

# Politik for aflønning i Handelsbanken-koncernen

vedtaget af bestyrelsen den 2. februar 2021

## Resume

Handelsbankens lønsystem skal være egnet til formålet og i overensstemmelse med bankens forretningsmål og forretningskultur, som er baseret på en sund og bæredygtig drift, hvor medarbejderne overholder høje etiske standarder samt god administrativ orden og regelefterlevelse. Lønninger skal endvidere struktureres på en måde, der fremmer en sund og effektiv håndtering af bæredygtighedsrisici. Handelsbanken mener, at fast løn bidrager til en sund virksomhed og derfor skal anvendes som hovedregel, mens variabel løn skal anvendes med stor forsigtighed. Det samlede beløb afsat til resultatbaseret variabel løn for et år for Handelsbankens medarbejdere må ikke overstige 0,4% af bankens tier 1-kapital. Alle medarbejdere deltager i overskudsdelingsordningen Oktogonen. Aflønning af medarbejdere skal være på markedsvilkår og lige, hvilket giver Handelsbanken mulighed for at tiltrække, fastholde og udvikle dygtige medarbejdere samt sikre en god lederudskiftning.

Grundløn fastsættes individuelt. Lønninger fastsættes lokalt i overensstemmelse med Handelsbankens decentral model og er baseret på lønfastsættelsesfaktorer, som besluttet på forhånd. Denne politik påvirker ikke de rettigheder og forpligtelser, som arbejdsmarkedets parter er blevet enige om i kollektive overenskomster.

Pension er en del af den samlede løn til koncernens medarbejdere. Den samlede løn skal tilpasses markedsvilkår. Pensionsvilkår i de lande, hvor Handelsbanken er til stede, skal være konkurrencedygtige og tilpasset lovgivning og regulering i de respektive lande.

Chefen for Group HR er ansvarlig for at effektuere koncernens lønsystem. Kontrolfunktionerne og deres lokale enheder skal identificere, overvåge, analysere og rapportere væsentlige risici eller mangler i lønsystemet.