

# Принципы оплаты труда AS LHV Group и их применение

Принципы оплаты труда AS LHV Group и их применение .....	1
1. Введение .....	1
2. Принципы оплаты труда руководства.....	1
2.1. Цель .....	1
2.2. Показатели .....	2
2.3. Оклад .....	2
2.4. Премия за результат .....	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 руководителей AS LHV Group (Группа LHV) и применении этих принципов. Руководством Группы LHV в значении VPTS являются председатель правления Мадис Тоомсалу и члены правления Меэлис Паакспуу, Мартти Синги и Юри Хеэро. Принципы оплаты труда Группы LHV также описаны во внутреннем предписании «Политика оплаты труда» и разделе годового отчета «Отчет о корпоративном управлении».

## 2. Принципы оплаты труда руководства

### 2.1. Цель

**Цель составления принципов оплаты труда Группы LHV — обеспечение справедливой, мотивирующей, прозрачной и соответствующей законодательству оплаты труда.**

Право принятия решений о принципах оплаты труда и выплат в отношении правления принадлежит совету Группы LHV. Один раз в год комитет по заработной плате Группы LHV, помимо прочего, пересматривает основы оплаты труда правления Группы LHV 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 и его деятельность в целом по консолидированной Группе LHV, а также экономическое положение Группы LHV, текущую деловую ситуацию и ее тенденции по сравнению с аналогичными показателями других компаний того же сектора экономики.

Выплаты члену правления, включая премию за результат, должны мотивировать его действовать в наилучших интересах Группы LHV и избегать конфликта интересов, воздерживаясь от действий в личных интересах или в интересах третьих лиц. В Группе LHV действует единый принцип, согласно которому работники, включая членов правления, не вправе пользоваться личными стратегиями снижения риска, а также страхованием зарплаты или ответственности, поскольку это нарушало бы

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

## 2.2. Показатели

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

- разработанные Группой LHV 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 принимаемыми решениями и с работником, результативность которого оценивается, и должны обеспечивать надлежащее влияние вознаграждения на действия 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 Группы LHV и порядок его выплаты определяются решением совета. При определении порядка оплаты труда, 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 консолидированной Группы LHV.

Оклад — вид базового вознаграждения члена правления, представляет собой фиксированную ежемесячную выплату за исполнение должностных обязанностей. При назначении оклада учитывается, среди прочего, лояльность и результативность члена правления, его предприимчивость, объем должностных обязанностей, ответственность, требуемый уровень образования, уровень управления, интенсивность работы, 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 назначать или не выплачивать премию за результат.

Выходное пособие члена правления, то есть компенсация при досрочном расторжении договора, зависит от предыдущих результатов его работы. Размер выходного пособия должен отражать результаты, достигнутые за время работы, и соответствовать общей сумме выплат данному члену

правления. Совет принимает решение о компенсации в случае досрочного расторжения договора члена правления. Выходное пособие члену правления не выплачивается, если это может нанести ущерб интересам Группы LHV.

#### **2.4. Премия за результат**

Группа LHV выплачивает члену правления премию за результат, которая не является окладом и размер которой зависит от предыдущих результатов работы, а также от будущих требований к результатам и выплачивается по результатам работы в порядке, установленном для премии за результат. Решение о выплате члену правления премии за результат принимает совет Группы LHV.

Группа LHV применяет долгосрочную программу премирования за результат, а именно опционную программу, которую утверждает общее собрание акционеров. К окладу члена правления добавляется ежегодная премия за результат, размер или выплата которой отражают выполнение или невыполнение личных целей и целей Группы LHV. Минимальная ставка премии за результат составляет 0 евро. Максимальное соотношение между переменной доплатой и окладом, одобренное общим собранием акционеров, составляет 200%. Член правления Группы LHV не получает никаких дополнительных премий или преимуществ в связи с исполнением должностных обязанностей.

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

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

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

Общее собрание Группы LHV 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 Группы LHV 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 вынесены на голосование общего собрания акционеров Группы LHV 22.03.2023 года и начнут применяться с 2023 года.

Акционерам предоставляется обзор выплат вознаграждения на основании принципов оплаты труда в отчете по оплате труда, который представляется общему собранию на голосование как приложение к годовому отчету о хозяйственной деятельности. Акционеры имеют право требовать голосования общего собрания по вопросу о том, соответствует ли фактическая оплата принципам оплаты труда.