtiökokoukselle hallituksen jäsenten lukumäärästä, hallituksen jäsenistä sekä heidän palkittamisestaan.

Ehdotusta valmisteltaessa osakkeenomistajien nimitystoimikunnan tulee huomioida yhtiökokoukselle esitetty kulloinkin voimassa oleva yhtiön Palkittamispolitiikka. Yhtiökokous päättää osakkeenomistajien nimitystoimikunnan mahdollisesta palkittamisesta nimitystoimikunnan esityksen pohjalta.

Yhtiökokous voi myös päättää myöntää hallitukselle osakeperusteisia valtuutuksia käytettäväksi kannuste- tai muihin tarkoituksiin. Tällaisia valtuutuksia koskevat ehdotukset valmistelee hallitus.

Mahdollisen päätoimisen hallituksen puheenjohtajan työsuhteeseen perustuvasta palkittamisesta päättää hallituksen muut jäsenet palkittamisvaliokunnan esityksen pohjalta ja Palkittamispolitiikan puitteissa.

Hallitus päättää toimitusjohtajan palkittamisesta palkittamisvaliokunnan valmisteleman esityksen pohjalta ja huomioiden Palkittamispolitiikka, kulloinkin voimassa oleva soveltuva sääntely ja United Bankers -konsernin yleiset palkittamisperiaatteet ja -käytänteet. Palkittamisvaliokunta arvioi toimitusjohtajan palkittamisesta säännöllisin väliajoin sekä tekee tarvittaessa ehdotuksen hallitukselle palkittamisen muuttamiseksi.

Hallituksen palkittamisvaliokunta valmistelee Palkittamispolitiikan, mahdolliset muutokset siihen ja palkittamisesta koskevat hallituksen päätökset sekä Palkittamisraportin. Eturistiriitojen välttämiseksi palkittamisvaliokunnan jäsenistä enemmistön on Hallinnointikoodin mukaisesti oltava riippumattomia yhtiöstä. Palkittamisvaliokunta voi käyttää apunaan ulkopuolisia asiantuntijoita palkittamisasioiden valmistelussa. Toimitusjohtaja ei voi olla palkittamisvaliokunnan tai minkään muun hallituksen valiokunnan jäsen, eikä osallistua omaa palkittamisestaan koskevaan päätöksentekoon. Hallitus ja palkittamisvaliokunta voivat käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita palkittamisasioiden valmistelussa. Palkittamisvaliokunta esittelee yhtiökokoukselle Palkittamispolitiikan ja Palkittamisraportin.

Yhtiön hallituksen palkittamisvaliokunta arvioi tämän Palkittamispolitiikan asianmukaisuuden vähintään vuosittain sekä seuraa

<sup>2</sup> Yhtiön hallitus ehdottaa 21.3.2025 pidettävälle varsinaiselle yhtiökokoukselle osakkeenomistajien nimitystoimikunnan perustamista. Yhtiön aikaisemman käytännön mukaan ehdotuksen hallituksen jäsenten palkittamisesta ovat tehneet yhtiön merkittävimmät osakkeenomistajat osakeyhtiölain mukaisen osakkeenomistajien ehdotusoikeuden puitteissa.

sen toteutumista. Osakkeenomistajien nimitystoimikunta tarkistaa myös Palkitsemispolitiikan hallituksen jäsenten palkitsemisen osalta ennen yhtiökokousta. Yhtiön hallitus hyväksyy Palkitsemispolitiikan esiteltäväksi yhtiökokoukselle.

### **3. Hallituksen palkitsemisen kuvaus**

#### **3.1 Hallituksen jäsenten palkitseminen**

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. Valmistellessaan ehdotusta hallituksen jäsenten palkkioksi osakkeenomistajien nimitystoimikunnan on otettava huomioon hallituksen jäsenten palkkiot vertailukelpoisissa vertailuyrityksissä sekä hallituksen työn monimutkaisuus sen varmistamiseksi, että palkkiot pysyvät kilpailukykyisellä tasolla.

Hallituksen jäsenten palkitseminen voi koostua yhdestä tai useammasta osatekijästä perustuen toimikauteen, valiokuntatyöhön tai erilaisiin rooleihin kuten puheenjohtajuuteen tai varapuheenjohtajuuteen. 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 toimisopimusta yhtiön kanssa. Yhtiön hallituksen jäsenelle voidaan päättää olla maksamatta hallitusjäsenyyteen perustuvaa palkkiota, mikäli jäsen on työ- tai toimisuhhteessa 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 jäsenet eivät ole yhtiön toimivan johdon tai henkilöstön kannustinjärjestelmien piirissä.

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

#### **3.2 Hallituksen päätoimisen puheenjohtajan palkitseminen**

Mahdollisen hallituksen päätoimisen puheenjohtajan työsuhteeseen perustuvasta palkitsemisesta ja työsuhteen ehdoista päättävät hallituksen riippumattomat jäsenet Palkitsemispolitiikkaa noudattaen. Päätoimisen puheenjohtajan työsuhteeseen perustuvaa palkitsemista arvioidaan vuosittain.

Hallituksen päätoimisen puheenjohtajan palkitseminen voi koostua hallitusjäsenyyden perusteella maksettavien palkkioiden lisäksi kiinteästä palkasta ja muista United Bankers -konsernin käytänteiden mukaisista taloudellisista etuuksista. Tällaisia muita taloudellisia etuuksia voivat olla esimerkiksi terveys-, matka- ja tapaturmavakuutus sekä tavanomaiset luontoisedut kuten puhe- lin- ja ravintoetu. Matkustuskustannukset voidaan korvata yhtiön kulukorvauskäytännön mukaan.

Hallituksen päätoimisen puheenjohtajan palkitsemista määrittäessä otetaan huomioon puheenjohtajan asiantuntemus, kokemus, vastuut ja suoriutuminen. Hallituksen päätoiminen puheenjohtaja ei ole yhtiön toimivan johdon tai henkilöstön kannustinjärjestelmien piirissä.

Hallituksen päätoimisen puheenjohtajan työsopimus on pääsääntöisesti määräaikainen ja työsuhde on lisäksi ehdollinen sille, että yhtiökokous valitsee kyseisen henkilön hallitukseen ja hallituksen jäsenet valitsevat hänet puheenjohtajaksi. Mahdollisista työsuhteen päättymiseen liittyvistä korvauksista ja niiden ehdoista voidaan sopia työsopimuksessa ja silloin niistä päättävät hallituksen riippumattomat jäsenet.

### **4. Toimitusjohtajan palkitseminen**

#### **4.1 Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet**

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

kokonaispalkitseminen koostuu kiinteästä palkitsemisesta ja muista taloudellisista etuuksista United Bankers -konsernin käytänteiden mukaisesti sekä muuttuvista palkkioista.

Muihin taloudellisiin etuuksiin voi sisältyä luontoisetuja, esimerkiksi puhelin-, ja ravintoetu sekä vakuutusetuja, kuten terveys-, tapaturma-, henki- ja matkavakuutus sekä johdon vastuuvakuutus. Lisäksi toimitusjohtajan kokonaispalkitsemiseen voi sisältyä muuttuvia palkitsemisen osia kuten lyhyen- ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioita.

Toimitusjohtajan kiinteän palkkion tason määrittelyssä huomioidaan toimitusjohtajan ammatillinen osaaminen, koulutustausta, asiantuntemuksen laajuus ja työkokemus sekä organisatorinen vastuu ja yleinen palkkiotaso vastaavissa tehtävissä. Kiinteän palkan tarkoituksena on kyvykkään henkilön rekrytoiminen ja sitouttaminen yhtiön johtamiseen. Kiinteän palkan osuus kokonaispalkitsemisesta on oltava riittävän suuri, jotta vältetään riippuvuus muuttuvista palkkioista ja mahdollinen liiallinen riskinotto. Toimitusjohtaja voi olla myös toimisopimuksen perusteella oikeutettu irtisanomiskorvauksiin toimisuhteen päättyessä kulloisenkin markkinakäytännön mukaisesti.

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. 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 linjassa tämän Palkitsemispolitiikan ja United Bankers -konsernin yleisten palkitsemisperiaatteiden kanssa sekä kulloinkin voimassa olevan finanssialan sääntelyn mukaisesti. Toimitusjohtajan kokonaispalkitsemista tarkastellaan säännöllisesti ja verrataan yhtiötä vastaavien verrokkiyhtiöiden toimitusjohtajien palkitsemistasoon sen varmistamiseksi, että palkitseminen pysyy kilpailukykyisellä tasolla.

Toimitusjohtajan lyhyen- ja pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien mukaan maksettavien muuttuvien palkkioiden osuus voi olla enin-

tään yhteensä 200 prosenttia kiinteän vuosittaisen palkkion kokonaismäärästä.

## 4.2 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 johtoryhmän sekä pitkän että lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmien piiriin. Hallitus päättää kannustinjärjestelmistä ja niitä koskevista suoritusmittareista sekä palkitsemisesta niiden mukaisesti.

Lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmät perustuvat yhden (1) vuoden ansaintakriteereihin. Hallitus päättää ohjelmista ja suoritusmittareista vuosittain ja asettaa laadulliset ja määrälliset mittarit sekä näiden suhteelliset painoarvot ja tavoitetasot ansaintakauden alussa. Suoritusmittarit voivat perustua United Bankers -konsernin strategiaan ja sisältää sekä taloudellisia että ei-taloudellisia mittareita, jotka tukevat liiketoimintastrategian toteutumista ja edistävät vastuullista liiketoimintaa. Suoritusmittarit voivat koostua henkilökohtaisista, liiketoiminta-alueen, yhtiön ja/tai konsernitason tavoitteista. Ohjelmille asetetaan kynnyksarvo, jonka ylittäminen on edellytys palkkioiden maksamiselle, sekä yläraja. Palkkioiden ansaintakausi lyhyen aikavälin järjestelmissä on yhtiön tilikausi. Hallitus päättää maksettavista palkkioista asetettujen tavoitteiden toteutumien perusteella ansaintajakson päätyttyä. Mahdolliset lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän mukaiset palkkiot maksetaan rahana.

Toimitusjohtaja voi lisäksi olla oikeutettu osallistumaan yhtiön johtoryhmän pitkän aikavälin kannustinjärjestelmiin. Hallitus päättää pitkän aikavälin kannustinjärjestelmistä sekä niistä maksettavista palkkioista. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmät koostuvat vähintään kolmen (3) vuoden ansaintajaksoista. Kannustinjärjestelmien suoritusmittareihin voi sisältyä esimerkiksi taloudellisia mittareita ja United Bankers -konsernin strategiaan, vastuullisuuteen tai yhtiön osakekurssiin liittyviä mittareita. Hallitus määrittää

mittarit ja niiden suhteelliset painoarvot. Pitkän aikavälin kannustinjärjestelmien perusteella maksettaville palkkioille asetetaan kynnysarvo ja yläraja. Jos mittareihin perustuva suoritus on erinomainen, pitkän aikavälin kannustinpalkkioilla voi olla merkittävä painoarvo toimitusjohtajan kokonaispalkitsemisessa.

Hallitus voi päättää pitkän aikavälin kannustinjärjestelmän mukaisen muuttuvan palkkion maksamisesta osittain tai kokonaan United Bankersin osakkeina, 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 sekä osakeomistusta koskevista periaatteista ja tavoitteista.

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.

### **4.3 Toimisuhteeseen sovellettavat muut keskeiset ehdot**

Toimitusjohtajan irtisanomisajasta, kilpailukieltoehdoista ja erokorvauksesta on sovittu kirjallisessa toimitusjohtajasopimuksessa. 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 toimisuhteen ehdoista, kuten esimerkiksi lisäeläkeoikeuksista.

Toimisuhteen päättyessä toimitusjohtajan oikeus lyhyen- ja pitkän aikavälin kannustinpalkkioihin määräytyy niitä koskevien kannustinohjelmien ja -järjestelmien sääntöjen/ehtojen mukaisesti. Hallituksella on kuitenkin oikeus päättää harkintansa mukaan muuttuvien palkkioiden maksamisesta kokonaan tai osittain, tai palkkioiden maksamatta jättämisestä toimisuhteen päättyessä.

### **4.4 Palkitsemisen mahdollinen jaksotus ja 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.

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 myös periä takaisin jo maksettuja muuttuvia palkkioita perusteettomana etuna osittain tai kokonaisuudessaan esimerkiksi, 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 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.

Erityistilanteita, joissa 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,
- merkittävät muutokset 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 Palkitsemispolitiikasta edellyttää hallituksen päätöstä.

Mikäli Palkitsemispolitiikasta poikkeamisen arvioidaan jatkuvan muutoin kuin väliaikaisesti, on yhtiön hallituksen palkitsemisvaliokunnan valmisteltava hallitukselle uusi Palkitsemispolitiikka, joka käsitellään seuraavassa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Väliaikainen poikkeaminen selostetaan vuosittaisessa Palkitsemisraportissa, joka käsitellään yhtiön yhtiökokouksessa.