

ПРИНЦИПЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ В AS SEB VARAHALDUS

Политика в области заработной платы

Политика AS SEB Varahaldus в области заработной платы руководствуется требованиями, установленными соответствующими правовыми актами.

AS SEB Varahaldus стремится оказывать своим клиентам услуги на мировом уровне. Для этого предприятие придает большое значение привлечению, сохранению, развитию и премированию правильных людей. Политика AS SEB Varahaldus в области заработной платы устанавливает принципы, которые способствуют продвижению культуры труда по результатам деятельности и эффективного управления рисками, поддерживающего требования капитала и ликвидности.

Структура заработной платы в AS SEB Varahaldus базируется на окладе (фиксированной ежемесячной плате). Помимо этого, структура заработной платы может включать в себя следующие выплаты:

- а) оплата труда по результатам:
 - а. премия по результатам, базирующаяся на участии в прибылях (*англ. All Employee Programme, AEP*);
 - б. краткосрочная денежная премия по результатам (*англ. Short-Term Incentives, STI*);
 - в. единовременные премиальные выплаты;

- б) пенсия от работодателя и прочие льготы.

Помимо льгот и вознаграждений по результатам труда, работники Группы SEB Bank могут быть вовлечены в программы по выплате премий по результатам труда, предлагаемые предприятием Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ) в соответствии с условиями этих программ (например, в программы долгосрочного премирования, базирующиеся на акциях, или *Long-Term Incentives, LTI*).

Политику в области заработной платы утверждает совет AS SEB Varahaldus, учитывая разумный баланс между окладом и премиями по результатам труда. На подготовительном этапе, раз в год, правление пересматривает политику оплаты труда, и после консультации с дивизионом персонала и обучения и контрольными органами Группы SEB Bank при необходимости вносит предложения по корректировке политики оплаты труда.

Измерение результатов и управление рисками

Компанией Skandinaviska Enskilda Banken AB (publ) утвержден процесс, регулирующий проведение оценки и отображение результатов деятельности и поведения каждого работника в пределах всей Группы. В рамках данного процесса важное место отводится постановке и оценке личных целей качественного и количественного характера.

Назначение и параметры премий по результатам труда

AS SEB Varahaldus верит в процессы содействия достижению стабильных результатов, желаемого поведения и уравновешенного принятия рисков. Цель вознаграждения по результатам труда заключается в стимулировании и премировании за поведение и достижение результатов, чтобы сформировать краткосрочную и долгосрочную ценность для собственника предприятия. Кроме того,

подобный подход позволяет добиться гибких издержек на заработную плату. Определяющими параметрами при выплате премий по результату труда в AS SEB Varahaldus являются как риски, так и результаты деятельности.

AEP, или *All Employee Programme* – это единая программа участия в распределении прибыли, используемая во всей Группе SEB Bank, которая способствует восприятию SEB как единого целого, а также тесно связана с долгосрочными результатами труда и интересами акционеров. Если принимается решение о выплате AEP, то все сотрудники AS SEB Varahaldus имеют возможность участвовать в данном процессе в соответствии с действующими условиями AEP. Решение, касающееся уровня платежа по распределению прибыли, принимает комитет по заработной плате Группы SEB Bank, основываясь на решениях общего собрания акционеров и комитета по заработной плате Skandinaviska Enskilda Banken AB. Предприятие Skandinaviska Enskilda Banken AB ежегодно устанавливает условия AEP на конкретный хозяйственный год для каждой страны. Помимо выплат, базирующихся на участии в прибылях, работники AS SEB Varahaldus могут дополнительно получать краткосрочные денежные премии по результатам (STI), которые базируются на индивидуальном результате работы сотрудника и его поведении за год, а также могут действовать в отношении результатов работы всей команды или коммерческой единицы, Группы SEB Bank или Группы SEB в целом. Решение о выплате краткосрочного вознаграждения по результатам, его размерах и условиях каждый раз принимает совет AS SEB Varahaldus.

Что же касается членов правления или сотрудников AS SEB Varahaldus, компетентных принимать решения, касающиеся совершения инвестиций в фонды обязательного пенсионного страхования, чьи премии по результатам труда частично зависят от принимаемых ими инвестиционных решений относительно соответствующего фонда, то при назначении им STI следует учитывать доходность фонда по меньшей мере за последние три года.

В случаях, установленных законодательством и договорами, заключенными с работниками, AS SEB Varahaldus может уменьшить суммы подлежащих выплате премий по результатам, приостановить их выплату или потребовать частичного либо полного возврата выплаченных премий по результатам. Данные действия могут производиться, прежде всего, в случае заметного ухудшения экономических показателей AS SEB Varahaldus или Группы SEB Bank по сравнению с предыдущим периодом. Те же положения могут применяться в случаях, когда член правления или работник предприятия более не соответствует критериям результативности, либо если решение о назначении вознаграждения по результатам принималось на основании данных, которые оказались в значительной степени неверными или неточными.

Дополнительная информация

Более подробную информацию о принципах оплаты труда управляющего фондом можно получить бесплатно по месту расположения управляющего фондом. По ходатайству владельца пая полное описание принципов оплаты предоставляется бесплатно на бумажном носителе.