



ERSÄTTNINGSSYSTEM OCH PRINCIPER GÄLLANDE ERSÄTTNING

Nedan presenteras United Bankers Ab:s ("UB" eller "Bolaget") ersättningsprinciper sammanfattat i enlighet med 8 kap. 18 § i kreditinstitutslagen och huvudpunkterna gällande det aktierelaterade ersättningsprogram som är riktat till Bolagets ledning. I ersättningspolicyn iakttar Bolaget i tillämpliga delar bestämmelserna i 7 och 8 kap. i kreditinstitutslagen, EU:s kapitaltäckningsdirektiv, Europeiska värdepappers- och marknadsmyndighetens (ESMA) anvisningar om ersättning och Finansinspektionens tolkningar och föreskrifter gällande ersättning.

UB-koncernen är inte förpliktad att grunda en ersättningskommitté i enlighet med kreditinstitutslagen. Koncernen har istället en ersättningskommission som består av Johan Linder, Rainer Häggblom och Timo Ronkainen. En compliance officer deltar i planeringen av löne- och ersättningspolicyn och –förfaranden samt övervakar att Bolagets ersättningssystem är lagenligt. Compliance funktionen rapporterar årligen till styrelsen om Bolagets ersättningspolicy i sin compliance-rapport.

UB:s styrelse har godkänt för Bolaget en skriftlig intern anvisning "Allmänna principer gällande ersättning" i vilken riktlinjerna för ersättning till Bolagets ledning och anställda fastställs. Som tillägg till de allmänna principerna tillämpar Bolaget ett aktierelaterat ersättningsprogram på nyckelpersoner som Bolagets styrelse fastställt. UB:s dotterbolag har även skilda ersättningsystem som Bolagets styrelse fastställt.

Det aktierelaterade ersättningsprogrammet tillämpas på sådana personer vars yrkesutövning har väsentlig inverkan på Bolagets riskprofil. Till denna personkategori hör koncernbolagens verkställande direktörer, ledningsgruppen och ledningen av de olika affärsverksamhetsområden. Det aktierelaterade ersättningsystemet tillämpas inte på övriga personer som har väsentlig inverkan på UB:s riskprofil, såsom t.ex. dem som jobbar på Bolagets Compliance- och IT-avdelningar samt Bolagets ekonomiledning.

Grundläggande principer för United Bankers Ab:s ersättningssystem

- UB:s ersättningssystem ska följa UB-koncernens affärsstrategi, mål och värden och motsvara Bolagets intressen på lång sikt samt överensstämma med och främja bra och effektiv riskhantering.
- Avlöningsgrunderna för nyckelpersoner i UB-koncernen ska innehålla kvalitetskriterier som uppmuntrar de relevanta personerna till att agera i kundens bästa intresse.
- Ersättningar till personer som arbetar inom bolagets kontrollfunktioner i ansvarig ställning övervakas av Bolagets styrelse. Ersättningarna till personer som arbetar inom kontrollfunktionen ska fastställas utifrån förverkligandet av fastställda mål och får inte vara beroende av den affärsenhetens resultat som de övervakar.
- I ersättningssystemet ska fastställas förhållandet mellan fasta och rörliga ersättningar som tillämpas, samt ett tak för de rörliga ersättningarna. Den fasta ersättningen ska vara tillräckligt stor för att det inte från ersättningstagarens synpunkt ska vara orimligt att rörlig ersättning eventuellt inte betalas.
- En rörlig ersättning ska grunda sig på en helhetsbedömning av ersättningstagarens och affärsenhetens prestation samt Bolagets och UB-koncernens totala resultat och dess utveckling. Vid bedömningen av prestationen ska man beakta ekonomiska och andra faktorer samt hur prestationen eller resultatet har förverkligats på lång sikt.
- En ersättningstagare kan få rätt till rörlig ersättning och denna kan betalas ut till ersättningstagaren endast om ersättningstagaren har handlat i enlighet med bestämmelser och föreskrifter som är förpliktande för bolaget eller i enlighet med anvisningar eller principer och förfaranden som bolaget bestämt.
- Villkoren för ersättningssystemet gör det möjligt för Bolaget att besluta om att låta bli att betala ut en rörlig ersättning antingen i sin helhet eller delvis samt besluta om att uppskjuta utbetalningen av ersättningen och att utbetala ersättningen i flera rater.
- I de rörliga ersättningsbelopp som utbetalas ska beaktas åtminstone risker som är kända vid bedömningstidpunkten samt framtida risker, kapitalkostnader och nödvändig likviditet. Det totala ersättningsbelopp som företaget ska betala ut får inte vara så stort att det begränsar möjligheterna att förstärka företagets kapitalbas.
- När gränsvärdena för kapitaltäckning underskrids ska Bolagets styrelse ompröva att låta bli att betala ut rörliga ersättningar i sin helhet eller delvis.
- Bolaget kan förbinda sig till ovillkorlig utbetalning av rörliga ersättningar endast av särskilt vägande skäl och under förutsättning att den utlovade ersättningen endast hänför sig till det första året av ersättningstagarens anställningsförhållande.
- Andelen rörliga ersättningar får inte överskrida 100 procent av respektive ersättningstagares fasta ersättningsbelopp, om inte bolagsstämman beslutar något annat. De rörliga ersättningarna får vara högst 200 procent av det totala beloppet fasta ersättningar.

- Om en persons rörliga ersättning överskrider 50 000 euro, ska utbetalningen av personens rörliga ersättning och en eventuell uppskjutning av utbetalningen tas upp för behandling på Bolagets bolagsstämma.
- Bolagets styrelse bedömer årligen både ersättningsystemens och ersättningsprincipernas ändamålsenlighet. Ersättningsprinciperna och ersättningsystemen kan ändras bara genom beslut av Bolagets styrelse.
- Gällande lagstiftning och Finansinspektionens bestämmelser tas alltid i beaktande vid utbetalning av ersättning.

Det aktierelaterade ersättningsprogrammet för UB-koncernens nyckelpersoner

United Bankers Abp ("UB") har 24.6.2015 tagit i bruk ett aktierelaterat ersättningsprogram för UB:s nyckelpersoner. Ersättningsprogrammets syfte är att stöda koncernens affärsverksamhetsplan och att förbinda bolagets nyckelpersoner till bolaget genom att erbjuda dem ett konkurrenskraftigt ersättningsprogram som baserar sig på anskaffning och värdeökning av bolagets aktier. Det aktiebaserade ersättningsprogrammet förenar även aktieägarna och bolagets nyckelpersoner i en gemensam målsättning att långsiktigt öka på bolagets värde.

Det aktierelaterade ersättningsprogrammet består av tre treåriga intjänandeperioder: kalenderåren 2015-2017, 2016-2018, 2017-2019, samt två ettåriga intjänandeperioder: kalenderåren 2015 och 2016. Den intjänade ersättningen betalas ut för var intjänandeperiod i fyra rater under en tidsperiod på ungefär 3 år efter att intjänandeperioden i fråga har upphört.

Till det aktierelaterade ersättningsystemet hör cirka 10 av Bolagets nyckelpersoner. Dessa nyckelpersoners rörliga ersättningar baserar sig på både allmänna och individuella kriterier för intjänande av ersättning. Bolagets styrelse beslutar i början av varje intjänandeperiod om kriterierna för intjänande av rörlig ersättning och om målsättningarna för varje kriterium.

Den rörliga ersättningen betalas delvis som Bolagets aktier (cirka 25%) och delvis som pengar (cirka 75%). Bolagets nyckelpersoner är förpliktade att äga Bolagets aktier till ett värde som motsvarar deras fasta bruttoårslön. Förpliktelsen är i kraft så länge som personen i fråga är i ett arbets- eller tjänsteförhållande till bolaget.

På intjänandeperioden 2015-2017 bestäms den rörliga ersättningen på basis av medeltalet på UB-koncernens rörelsevinst under åren 2015-2017. På intjänandeperioden 2015 baserar sig den rörliga ersättningen på samma kriterier som användes i den gamla tantiem-modellen.