

POLÍTICA DE REMUNERACIONES – SCANIA FINANCE HISPANIA E.F.C., S.A.U.

1. Introducción

Este documento contiene la Política de Remuneración de SCANIA FINANCE HISPANIA EFC, S.A.U. (en adelante “SFH”).

Esta política se engloba dentro de la Política de Gobierno Corporativo y tiene como finalidad la de establecer los criterios adecuados que permiten determinar la remuneración de ciertos directivos y empleados de SFH

La Política de Remuneraciones debe entenderse dentro del contexto de la aplicación de la Política de Riesgo y tiene como objetivo común con ésta el garantizar que SFH cumple con los requisitos necesarios de solvencia.

2. Ámbito de aplicación de la política

2.1. Ámbito subjetivo

La presente política es de aplicación a la hora de determinar la remuneración del denominado colectivo identificado.

Este se define como el conjunto formado por los consejeros, los altos directivos o empleados cuyas actividades profesionales tengan una incidencia importante en el perfil de riesgo de SFH.

Categoría	Sub categoría
Consejo de Administración	Presidente y miembros (a excepción del Secretario)
Director General y asimilados	Director General, Responsables de las áreas Comercial, Crédito y Finanzas
Control Interno	Responsables de Cumplimiento, Riesgo y Auditoría Interna

El Anexo I incluye una lista con el detalle nominativo del colectivo identificado. Este listado se actualizará siempre que las circunstancias así lo requieran. Esta lista se mantendrá a disposición de la autoridad competente.

2.2. Ámbito objetivo

La remuneración del colectivo indicado, cualquiera forma o tipo que puedan tener. Tanto fijo como variable, salarios y otros beneficios discrecionales como los de pensión.

Su determinación se hará acorde con el tamaño, organización interna y naturaleza, alcance y complejidad de las actividades de SFH.

Cabe indicar que cierto tipo de gastos reembolsables como los de viaje se encuentran regulados por la Política de Viajes de Scania, con lo que no entran dentro del ámbito de aplicación de esta Política.

3. Principios generales de la Política de Remuneración

a) 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)

b) 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)

c) El personal que ejerza funciones de control dentro de SFH será independiente de las unidades de negocio que supervise, contará con la autoridad necesaria para desempeñar su cometido y será remunerado en función de la consecución de los objetivos relacionados con sus funciones, con independencia de los resultados de las áreas de negocio que controle.

d) La remuneración de los altos directivos encargados de la gestión de riesgos y con funciones de cumplimiento será supervisada directamente por el Comité de Nombramientos y Remuneraciones.

e) Distinguirá de forma clara entre los criterios para el establecimiento de:

1.º 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

2.º 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.

4. La remuneración

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.

4.1 Elemento fijo

Con carácter general se establece como elemento fijo una remuneración basada en el análisis de la remuneración por un puesto acorde en el mercado y teniendo en cuenta las características y funciones propias del cargo a desempeñar.

4.2 Elementos variables

En función del cargo y las políticas del Grupo Scania podemos indicar lo siguiente:

- Miembros del Consejo de Administración: 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.

- 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.

Para ello, se respetarán las siguientes condiciones (relación con la Política de Riesgo):

- 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.
- La evaluación de los resultados se inscribirá en un marco plurianual para garantizar que el proceso de evaluación se asienta en los resultados a largo plazo, y que el pago efectivo de los componentes de la remuneración basados en resultados se escalona a lo largo de un período que tenga en cuenta el ciclo económico subyacente de la entidad de crédito y sus riesgos empresariales.
- El total de la remuneración variable no limitará la capacidad de SFH para reforzar la solidez de su base de capital.
- 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.
- Los pagos por resolución anticipada de un contrato se basarán en los resultados obtenidos en el transcurso del tiempo y no recompensarán malos resultados o conductas indebidas.
- Los paquetes de remuneración relativos a compensaciones o pagos por abandono de contratos laborales anteriores se adaptarán a los intereses de SFH a largo plazo, para lo cual incluirán disposiciones en materia de retenciones, aplazamiento, rendimiento y recuperaciones.
- Al evaluar los resultados con vistas a calcular los componentes variables de la remuneración, se efectuará un ajuste por todos los tipos de riesgos actuales y futuros, y se tendrá en cuenta el coste del capital y la liquidez necesarios.

- La asignación de los componentes variables de remuneración en SFH tendrá igualmente en cuenta todos los tipos de riesgos actuales y futuros.
- Sin perjuicio de la aplicación de los principios generales del derecho en materia contractual y laboral, la remuneración variable total se reducirá de forma considerable cuando SFH obtenga unos resultados financieros poco brillantes o negativos, teniendo en cuenta tanto la remuneración actual como las reducciones en los pagos de cantidades previamente devengadas.

5. Informe anual de evaluación interna

Este informe tiene como finalidad el comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función de supervisión.

El informe anual de evaluación interna analizará, al menos, los siguientes aspectos:

- Empleados que conforman el colectivo identificado.
- Esquemas de remuneración variable del colectivo identificado, cláusulas de diferimiento, ajustes ex post de las remuneraciones y periodos de retención y equilibrio respecto de la remuneración fija.
- Herramientas para la medición y valoración del desempeño ajustado al riesgo para el colectivo identificado.
- Compromisos por resolución anticipada de contratos asumidos frente al colectivo identificado.
- Compromisos por pensiones y beneficios discrecionales por pensión asumidos frente al colectivo identificado.
- Procedimientos de propuesta y aprobación del esquema de remuneraciones por parte del Comité de Nombramientos y Remuneraciones y del Consejo de Administración, referido tanto al colectivo identificado como al resto del personal.

SFH elaborará y mantendrá a disposición de la autoridad competente el informe anual de evaluación interna, así como cualquier otra información que éste le requiera para cumplir con la obligación de tener una adecuada política de remuneración.

6. Revisión de la Política

El Consejo de Administración adoptará los principios generales de la Política de Remuneración y será responsable de la supervisión de su aplicación.

El Comité de Nombramientos y Remuneración será el custodio de esta Política, procediendo a su revisión al menos una vez al año con el objeto de comprobar si se cumplen las pautas y los procedimientos de remuneración adoptados por el Consejo de Administración en su función de supervisión.