

# Policy för ersättning i Handelsbanken Finans

Fastställd av styrelsen den 8 maj 2020.

Informationsklass: Öppen

## § 1 Inledning

Centralstyrelsen i Handelsbanken har antagit en policy för ersättning (ersättningspolicy) i Handelsbankenkoncernen som fastställer ramar och inriktning för Handelsbankenkoncernens ersättnings-system. Handelsbanken Finans policy för ersättning utgår från koncernpolicy 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.

## § 2 Mål och syfte

Handelsbanken Finans mål är att ha en ersättningsmodell som är ändamålsenlig med Handelsbanken Finans affärs- och riskstrategi som bidrar till en sund och effektiv riskhantering.

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

Avsättning till vinstandelssystemet Oktogonen beslutas av Handelsbankens centralstyrelse och omfattas inte av denna policy.

## § 3 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. Policyen har inte någon inverkan på de rättigheter och skyldigheter enligt kollektivavtal och påverkar inte skyldigheter enligt tillämplig avtals- och arbetsrätt.

## § 4 Ersättningar i Handelsbanken Finans

Handelsbanken Finans ersättningssystem ska vara ändamålsenligt med Handelsbanken Finans affärs- 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.

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

Fast ersättning ska utgöra grund i Handelsbanken Finans ersättningssystem och utgångspunkten är att fast ersättning inte leder till ett beteende som ger upphov till en ökad risknivå. Rörlig ersättning ska tillämpas med stor försiktighet och enbart i samband med avgångsvederlag.

Ersättningar till medarbetare ska vara marknadsanpassade och möjliggöra för Handelsbanken Finans att attrahera, 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 inom Handelsbanken,
- inte ge incitament för risktagande, samt
- inte fluktuerar med resultat i den enhet medarbetaren arbetar i.

Engångsersättning i samband med anställning, så kallad sign-on bonus, får inte förekomma.

Ersättning som inte uppfyller kriterierna för att vara fast, utgör rörlig ersättning.

### 4.1 Fast ersättning

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

Grundlön ska fastställas 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.

#### 4.2 Rörlig ersättning

Rörlig ersättning inom Handelsbanken Finans får endast förekomma i form av avgångsvederlag. Avgångsvederlag får endast utges i samband med att anställningskontrakt avslutas i förtid genom ömsesidig överenskommelse om ersättning, med beaktande av lag, kollektivavtal och praxis på svensk arbetsmarknad.

*Vid bestämmande av avgångsvederlagets storlek ska bland annat följande kriterier beaktas:*

- ska vara kopplat till prestationer över tid,
- får inte innebära en oproportionerlig belöning, och
- får inte främja misslyckande eller försummelse.

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.

Uppsägningslön utgör inte avgångsvederlag.

#### 4.3 Pensionsvillkor och tjänstepensionsplaner

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

#### 4.4 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.

#### 4.5 Ansvarsfördelning

Handelsbanken Finans styrelse har utsett en styrelseledamot med ansvar att bereda beslut om ersättningar. Detta regleras i styrelsens arbetsordning.

Riskkontroll och Compliance ska identifiera, övervaka, analysera och rapportera väsentliga risker med ersättningssystemet. Riskkontrollen tillser att ersättningssystemet och dess tillämpning årligen utvärderas ur ett riskperspektiv.

Utvärderingen ska också innehålla en analys av ersättningssystemets påverkan på Handelsbanken Finans riskkapital och likviditetssituation. Kontrollfunktionernas ansvar och uppgifter kring ersättningsrisker specificeras närmare i verkställande direktörs riktlinjer för dessa funktioner.

#### 4.6 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 CEV.

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

#### § 5 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 ersättningspolicy och ersättnings-systemet. Analysen ska även beakta om det inom bolaget finns anställda som till följd av sin lönenivå kan förmodas ha bidragit till och inverkat på bolagets riskprofil. En indikation på att så är fallet är att den anställde befinner sig i samma ersättningsnivå som någon i den verkställande ledningen i moderbolaget. I det fall sådan person inte anses utgöra risktagare, ska det dokumenteras särskilt av personalfunktionen. Personalfunktionen ska i detta arbete involvera lämpliga kontroll- och affärsstödsfunktioner. Analys inklusive undantag i enlighet med vad som framgår nedan ska redovisas för kontrollfunktionerna innan den slutligen redovisas för verkställande direktören och styrelsen.

Analysen redogörs för ersättningsutskottet, eller av 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, Compliance 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 i nivå med eller över någon identifierad risktagare ovan och som inte omfattas av undantag enligt nedan, 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.

Den som endast identifieras enligt ovan med anledning av ersättningsnivå, kan undantas från att vara identifierad som risktagare om denne inte på andra grunder i sin yrkesutövning bedöms väsentligen kunna påverka på Handelsbanken Finans riskprofil. En person som själv eller tillsammans med andra har rätt att besluta om betydande kredit-, marknads-, eller likviditetsrisk för Handelsbanken Finans, eller på ett väsentligt sätt kan utsätta Handelsbanken Finans eller Handelsbankenkoncernen för anseenderisk, kan inte undantas.

I ovan angiven analys ska framgå kategorier och antal personer som undantagits och på vilken grund undantag har tillämpats.

### § 6 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

regelefterlevnad, och personalfunktionen ska i enlighet med vad som nedan anges delta i denna process.

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 i 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.

### Kontrollfunktioner

#### Riskkontroll

Riskkontrollen ansvarar för att ersättningssystemet årligen utvärderas ur ett riskperspektiv. Utvärderingen ska också innehålla en analys av ersättningssystemets påverkan på Handelsbanken Finans risk, kapital och likviditetssituation. Riskkontrollen ansvarar även för att genomföra en uppföljning av ersättningssystemets tillämpning och rapportera resultatet till den i styrelsen utsedde ledamoten med ansvar att bereda ersättningsfrågor.

Riskkontrollen ska vid den årliga uppföljningen, senast i samband med att årsredovisningen fastställs, av ersättningssystemets tillämpning och rapportera detta till den som ansvarar för att bereda ersättningsfrågor, som är den av styrelsen särskilt utsedde styrelseledamoten som omnämns ovan.

#### Compliance

Compliance granskar regelefterlevnaden inför styrelsens beslut till ny 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 Compliance årligen att ersättningssystemet överensstämmer med ersättningspolicyn och av verkställande direktören utfärdade instruktioner och riktlinjer. Compliance 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.

#### Personalfunktionen

Personalfunktionen utvärderar tillämpningen av ersättningssystemet och att ersättningssystemet är ändamålsenligt utformat och 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.

#### Internrevision

Internrevision ska årligen granska att Handelsbanken Finans ersättningssystem är uppbyggt och tillämpas på ett ändamålsenligt och effektivt sätt. Internrevision ansvarar och uppgifter i övrigt följer vad som generellt framgår av policy för den interna revisionsverksamheten i Handelsbanken Finans.