

# Принципы оплаты труда AS LHV Group и их применение

1.	Введение .....	1
2.	Принципы оплаты труда члена правления .....	1
2.1.	Цель .....	1
2.2.	Показатели .....	2
2.3.	Оклад .....	2
2.4.	Доплата за результаты .....	3
3.	Изменение, одобрение и применение принципов .....	3

## 1. Введение

Настоящие принципы оплаты труда составлены в соответствии с Законом о рынке ценных бумаг Эстонии (VPTS) и содержат информацию о принципах оплаты труда руководителя AS LHV Group (LHV Группа) и их применении. Руководителем LHV Группы в значении VPTS является член правления Мадис Тоомсалу. Принципы оплаты труда LHV Группы также описаны во внутреннем предписании «Политика оплаты труда» и разделе годового отчета «Отчет об управлении объединением».

## 2. Принципы оплаты труда члена правления

### 2.1. Цель

**Цель принципов оплаты труда LHV Группы – организация справедливой, мотивирующей, прозрачной и соответствующей законодательству оплаты труда.**

Право принятия решений относительно принципов оплаты труда и выплат принадлежит совету LHV Группы. Один раз в год комитет по заработной плате LHV Группы, помимо прочего, пересматривает основы оплаты труда правления LHV Группы и при необходимости выносит совету предложения по обновлению принципов оплаты труда. При оценке деятельности правления комитет по заработной плате учитывает прежде всего трудовые обязанности конкретного члена правления, а также экономическое положение LHV Группы, текущую деловую ситуацию и ее тенденции по сравнению с аналогичными показателями других компаний того же сектора экономики.

Выплата члену правления, включая доплату за результаты, должна мотивировать его действовать в наилучших интересах LHV Группы и избегать конфликта интересов, воздерживаясь от действий в личных интересах или в интересах третьих лиц. В LHV Группе действует единый принцип, согласно которому работники, включая членов правления, не вправе пользоваться личными стратегиями снижения риска или страхованием зарплаты или ответственности, поскольку это нарушало бы действие системы снижения рисков, интегрированной в действующую политику оплаты труда. Оклад и другие инструменты вознаграждения члена правления устанавливаются в договоре члена правления.

Соблюдение принципов оплаты труда контролирует комитет по заработной плате LHV Группы, члены которого обладают достаточными знаниями и опытом в сфере управления рисками и оплаты труда. Соответствие политики оплаты труда, установленной внутренними предписаниями, регулирующим оплату труда правовым актам и прочим внутренним предписаниям LHV Группы, проверяется в ходе внутреннего аудита и контроля соответствия LHV Группы.

## 2.2. Показатели

При установлении основных количественных и качественных показателей, а также показателей оценки рисков, используемых для измерения результатов, LHV Группа руководствуется следующими принципами:

- Разработанные LHV Группой критерии результативности не должны стимулировать чрезмерный риск или продажу неподходящих продуктов.
- Критерии результативности не должны ограничиваться показателями эффективности (такими как прибыль, доходы, доходность, затраты и объемы) или рыночными показателями (такими как цена акций или доходность облигаций), но должны быть скорректированы с учетом показателей рисков (таких как достаточность капитала, ликвидность).
- Критерии, используемые для измерения рисков и результатов деятельности, должны быть максимально связаны с решениями, принимаемыми работником, результативность которого оценивается, и должны обеспечивать надлежащее влияние вознаграждения на поведение работника.
- При разработке критериев результативности количественные и качественные, абсолютные и относительные критерии должны использоваться в надлежащем балансе.
- Количественные критерии должны охватывать период, достаточный для учета рисков, принятых на себя определенными работниками или коммерческими подразделениями, корректироваться с учетом рисков и включать показатели экономической эффективности.
- Качественные критерии – это, например, достижение стратегических целей, удовлетворенность клиентов, соблюдение политики управления рисками, соблюдение внутренних и внешних правил, управленческие навыки, командная работа, креативность, мотивация и сотрудничество с другими коммерческими подразделениями и лицами, осуществляющими внутренний контроль.

## 2.3. Оклад

Размер оклада члена правления LHV Группы и порядок его выплаты определяются решением совета. При определении порядка оплаты труда и определении размера выплат и иных льгот, а также при заключении договора с членом правления совет должен обеспечить разумное соответствие общей суммы выплат члену правления его обязанностям и экономическому положению LHV Группы.

Оклад – вид базового вознаграждения члена правления, представляет собой фиксированную ежемесячную выплату за исполнение должностных обязанностей. При назначении оклада учитывается, среди прочего, приверженность и результативность члена правления, его предприимчивость, объем должностных обязанностей, ответственность, требуемый уровень образования, уровень управления, интенсивность, требуемые для должности знания и опыт, ситуация на рынке труда, региональный уровень оплаты труда и критичность значения должности. Оклад должен составлять достаточно большую часть суммарной зарплаты, чтобы в случае необходимости можно было не определять и не выплачивать вознаграждение по результатам работы.

Выходное пособие члена правления, то есть компенсация при досрочном расторжении договора, зависит от результатов его предыдущей работы. Размер выходного пособия должен отражать результаты, достигнутые за время работы, и соответствовать общей сумме выплат, сделанных члену правления. Совет принимает решение о компенсации члену правления в случае досрочного

расторжения его договора члена правления. Выходное пособие члену правления не выплачивается, если это нанесло бы ущерб интересам LHV Группы.

#### **2.4. Доплата за результаты**

LHV Группа выплачивает члену правления доплату переменного размера, которая не является окладом и размер которой зависит от результатов предыдущей работы, но также и от условий будущих требований к результатам и выплачивается по результатам работы в порядке, установленном для доплаты за результаты.

LHV Группа применяет долгосрочную программу доплаты за результаты, а именно опционную программу, которую утверждает общее собрание акционеров. К основному окладу члена правления добавляется ежегодная доплата за результаты, размер или выплата которой отражают выполнение или невыполнение личных целей и целей LHV Группы. Минимальная ставка доплаты за результаты составляет 0 евро. Максимальное соотношение между переменной доплатой и окладом, на основании одобрения общего собрания акционеров, составляет 200%. Член правления LHV Группы в связи с исполнением должностных обязанностей не получает никаких дополнительных премий или преимуществ.

Согласно опционной программе, утвержденной акционерами LHV Группы 13 марта 2020 года, ежегодный выпуск опционов должен составлять не более двух процентов от общего количества акций LHV Группы. Два процента от общего количества акций в год могут быть превышены, но не более чем на суммарный остаток акций, не использованных в пределах назначенных двух процентов согласно опционной программе в предыдущие годы. Основание для определения доплаты за результаты в рамках опционной программы должно быть объективным и обоснованным и заранее определять период, за который выплачивается доплата за результаты. Инструментом доплаты за результаты является опцион из 100% акций.

Согласно опционной программе, срок действия опционов составляет не менее трех лет с даты выпуска опциона. Член правления LHV Группы обязан хранить акции LHV Группы, являющиеся базой опционов, в течение одного календарного года с момента реализации опциона, не отчуждать их и не обременять ни в какой форме (в т.ч. залогом).

### **3. Изменение, одобрение и применение принципов**

Общее собрание LHV Группы голосует по принципам оплаты труда не реже одного раза в четыре года. Каждое существенное изменение в политике оплаты труда выносится на голосование общего собрания.

Решение общего собрания об утверждении принципов оплаты труда для совета является рекомендательным. Принципы оплаты труда считаются утвержденными, если за них подано более половины голосов, представленных на общем собрании.

Акционеры LHV Группы могут в письменной форме вносить предложения об изменении принципов оплаты труда в порядке, указанном в сообщении о созыве общего собрания акционеров.

Данные принципы оплаты труда будут выставлены на голосование общего собрания акционеров LHV Группы 30.03.2022 года и начнут применяться с 2022 года.

Акционерам предоставляется обзор выплат вознаграждения в соответствии с принципами оплаты труда в отчете по оплате труда, который представляется общему собранию для голосования в приложении к годовому отчету о хозяйственной деятельности. Акционеры имеют право на общем собрании требовать голосования по вопросу о том, соответствует ли фактическая оплата принципам оплаты труда.