

POLICY FÖR ERSÄTTNING I HANDELSBANKEN FINANS

Fastställd av styrelsen den 13 maj 2024

Informationsklass: Intern

§ 1 Inledning

Centralstyrelsen i Handelsbanken har antagit en policy för ersättning (ersättningspolicyn) i Handelsbankenkoncernen som fastställer ramar och inriktning för Handelsbankenkoncernens ersättningssystem. Handelsbanken Finans policy för ersättning utgår från koncernpolicyn i frågor kring ersättning, men kan i förekommande fall ha anpassats till gällande lag och myndighetsföreskrifter samt den specifika verksamhet som bedrivs inom Handelsbanken Finans. Sådana avvikelser ska förankras med ansvarig enhet inom Handelsbankenkoncernen. För de befattningshavare som omfattas av årsstämman i Handelsbanken antagna Riktlinjer för ersättning till ledande befattningshavare har riktlinjerna företrädare framför denna policy för de fall motstridiga regleringar skulle föreligga.

§ 2 Tillämpningsområde och implementering

Denna policy om ersättning ska tillämpas på samtliga anställda i hela Handelsbanken Finans.

Om hinder för tillämpningen föreligger på grund av bindande regler i land där Handelsbanken Finans bedriver verksamhet, ska anpassade regler för dessa verksamheter utarbetas av verkställande direktören i samråd med personalavdelningen, utformas för dessa verksamheter och beredas av den av styrelsens särskilt utsedde styrelseledamot som har ansvar för ersättningsfrågor, och tillstyrkas av styrelsen.

Handelsbanken Finans är part i kollektivavtal om generella anställningsvillkor och pensionsvillkor. Policyn har inte någon inverkan på de rättigheter och skyldigheter enligt kollektivavtal och påverkar inte skyldigheter enligt tillämplig avtals- och arbetsrätt.

§ 3 Ersättningar i Handelsbanken Finans

Handelsbanken Finans ersättningssystem ska vara ändamålsenligt med Handelsbanken Finans affärs mål och affärskultur, vilken baseras på en sund och hållbar verksamhet som beaktar hög etik och god ordning och regelefterlevnad hos medarbetare.

Ersättningar ska utformas så att de inte uppmuntrar till att utförandet av arbetsuppgifter, eller beslut om tjänster eller produkter, gynnar medarbetares och/eller Handelsbanken Finans intressen framför kundens.

Ersättningarna får inte hota Handelsbanken Finans förmåga att upprätthålla en lämplig kapitalbas.

Intressekonflikter hanteras och dokumenteras i enlighet med Policy för hantering av intressekonflikter i Handelsbanken Finans. Ersättningar ska även utformas så att de främjar en sund och effektiv hantering av hållbarhetsrisker.

Ersättningar i Handelsbanken Finans ska även spegla Handelsbanken Finans långsiktiga syn på medarbetares anställning i bolaget och överensstämma med Handelsbanken Finans generellt låga risktolerans.

Fast ersättning ska utgöra grund i Handelsbanken Finans ersättningssystem.

Rörlig ersättning får endast utgå inom ramen för resultatandelssystemet Oktogonen. I enskilda fall kan även avgångsvederlag förekomma.

Ersättningar till medarbetare ska vara marknadsanpassade, jämställda, könsneutrala och möjliggöra för Handelsbanken Finans att attrahera, rekrytera, behålla och utveckla kompetenta medarbetare samt att säkerställa god chefsförsörjning.

En ersättning i Handelsbanken är fast när den:

- är bestämd enligt Handelsbankens modell för lönesättning och baserad på i förväg uppställda lönegrundande faktorer enligt nedan punkt 4.1, eller
- utgör en sedvanlig förmån eller pension som kan erbjudas alla medarbetare eller definierade kategorier eller grupper av medarbetare, eller
- utgör ett lönetillägg som är kopplat till ett uppdrag eller en tillfällig befattning.

För att klassificeras som fast ska ersättningen även uppfylla nedan kriterier:

- vara icke-diskretionär och transparent i fråga om belopp som beviljas medarbetaren,
- upprätthållas över en period som är knuten till medarbetarens uppdrag och ansvar,
- inte ge incitament för risktagande, samt
- inte fluktuera med resultat i den enhet medarbetaren arbetar i.

Ersättning som inte är fast utgör rörlig ersättning.

3.1 Fast ersättning

Fasta ersättningar inom Handelsbanken Finans kan utges i form av grundlön, lönetillägg, sedvanliga löneförmåner och tjänstepension.

Grundlön ska fastställas individuellt vid tillträde i ny befattning och i lokala lönesamtal med beaktande av kollektivavtal eller motsvarande lokala standardiserade avtal eller överenskommelser.

Lönen ska baseras på följande lönegrundande faktorer:

- arbetets art och svårighetsgrad
- kompetens

- prestationsförmåga och uppnådda arbetsresultat
- ledarskap
- marknaden, samt
- kulturbärare.

Tjänstepensionsplaner för medarbetare ska vara anpassade till lokal marknadspraxis, lagstiftning, kollektivavtal eller motsvarande lokala standardiserade avtal eller överenskommelser.

I en tjänstepensionsplan kan ingå ålderspension, sjukpension och efterlevandeskydd. Pensionen kan vara förmånsbestämd, premiebestämd eller en kombination därav.

Lönstillägg kan utgå som ett på förhand fastställt belopp utöver avtalad grundlön, s.k. befattningstillägg. Befattningstillägg kan utgå vid ett tidsbegränsat innehav av en befattning exempelvis vid vikariat eller projektarbete. Befattningstillägg kan inte dras tillbaka eller jämkas med retroaktiv verkan. I det fall förutsättningarna för tillägget förändras genom att individen byter befattning, eller att organisationen och därmed befattningen förändras, ska tillägget omprövas eller upphöra.

Det ska finnas en rimlig balans mellan grundlön och befattningstillägg. Tillägget ska inte i något fall uppgå till mer än 25 procent av baslönen.

3.2 Rörlig ersättning

Resultatandelssystemet Oktogonen

Medarbetare i Handelsbanken Finans omfattas av Handelsbankens resultatandelssystem Oktogonen. I denna del ska regler tillämpas i enlighet med Policy för ersättning i Handelsbankenkoncernen och tillhörande riktlinje fastställd av Handelsbankens centralstyrelse och verkställande direktör.

Avgångsvederlag

Avgångsvederlag får endast utges i samband med att anställningskontrakt avslutas genom ömsesidig överenskommelse om ersättning och med beaktande av lag, kollektivavtal och gällande praxis på arbetsmarknaden och får inte främja misslyckande eller försummelse. Avgångsvederlag omfattas inte av beloppsbegränsningar.

Regler för hur avgångsvederlag ska hanteras och i vilken utsträckning som Handelsbanken Finans kontrollfunktioner ska vara involverade inför ett sådant beslut framgår av Handelsbankenkoncernens instruktion för beslut om avgångsvederlag.

Prestationsbaserad rörlig ersättning

Prestationsbaserad rörlig ersättning får inte förekomma i Handelsbanken Finans.

Sign-on bonus

Garanterad rörlig ersättning, kvarhållande bonus eller engångsersättning i samband med anställning, så kalla sign-on bonus, får inte förekomma i Handelsbanken Finans.

3.3 Pensionsvillkor och tjänstepensionsplaner

Handelsbanken Finans pensionsvillkor och tjänstepensionsplaner ska i sin helhet följa Handelsbankenkoncernens policy.

3.4 Information

Anställda i Handelsbanken Finans ska informeras om kriterierna som styr deras ersättning och hur deras resultat bedöms. Det är lönesättandes chefs ansvar att tillhandahålla denna information. Behörig personalfunktion ska se till att information om bedömningsprocessen och tillse att denna ersättningspolicy är tillgänglig för berörda medarbetare.

3.5 Beslutsprocess för ersättning till verkställande direktör, ledningsgrupp och ansvariga för kontrollfunktionerna

Styrelsen ska besluta om ersättning till:

- Verkställande direktören
- Övriga personer i Handelsbanken Finans ledningsgrupp som är anställda i Handelsbanken Finans, och
- Ansvariga för Handelsbanken Finans kontrollfunktioner som är anställda i Handelsbanken Finans. Kontrollfunktionernas tjänster köps från Handelsbanken och regleras via uppdragsavtal med Handelsbanken. Ersättning till chefen för ekonomi i Handelsbanken Finans ska tillstyrkas av chefen för HES.

Den styrelseledamot som styrelsen utser ska inför styrelsens beslut om ersättning uttala sig om skäligheten och huruvida framlagt förslag är förenligt med denna ersättningspolicy.

§ 4 Analys för att identifiera risktagare i Handelsbanken Finans

Personalfunktionen ska genomföra en årlig analys i syfte att identifiera medarbetare som i sin yrkesutövning har en väsentlig inverkan på Handelsbanken Finans riskprofil (i Handelsbanken Finans benämnda "risktagare"). Analysen ska beakta samtliga risker som Handelsbanken Finans kan bli exponerad för inklusive de risker som är förenade med ersättningspolicyn och ersättningssystemet. Personalfunktionen ska i detta arbete involvera avdelningarna för Regelefterlevnad och Riskkontroll samt lämpliga affärsstödsfunktioner.

Analysen redogörs för den som är särskilt utsedd av styrelsen att bereda ersättningsfrågor, vid dess beredning inför styrelsens beslut om ersättningspolicy.

Följande kategorier har identifierats som Risktagare inom Handelsbanken Finans.

- Styrelsens ledamöter,
- Verkställande direktören och chefen ekonomi,

- Ansvariga för kontrollfunktionerna Riskkontroll, Regelefterlevnad och Internrevision för de fall dessa är anställda i Handelsbanken Finans. Tjänsterna köps från Handelsbanken och regleras via uppdragsavtal,
- Någon med en total intjänad ersättning lika med eller högre än den genomsnittliga ersättningen som ges till styrelseledamöter i Handelsbanken samt anställda som ingår i den verkställande ledningen och med en total intjänad ersättning lika med eller högre än 500 000 Euro och som arbetar inom en väsentlig affärsenhet där tjänsten har en betydande inverkan på den berörda enhetens riskprofil,
- Någon som befinner sig inom gränsen på 0,3 procent av de anställda med högst ersättning inom Handelsbanken eller har en total intjänad ersättning i nivå med eller över 750 000 Euro, samt
- Någon som inte ingår i ovan punkter, men som bedöms kunna ha en väsentlig inverkan på Handelsbanken Finans riskprofil.

Personalfunktionen ansvarar för att hålla ett uppdaterat register över Handelsbanken Finans risktagare.

§ 5 Uppföljning och rapportering

Styrelsen beslutar om ersättningspolicy och är ansvarig för att denna policy tillämpas och fattar beslut om åtgärder för dess uppföljning.

Särskild utsedd styrelseledamot

En särskild av styrelsen i Handelsbanken Finans utsedd styrelseledamot ska utföra en oberoende bedömning av denna ersättningspolicy och ersättningssystemet, som ska rapporteras till styrelsen minst en gång per år. Denne särskilt utsedde styrelseledamoten har ansvar att bereda beslut om ersättningar. Detta regleras i styrelsens arbetsordning. Lämpliga kontrollfunktioner, dvs Handelsbanken Finans funktion för riskkontroll, Handelsbanken Finans funktion för regelefterlevnad, och personalfunktionen ska i enlighet med vad som nedan anges delta i denna process. Riskkontroll och funktionen för Regelefterlevnad ska identifiera, övervaka, analysera och rapportera väsentliga risker med ersättningssystemet.

I de fall bedömningen påvisar brister eller rekommendationer i ersättningspolicyn eller ersättningssystemet ska den särskilt utsedde styrelseledamoten i Handelsbanken Finans ge förslag till åtgärdsplan att slutligen beslutas av styrelsen. Uppföljningen ska rapporteras till styrelsen och till Handelsbanken Finans funktion för regelefterlevnad minst en gång per år.

Den särskilt utsedde styrelseledamoten ska därtill övervaka och kontrollera att bedömningarna i identifieringsprocessen av risktagare är ändamålsenliga.

§ 6 **Kontrollfunktioner**

Personalfunktionen

Personalfunktionen ska årligen utvärderar tillämpningen av ersättningssystemet och att ersättningssystemet är ändamålsenligt utformat samt stödjer Handelsbanken Finans företagsmål. Resultatet av utvärderingen ska årligen rapporteras till den av styrelsen särskilt utsedde ledamoten med ansvar att bereda ersättningsfrågor senast i samband med fastställandet av årsredovisningen.

Riskkontroll

Riskkontrollen tillser att ersättningssystemet och dess tillämpning årligen utvärderas ur ett riskperspektiv. Utvärderingen ska också innehålla en analys av ersättningssystemets påverkan på Handelsbanken Finans risk-, kapital- och likviditetssituation.

Riskkontrollen ska vid den årliga uppföljningen av ersättningssystemets tillämpning, senast i samband med att årsredovisningen fastställs, rapportera detta till den styrelseledamot som ansvarar för att bereda ersättningsfrågor.

Funktionen för regelefterlevnad

Funktionen för regelefterlevnad granskar förslag till ersättningspolicy. Resultatet av granskningen tillställs den av styrelsen särskilt utsedde ledamoten med ansvar att bereda ersättningsfrågor vid dennes beredning av ersättningspolicy i Handelsbanken Finans. Därutöver granskar funktionen för regelefterlevnad årligen att ersättningssystemet överensstämmer med ersättningspolicyn och av verkställande direktören utfärdade riktlinjer.

Funktionen för regelefterlevnad ska rapportera resultatet till den av styrelsen särskilt utsedde ledamoten med ansvar att bereda ersättningsfrågor samt tillställas styrelsen senast i samband med att årsredovisningen fastställs.

Internrevision

Internrevision ska årligen granska att Handelsbanken Finans ersättningssystem är uppbyggt och tillämpas på ett ändamålsenligt och effektivt sätt. Internrevision ansvar och uppgifter i övrigt följer av gällande externa och interna regler.