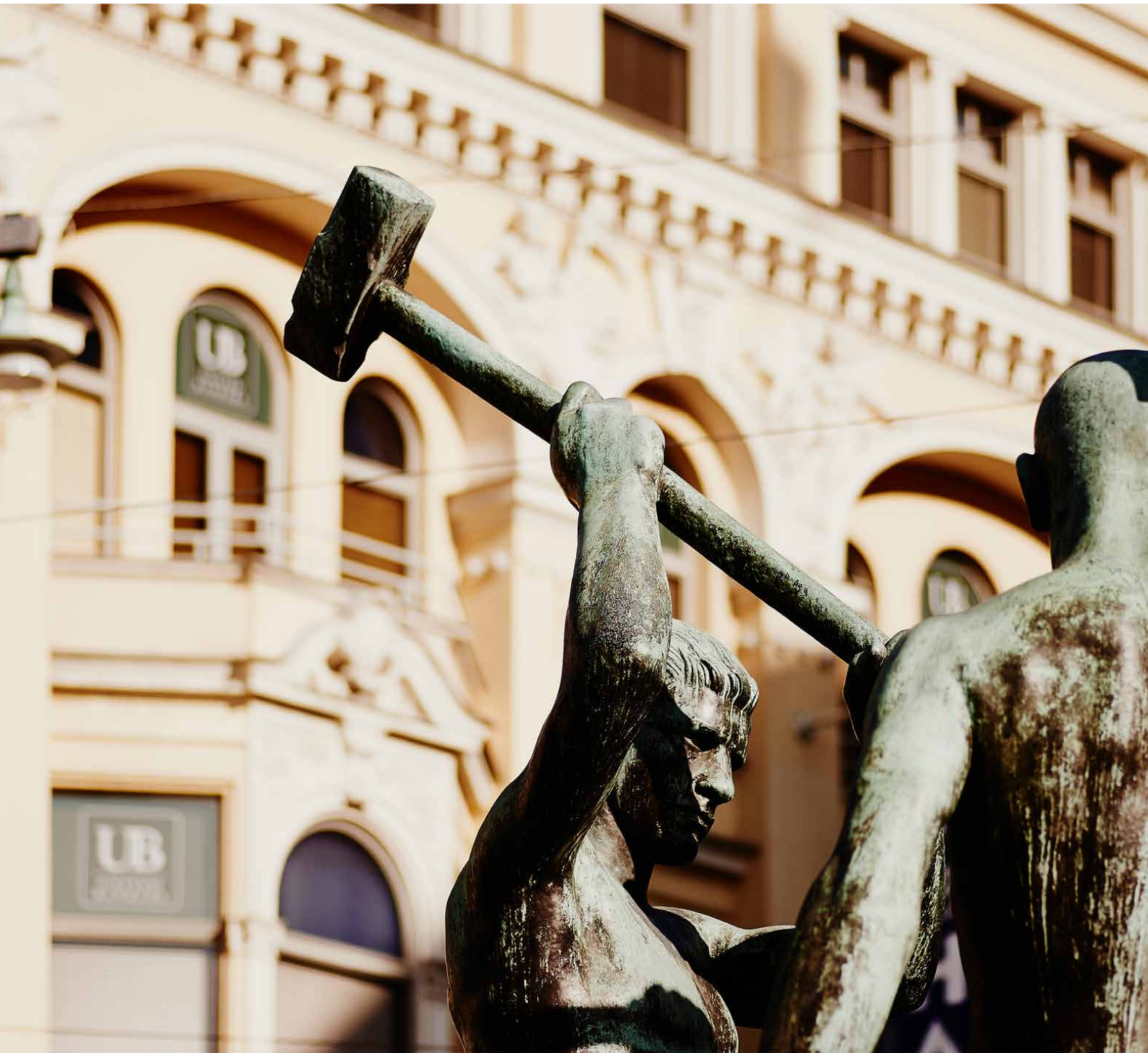




United Bankers Oyj
Palkitsemispolitiikka





UNITED BANKERS OYJ:N TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIIKKA

Voimassa 17.6.2020 alkaen

PALKITSEMISPOLITIikka

1. Johdanto	3
2. Palkitseminen UB-konsernissa	3
3. Palkitsemispolitiikkaan liittyvä päätöksenteko	4
4. Hallituksen palkitseminen	5
5. Osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antaminen	5
6. Toimitusjohtajan palkitseminen	6
6.1 <i>Päätöksenteko</i>	6
6.2 <i>Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet</i>	6
6.3 <i>Palkitsemisen lykkäminen ja mahdollinen takaisinperintä</i>	7
7. Väliaikainen palkitsemispolitiikasta poikkeaminen	8

UNITED BANKERS OYJ:N TOIMIELINTEN PALKITSEMISPOLITIIKKA

1. Johdanto

United Bankers Oyj:n ("UB" tai "Yhtiö") hallitus on hyväksynyt tämän toimielinten palkitsemispolitiikan. Tässä toimielinten palkitsemispolitiikassa määritellään ne periaatteet, joiden puitteissa ja joita noudattaen UB toteuttaa Yhtiön hallituksen jäsenten ja toimitusjohtajan palkitsemisen.

Tämä palkitsemispolitiikka on laadittu osakkeenomistajan oikeudet -muutosdirektiivin (EU 2017/828) vaatimusten mukaisesti, jotka on implementoitu Suomessa pääosin osakeyhtiölakiin (624/2006, muutoksineen), arvopaperimarkkinalakiin (746/2012, muutoksineen), valtiovarainministeriön asetukseen 608/2019 ja Suomen listayhtiöiden hallinnointikoodiin. Palkitsemispolitiikka on lisäksi laadittu sijoituspalveluyritysten palkitsemista koskevien soveltuvien luottolaitoslain (610/2014, muutoksineen) säännösten mukaisesti ja siinä on huomioitu palkitsemiseen liittyvät Finanssivalvonnan ja muut viranomaisohjeistukset.

Palkitsemispolitiikka esitetään Yhtiön varsinaiselle yhtiökokoukselle vuonna 2021 neuvoa-antavaa päätöksentekoa varten. Toimielinten palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle vähintään joka neljäs vuosi.

Yhtiö julkistaa vuosittain toimielinten palkitsemisraportin, jossa selostetaan yksityiskohtaisesti hallituksen jäsenille ja toimitusjohtajalle kultakin vuodelta maksetut palkkiot. Palkitsemisraportti esitetään varsinaiselle yhtiökokoukselle neuvoa-antavaa päätöstä varten.

Yhtiö noudattaa palkitsemisessaan soveltuvaa finanssialan sääntelyä. UB-konsernin johdon ja henkilökunnan palkitsemisen ohjaamiseksi Yhtiön hallitus on hyväksynyt myös erilliset sijoituspalveluyritysten palkitsemista koskevan sääntelyn mukaiset palkitsemisjärjestelmät, jotka eivät periaatteiltaan poikkea tässä toimielinten palkitsemispolitiikassa esitetyistä periaatteista.

2. Palkitseminen UB-konsernissa

Tämän palkitsemispolitiikan tarkoituksena on edistää UB-konsernin pitkän aikavälin taloudellista suorituskykyä ja menestystä, myötävaikuttaa omistaja-arvon suotuisaan kehitykseen ja lisätä sitoutumista Yhtiöön.

Palkitsemisjärjestelmissä käytettävien määräytymisperusteiden tulee tukea UB-konsernin liiketoimintastrategian, tavoitteiden ja arvojen toteuttamista. Sekä toimielinten palkitsemispolitiikalla että henkilökunnan palkitsemisjärjestelmillä pyritään edistämään motivoivaa palkitsemiskulttuuria. Osittain suoritusperusteiset palkitsemiskäytännöt ohjaavat ja kannustavat UB-konsernin henkilöstöä toteuttamaan Yhtiön tavoitteita ja strategiaa ja sitä kautta edistämään sen pitkän aikavälin menestystä, kilpailukykyä ja omistaja-arvon suotuisaa kehitystä. Tavoitteena on myös kilpailukykyisellä palkitsemisella mahdollistaa osaavan johdon ja henkilökunnan saaminen Yhtiön palvelukseen ja heidän sitouttamisensa Yhtiöön.

Yhtiön tavoitteisiin kuuluu Yhtiön hallituksen kulloinkin hyväksymän strategian toteuttaminen, liike-toimintojen, tuottojen, kannattavuuden ja kilpailukyvyyn pitkän aikavälin kehittäminen, kustannustehokkuus ja riittävän vakavaraisuuden varmistaminen.

UB:n palkitsemisjärjestelmien mukainen palkitseminen ei saa luoda eturistiriitaa palkitsemisen kohteena olevan henkilön ja UB:n asiakkaiden etujen välillä. Se ei saa myöskään kannustaa liialliseen riskinottoon, joka olisi ristiriidassa UB-konsernin, sen riskiprofiilin tai sen hallinnoimien rahastojen sääntöjen kanssa tai asiakkaiden etujen kanssa. Palkitsemisessa tulee aina huomioida ja varmistaa kokonaisvaltaisen ja tehokkaan riskienhallinnan toteuttaminen.

UB-konsernissa käytössä on sekä kiinteitä että muuttuvia palkitsemisen osia. Muuttuvia palkkioita maksettaessa on huomioitava arviointihetkellä tiedossa olevat sekä arvioidut tulevat riskit, pääomakustannukset, tarpeellisen maksuvalmiuden turvaaminen sekä toimintaympäristö. Maksettavaksi tulevien palkkioiden kokonaismäärä ei saa olla niin suuri, että se voisi vaarantaa Yhtiön tai UB-konsernin vakavaraisuutta tai pääomien vahvistamista.

Palkitsemispolitiikka on laadittu yhdenmukaiseksi UB-konsernin palkitsemiskäytäntöjen kanssa, kuitenkin ottaen huomioon Yhtiön toimitusjohtajan erityisen roolin ja siihen liittyvät vaatimukset ja vastuut. UB:n 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.

3. Palkitsemispolitiikkaan liittyvä päätöksenteko

Yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikasta päättää Yhtiön hallitus. Palkitsemispolitiikka liitetään yhtiökokouskutsuun tai julkaistaan erillisellä pörssitiedotteella osakeyhtiölain ja arvopaperimarkkinalain mukaisesti.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelelee palkitsemispolitiikan sekä muutokset palkitsemispolitiikkaan. Eturistiriitojen välttämiseksi palkitsemisvaliokunnan jäsenten tulee olla riippumattomia Yhtiöstä ja sen merkittävistä osakkeenomistajista. Palkitsemisvaliokunnalla on oikeus käyttää apunaan ulkopuolisia asiantuntijoita palkitsemisasioiden valmistelussa. Yhtiön toimitusjohtaja ei osallistu palkitsemispolitiikan valmisteleeseen.

Palkitsemisvaliokunta esittelee yhtiökokoukselle hallituksen ehdotuksen toimielinten palkitsemispolitiikaksi. Toimielinten palkitsemispolitiikka esitetään yhtiökokoukselle neuvoo-antavaa päätöksentekoa varten vähintään joka neljäs vuosi, ellei yhtiökokoukselle sitä ennen esitetä muutettua palkitsemispolitiikkaa. Hallitus voi tehdä toimielinten palkitsemispolitiikkaan teknisluontoisia muutoksia esimerkiksi lakisääteisten, 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.

4. Hallituksen 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.

Yhtiön varsinainen yhtiökokous päättää hallituksen jäsenten palkitsemisesta Yhtiön suurimpien osakkeenomistajien ehdotuksen perusteella. Ehdotuksen yhtiökokoukselle hallituksen jäsenten lukumäärästä, hallituksen jäsenistä sekä heidän palkitsemisestaan tekevät Yhtiön suurimmat osakkeenomistajat. Ehdotusta valmisteltaessa osakkeenomistajien tulee huomioida kulloinkin voimassa oleva Yhtiön toimielinten palkitsemispolitiikka.

Hallituksen jäsenten palkitseminen voi koostua yhdestä tai useammasta osatekijästä. Hallituksen jäsenille voidaan maksaa palkkioita kokouskohtaisena palkkiona, vuosipalkkiona tai kuukausipalkkiona tai näiden yhdistelmästä muodostuvina palkkiona. Pääsääntöisesti hallituksen jäsenet eivät ole työsuhteessa Yhtiöön eikä heillä ole toimisopimusta Yhtiön kanssa. Yhtiön hallituksen jäsenelle voidaan päättää olla maksamatta palkkioita, mikäli hän olisi esimerkiksi työ- tai toimisuhteessa Yhtiöön tai muuhun UB-konserniin kuuluvaan yhtiöön. Hallituksen jäsenten matkustuskustannukset korvataan Yhtiön kulukorvauskäytännön mukaan.

Yhtiökokouksen päätöksen perusteella hallituksen jäsenille maksettavat palkkiot voidaan maksaa myös osakkeiden muodossa. 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.

5. Osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antaminen

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

Yhtiökokous, tai hallitus sen valtuuttamana, päättää osakkeiden, optioiden tai muiden osakkeisiin oikeuttavien erityisten oikeuksien antamisesta. Yhtiökokouksen valtuutuksen nojalla hallitus voi päättää annettavien osakkeiden, optioiden tai muiden osakeperusteisten oikeuksien määrästä ja niihin liittyvistä ehdoista. Silloin, kun osakkeita, optioita tai muita osakkeisiin oikeuttavia erityisiä oikeuksia annetaan toimielinten jäsenille osana sitouttamisjärjestelmiä, sen on tapahduttava noudattaen tämän toimielinten palkitsemispolitiikan periaatteita.

Osakkeita, optioita ja muita osakeperusteisia oikeuksia voidaan antaa suunnatusti tietyille henkilöille vain, mikäli siihen on Yhtiön kannalta painava taloudellinen syy. Tällainen painava taloudellinen syy voi esimerkiksi olla, että osakkeilla tai optioilla pyritään kannustamaan toimitusjohtajaa pitkäjänteiseen työntekoon Yhtiössä sen omistaja-arvon parantamiseksi sekä toimimaan pitkällä aikavälillä Yhtiön ja UB-konsernin etujen mukaisesti.

6. Toimitusjohtajan palkitseminen

6.1 Päätöksenteko

Hallitus nimittää toimitusjohtajan ja päättää hänen toimitusjohtajajohdantonsa. Hallitus päättää toimitusjohtajan palkitsemisesta, palkitsemisjärjestelmästä ja niiden ehdoista sekä toimitusjohtajalle maksettavista muista korvauksista.

Toimitusjohtajan irtisanomisajasta, kilpailukiellohdoista ja erokorvauksesta on sovittu toimitusjohtajasopimuksessa kirjallisesti, ja niiden periaatteissa ja määrissä sovelletaan tavanomaisia toimitusjohtajien irtisanomisaikoja ja -korvauksia. Toimitusjohtajasopimuksen ennenaikaiseen päättymiseen liittyvien mahdollisten korvausten maksaminen ei kuitenkaan saa toteutua siten, että se johtaisi epäonnistuneen suorituksen palkitsemiseen. Yhtiön hallitus voi päättää muista toimitusjohtajan toimitusjohtajajohdantonsa ehdoista kuten esimerkiksi lisäeläkeoikeuksista ja osakeomistusta koskevista periaatteista.

Hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee ehdotuksen toimitusjohtajan palkitsemisesta ja vuosittaisesta kokonaispalkitsemisesta kulloinkin voimassa olevan toimielinten palkitsemispolitiikan mukaisesti ottaen huomioon myös kulloinkin voimassa olevan UB-konsernin avainhenkilöiden osakepalkkiojärjestelmän, UB-konsernin kulloinkin voimassa olevat yleiset palkitsemisperiaatteet sekä Yhtiöön soveltuvan sijoituspalveluyritysten palkitsemista koskevan sääntelyn.

Eturistiriitojen välttämiseksi toimitusjohtaja ei voi olla palkitsemisvaliokunnan tai minkään muun hallituksen valiokunnan jäsen, eikä osallistua oman palkitsemisensa valmisteluun tai sitä koskevaan päätöksentekoon. Hallitus ja palkitsemisvaliokunta voivat käyttää ulkopuolisia asiantuntijoita palkitsemisasioiden valmistelussa. Toimitusjohtajalla ei ole läsnäolo-oikeutta hallituksen kokouksessa hallituksen käsitellessä toimitusjohtajan palkitsemista.

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

6.2 Palkitsemisessa käytettävät palkitsemisen osat sekä näiden suhteelliset osuudet

Toimitusjohtajan kokonaispalkitseminen koostuu kiinteästä palkitsemisesta ja muuttuvasta palkitsemisesta. Toimitusjohtaja kuuluu lisäksi lakisääteiseen eläke-etuusjärjestelmään. Palkitsemiseen perustuvat suoritukset voidaan suorittaa rahana, osakkeina, optioina, muina osakeperusteisina oikeuksina tai arvopapereina tai luontoisetuina tai muina etuuksina. Toimitusjohtajan kiinteän ja muuttuvan palkitsemisen osien on oltava palkitsemisen tavoitteisiin nähden tarkoituksenmukaisessa suhteessa toisiinsa ottaen huomioon Yhtiön liiketoimintastrategia ja tavoitteet sekä Yhtiön ja UB-konsernin pitkän aikavälin etu.

Kiinteän palkitsemisen muodostaa toimitusjohtajan kuukausi- tai vuosipalkka luontaisetuineen. Kiinteän palkan tason määrittelyssä huomioidaan toimitusjohtajan ammatillinen osaaminen, koulustausta, asiantuntemuksen laajuus ja työkokemus sekä organisatorinen vastuu sekä yleinen palkkiotaso vastaavissa tehtävissä. Kiinteän palkkion tarkoituksena on kyvykkään henkilön houkutteleva Yhtiön johtoon ja sitouttaminen Yhtiön johtamiseen.

Muuttuvaa palkitsemista on toimitusjohtajan yksittäisen ansaintajakson, eli kalenterivuoden suoritukseen sidottu muuttuva vuosibonus. Vuosibonus muodostaa lyhyen aikavälin kannustinjärjestelmän, ja sen suuruus määräytyy hallituksen toimitusjohtajalle etukäteen asettamien henkilökohtaisten tavoitteiden määrällisten ja laadullisten tavoitteiden saavuttamisen mukaisesti sekä UB-konsernin taloudellisten tunnuslukujen tai tulostavoitteen kehityksen perusteella. Vuoden päätteeksi hallitus määrittelee lopullisen palkkiotason arvioimalla suoriutumista ja kartoittamalla, missä määrin tavoitteet on saavutettu. Muuttuvan palkkion tarkoituksena on toimitusjohtajan ja osakkeenomistajien intressien yhtenäistäminen UB-konsernin taloudellisen suoriutumisen tai Yhtiön osakkeen hinnan kehityksen kautta.

Muuttuvan palkkion osalta Yhtiön toimitusjohtaja kuuluu lisäksi UB-konsernin avainhenkilöiden osakepalkkiojärjestelmän piiriin (pitkän aikavälin kannustinjärjestelmä). Osakeperusteisessa palkitsemisessa osakkeisiin tai osakeperusteisiin rahoitusvälineisiin voidaan hallituksen päätöksellä soveltaa tiettyä sitouttamisaikaa. Tarkemmat ehdot määritellään kunkin UB:n avainhenkilöiden osakepalkkiojärjestelmän tai mahdollisen optio-ohjelman tai muun mahdollisen osakeperusteisten järjestelmän ehdoissa. Hallitus voi päättää myös toimitusjohtajan osakkeita koskevista luovutusrajoituksista.

Muuttuvan palkitsemisen osan osuus voi luottolaitoslain säännösten mukaisesti olla lähtökohtaisesti korkeintaan 100 prosenttia toimitusjohtajan kiinteän rahapalkan kokonaismäärästä. UB:n yhtiökokouksen tekemällä nimenomaisella päätöksellä muuttuvan palkitsemisen osuus voi olla korkeintaan 200 prosenttia kiinteän palkkion kokonaismäärästä. Vuosibonus voidaan maksaa UB:n hallituksen päätöksellä osittain tai kokonaan UB:n osakkeina tai muina rahoitusvälineinä, ja lisäksi vuosibonusien maksamista voidaan lykätä alla olevan kohdan 6.3 ("Palkitsemisen lykkääminen ja mahdollinen takaisinperintä") mukaisesti.

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

6.3 Palkitsemisen lykkääminen ja mahdollinen takaisinperintä

UB:n palkitsemisjärjestelmän ehdot mahdollistavat sen, että Yhtiön hallitus voi päättää toimitusjohtajan muuttuvan palkkion maksamatta jättämisestä joko kokonaan tai osittain alentamalla sitä sekä päättää palkkion maksamisen lykkäämisestä ja palkkion maksamisesta useammassa erässä.

Toimitusjohtajan muuttuva palkkio maksetaan ansaintajaksoa seuraavana vuonna. Jos toimitusjohtajan muuttuvan palkkion kokonaismäärä ylittää 50 000 euroa kalenterivuodessa, vähintään 40 prosenttia muuttuvan palkkion kokonaismäärästä lykätään maksettavaksi seuraavan kolmen (3) vuoden aikana tasaerissä. Palkkion maksua ei lykätä, jos toimitusjohtajan muuttuvan palkkion määrä yhden kalenterivuoden ansaintajaksolta ei ylitä 50 000 euroa.

Mikäli toimitusjohtajan kalenterivuoden muuttuvan palkkion kokonaismäärä ylittää 50 000 euroa, muuttuvasta palkkiosta enintään 50 prosenttia maksetaan rahana ja vähintään 50 prosenttia Yhtiön osakkeina tai muina rahoitusvälineinä.

Hallituksella on lisäksi oikeus leikata avainhenkilöiden 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.

Tämän lisäksi Yhtiöllä on tarvittaessa oikeus alentaa toimitusjohtajan palkkion määrää soveltamalla sijoituspalveluyritysten palkitsemista koskevan sääntelyn mukaisia riskiperusteisia alennus- tai takaisinperintäjärjestelyjä, joilla Yhtiö voi alentaa lykätyn muuttuvan palkkion arvon osittain tai kokonaan ennen lykkäämisajan päättymistä ja optioiden tai muiden osakeperusteisten oikeuksien merkintäajan alkamista. Toimitusjohtajan palkitsemista koskeviin sopimuksiin voidaan sisällyttää vastaavia palkitsemisen lykkäämistä ja mahdollista takaisinperintää koskevia ehtoja.

Hallitus voi myös päättää, että jo maksettuja palkkioita voidaan periä takaisin perusteettomana etuna osittain tai kokonaisuudessaan, jos ilmenee, että toimitusjohtaja on menetellyt vastoin UB:n sisäisiä ohjeita ja toimintaperiaatteita, soveltuvaa sääntelyä tai viranomaisten antamaa ohjeistusta tai laiminlyönnillään myötävaikuttanut tällaiseen menettelyyn.

Edellä mainittuja toimitusjohtajaa koskevia ehtoja sovelletaan myös mahdolliseen toimitusjohtajan sijaiseen.

7. Väliaikainen palkitsemispolitiikasta poikkeaminen

Yhtiön toimielinten palkitsemisen tulee lähtökohtaisesti perustua yhtiökokouksen käsittelemään palkitsemispolitiikkaan. Tästä UB:n toimielinten palkitsemispolitiikassa määritellystä hallituksen tai toimitusjohtajan palkitsemisesta voidaan poiketa väliaikaisesti tietyissä erityistilanteissa Yhtiön pitkän aikavälin etujen varmistamiseksi. Yhtiön pitkän aikavälin etua arvioitaessa voidaan ottaa huomioon muun muassa Yhtiön pitkän aikavälin taloudellinen menestys, kilpailukyky ja omistaja-arvon kehitys. Poikkeaminen voi koskea koko palkitsemispolitiikkaa tai sen osaa siinä laajuudessa kuin kyseinen erityistilanne edellyttää. Poikkeaminen ei kuitenkaan ole mahdollista siltä osin kuin tähän toimielinten palkitsemispolitiikkaan sisältyy pakottavia sijoituspalveluyritysten palkitsemista koskevan sääntelyn edellyttämiä ehtoja.

Erityistilanteita, joissa toimielinten palkitsemispolitiikasta voidaan poiketa:

- toimitusjohtajan vaihtuminen
- väliaikaisen toimitusjohtajan nimittäminen
- toimitusjohtajan sijaisen nimittäminen
- UB-konsernin strategian merkittävät muutokset
- merkittävät muutokset UB-konsernin rakenteessa, organisaatiossa tai omistuksessa, kuten yrityskauppa, sulautuminen tai jakautuminen, julkinen ostotarjous tai liikkeen luovutus, joka koskee merkittävä osaa Yhtiön tai UB-konsernin liiketoiminnoista
- merkittävä muutos UB-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 UB-konsernin pitkän aikavälin etujen ja kestävän 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, Yhtiön hallituksen palkitsemisvaliokunta valmistelee hallitukselle uuden toimielinten palkitsemispolitiikan, joka käsitellään seuraavassa mahdollisessa varsinaisessa yhtiökokouksessa. Väliaikainen poikkeaminen selostetaan vuosittaisessa palkitsemisraportissa, joka käsitellään seuraavassa UB:n varsinaisessa yhtiökokouksessa.