

REMUNERACIÓN DEL COLECTIVO IDENTIFICADO SCANIA FINANCE HISPANIA E.F.C., S.A.U.

DESCRIPCIÓN DE LAS CATEGORÍAS DE PERSONAL CUYAS ACTIVIDADES PROFESIONALES INCIDEN DE MANERA SIGNIFICATIVA EN EL PERFIL DE RIESGO, CON INDEPENDENCIA DEL TIPO DE RELACIÓN LABORAL DE LOS EMPLEADOS QUE LAS DESEMPEÑEN, COMÚN O DE ALTA DIRECCIÓN, Y EL NÚMERO DE PERSONAS IDENTIFICADAS EN CADA UNA DE LAS CATEGORÍAS

Scania Finance Hispania E.F.C. S.A.U. (En adelante “SFH”) ha establecido los siguientes integrantes del Colectivo Identificado. El procedimiento está basado en los criterios indicados en la normativa vigente y teniendo en cuenta su estructura, volumen, actividad, productos y ámbito geográfico.

Por criterios cualitativos:

- Miembros del Consejo de Administración (se excluye al Secretario al ser No Consejero)
- La primera línea de la unidad
- Los responsables de riesgos, auditoría y cumplimiento y sus reportes directos, que de forma efectiva realicen funciones de control.
- Responsables de sistemas, tecnologías de la información
- Responsable de Recursos Humanos

Por criterios cuantitativos

- No se da ninguna de las circunstancias

A cierre de 2019, el Colectivo Identificado está compuesto por 8 personas

Consejeros	3	Responsables Departamento (primera línea)	3
Director General ¹	1	Responsable Riesgo & Cumplimiento	1
Responsable RRHH	1	Responsable IT	1

INFORMACIÓN CUANTITATIVA AGREGADA SOBRE LAS REMUNERACIONES PAGADAS DURANTE EL EJERCICIO PRECEDENTE A TODOS LOS MIEMBROS DEL COLECTIVO INDICADO

Número de Personas	10
Remuneración Total	743.000 €

¹ El Director General también es miembro del Consejo de Administración.

DESCRIPCIÓN DE LOS CRITERIOS UTILIZADOS EN LA DETERMINACIÓN DE LA REMUNERACIÓN PARA TOMAR EN CONSIDERACIÓN LOS RIESGOS PRESENTES Y FUTUROS, INDICANDO LOS RIESGOS ESPECÍFICOS TENIDOS EN CUENTA, LAS MEDIDAS USADAS PARA VALORARLOS, EL MODO EN QUE DICHAS MEDIDAS AFECTAN A LA REMUNERACIÓN Y, EN SU CASO, LOS CAMBIOS EN ESTOS CRITERIOS REALIZADOS EN EL EJERCICIO CORRESPONDIENTE

SFH dispone de una Política de Remuneración aprobada por el Consejo de Administración y alineada con los estándares del Grupo Scania en materia de remuneraciones, que establece los criterios de determinación de la misma, especialmente en lo relacionado con el colectivo indicado. Entre otros aspectos, cabe indicar los siguientes:

- Su determinación se hará acorde con el tamaño, organización interna y naturaleza, alcance y complejidad de las actividades de SFH.
- Promoverá y será compatible con una gestión adecuada y eficaz de los riesgos, y no ofrecerá incentivos para asumir riesgos que rebasen el nivel tolerado por la entidad (ver Política de Riesgo y Política de Apetito de Riesgo)
- Será compatible con la estrategia empresarial, los objetivos, los valores y los intereses a largo plazo de SFH e incluirá medidas para evitar los conflictos de intereses. (Ver Política de Conflictos de Interés)
- Distinguirá de forma clara entre los criterios para el establecimiento de:
 - la remuneración fija, que deberá reflejar principalmente la experiencia profesional pertinente y la responsabilidad en la organización según lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo, (ver Política de Nombramientos) y
 - la remuneración variable, que deberá reflejar un rendimiento sostenible y adaptado al riesgo, así como un rendimiento superior al requerido para cumplir lo estipulado en la descripción de funciones como parte de las condiciones de trabajo
- En la remuneración total, los componentes fijos y los componentes variables estarán debidamente equilibrados. El componente fijo constituirá una parte suficientemente elevada de la remuneración total, de modo que pueda aplicarse una política plenamente flexible en lo que se refiere a los componentes variables de la remuneración, hasta el punto de ser posible no pagar estos componentes.
- La remuneración variable garantizada no es compatible con una gestión sana de los riesgos ni con el principio de recompensar el rendimiento, y no formará parte de posibles planes de remuneración. En todo caso tendrá carácter excepcional, sólo se efectuará cuando se contrate personal nuevo y SFH posea una base de capital sana y sólida y se limitará al primer año de empleo
- Cuando la remuneración esté vinculada a los resultados, su importe total se basará en una evaluación en la que se combinen los resultados del individuo, valorados conforme a criterios tanto financieros como no

financieros, de la unidad de negocio afectada, y los resultados globales de SFH

- Elementos específicos de la remuneración respecto del Colectivo Identificado:
 - Las políticas de Scania determinan que aquellos empleados que sean a la vez miembros del Consejo de Administración no percibirán remuneración adicional otra que la que ya perciben como empleados. Solamente podrán percibir una remuneración los miembros que no sean, a su vez, empleados del Grupo. A fecha de 15/10/2020 todos los miembros del consejo son empleados del Grupo Scania y no perciben remuneración alguna (salvo el pago de dietas y el desplazamiento).
 - Director General: un incentivo individual está ligado al rendimiento, medido en base a una serie de parámetros. Este incentivo y sus parámetros es aprobado anualmente por el Consejo de Administración.
 - Miembros de la Alta Dirección: el Director General tiene la capacidad de establecer incentivos personales para los miembros de la Alta Dirección. La base para este tipo de incentivos no puede superar el 50% de la base aprobada para el Director General. El Consejo de Administración aprueba este tipo de incentivos y siempre dentro de la aplicación de la Política de Remuneración.
 - Responsables de Cumplimiento, Auditoría Interna y Riesgos: su incentivo no podrá en ningún caso comprometer la independencia necesaria para realizar de manera correcta sus funciones.