

# Ühingujuhtimise aruanne

Käesolev aruanne, mis on koostatud kooskõlas Eesti raamatupidamise seadusega, annab ülevaate AS-i LHV Group (edaspidi LHV) juhtimisest ja juhtimise vastavusest Finantsinspektsiooni ja Nasdaq Tallinna börsi soovituslikule juhendile „Hea ühingujuhtimise tava“. LHV järgib head ühingujuhtimise tava, välja arvatud juhul, kui käesolevas aruandes on märgitud teisiti.

## 1. Üldkoosolek

LHV on aktsiaselts, mille juhtimisorganiteks on aktsionäride üldkoosolek, nõukogu ja juhatus.

Üldkoosolek on LHV kõrgeim juhtimisorgan, kus aktsionärid teostavad oma õigusi. Üldkoosoleku esmased ülesanded on põhikirja muutmine, aktsiakapitali suurendamine ja vähendamine, vahetusvõlakirjade väljalaskmise otsustamine, nõukogu liikmete valimine ja volituste pikendamise, nõukogu liikmete ennetähtaegne tagasikutsumine, majandusaasta aruande kinnitamine ja kasumi jaotamine, aktsiaoptsiooniprogrammi kinnitamine, audiitori(te) arvu määramine, audiitori(te) nimetamine ja tagasikutsumine ning muude seaduse ja põhikirjaga üldkoosoleku pädevusse antud küsimuste otsustamine.

Põhikirja muutmise otsus on vastu võetud, kui selle poolt on antud vähemalt 2/3 üldkoosolekul esindatud häältelt. Põhikirja muutmise otsus jõustub vastava kande tegemisel äriregistrisse. Äriregistrile esitatavale avaldusele lisatakse üldkoosoleku otsus põhikirja muutmise kohta, üldkoosoleku protokoll ja põhikirja uus tekst.

Igal aktsionäril on õigus osaleda üldkoosolekul, võtta üldkoosolekul sõna päevakorras esitatud teemadel ning esitada põhjendatud küsimusi ja teha ettepanekuid.

Üldkoosoleku kutsub kokku juhatus. Korraline üldkoosolek, mille päevakorras on majandusaasta aruande kinnitamine, toimub vähemalt üks kord aastas. Juhatus kutsub korralise üldkoosoleku kokku hiljemalt kuue kuu jooksul majandusaasta lõppemisest. Korralise ja erakorralise üldkoosoleku toimumisest teatab juhatus ette vähemalt kolm nädalat.

Üldkoosoleku päevakord, juhatuse ja nõukogu ettepanekud, otsuste eelnõud ja muud asjakohased materjalid tehakse aktsionäridele kättesaadavaks enne üldkoosolekut. Materjalid tehakse kättesaadavaks LHV veebilehel. Aktsionäridele antakse võimalus enne üldkoosoleku toimumise päeva esitada küsimusi päevakorras nimetatud teemade kohta ning hääletada elektrooniliselt üldkoosoleku päevakorras olevate eelnõude üle. Sel juhul tuleb luua aktsionäridele, kes ei soovi isiklikult koosolekul osaleda, võimalus jälgida koosolekut videoülekanDES.

Üldkoosoleku jälgimist ja sellest osavõttu ei ole tehtud võimalikuks sidevahendite kaudu, kuna selleks on puudunud sobilik lahendus. LHV-l on valmisolek tagada aktsionäridele üldkoosolekust osavõtt tehniliselt turvaliste elektrooniliste vahendite abil ilma üldkoosolekul füüsiliselt kohal olemata, olles lisanud sellise võimaluse põhikirja.

Üldkoosolekul osalemiseks õigustatud aktsionäride ring määratakse aktsiaraamatu alusel seitse päeva enne üldkoosoleku toimumist.

2021. aastal toimus kaks aktsionäride üldkoosolekut. 24. märtsil toimus korraline üldkoosolek, kus kinnitati 2020. aasta majandusaasta aruanne ja jaotati 2020. aasta majandusaasta kasum, sealhulgas otsustati dividendide maksmine. Lisaks anti ülevaade 2021. aasta esimese kahe kuu majandustulemustest, ärikeskkonnast ja viieaastast finantsprognoosist. 23. augustil toimus erakorraline üldkoosolek, kus kiideti heaks aktsiakapitali suurendamine ja anti ülevaade 2021. aasta finantsplaanist.

Mõlemad 2021. aastal toimunud aktsionäride üldkoosolekud toimusid eesti keeles ja koosolekuid juhatas AS-i LHV Pank juriidilise osakonna juht Daniel Haab, kes tutvustas üldkoosoleku läbiviimise protseduuri ja juhatusele ettevõtte tegevuse kohta küsimuste esitamise korda.

Korralisel üldkoosolekul osalesid juhatuse liige Madis Toomsalu ja nõukogu esimees Rain Lõhmus. Nõukogu liige Heldur Meerits oli esindatud volituse alusel ja teised nõukogu liikmed, st Andres Viisemann, Tiina Mõis, Raivo Hein, Sten Tamkivi ja Tauno Tats, hääletasid elektroonselt. Kohal oli ka audiitor Eero Kaup (KPMG).

Erakorralisel üldkoosolekul osalesid juhatuse liige Madis Toomsalu, nõukogu esimees Rain Lõhmus ja nõukogu liige Heldur Meerits. Nõukogu liige Andres Viisemann oli esindatud volituse alusel ning nõukogu liikmed Raivo Hein, Sten Tamkivi ja Tauno Tats hääletasid elektroonselt.

Ühelgi aktsionäril ei ole aktsiaid, mis annaksid neile spetsiifilisi kontrolliõigusi ja hääleõigusi. LHV ei ole teadlik aktsionäride vaheliste kokkulepete olemasolust, mis käsitleksid aktsionäriõiguste kooskõlastatud teostamist.

Ainus olulist osalust omav aktsionär on Rain Lõhmus ja temaga seotud isikud, omades kokku 22,68% aktsiakapitalist.

## 2. Juhatus

### 2.1. Juhatuse koosseis ja ülesanded

Juhatus on LHV juhtimisorgan, mis esindab ja juhib LHV-d. Juhatuse liikmed valib ja kutsub tagasi nõukogu. Juhatuse liikme valimiseks on vajalik tema kirjalik nõusolek.

Juhatuse liikmeteks valitakse isikud, kellel on juhatuses osalemiseks ja juhatus liikme ülesannete täitmiseks piisavad teadmised ja kogemused ning kes vastavad LHV põhikirjast, juhatus töökorrast ja muudest sise-eeskirjadest ning õigusaktidest tulenevatele nõuetele. Enne ametisse nimetamist hinnatakse isiku sobivust ametikohale vastavalt LHV juhtorgani liikmete ja võtmeisikute hindamise eeskirjale, arvestades LHV tegevuse eripäradega.

Vastavalt LHV põhikirjale koosneb juhatus ühest kuni viiest liikmest. Juhatus liikme volituste tähtaeg on viis aastat, kui nõukogu ei otsusta teisiti. Juhatus liikme ametiaja pikendamist ei või otsustada varem kui üks aasta enne ametiaja kavandavat möödumist ja pikemaks ajaks, kui on seaduses või põhikirjas ettenähtud ametiaja ülemmäär. Juhul, kui LHV juhatusel on üle kahe liikme, määrab nõukogu juhatus esimehe. Juhatus esimees korraldab juhatus tööd. Nõukogu võib juhatus liikme sõltumata põhjusest tagasi kutsuda. Juhatus liige võib juhatuses tagasi astuda sõltumata põhjusest, teavitades sellest nõukogu. Juhatus liikmega sõlmitud lepingust tulenevad õigused ja kohustused lõpevad vastavalt lepingule.

LHV juhatus on hetkel moodustatud üheliikmelisena ja juhatus liige on Madis Toomsalu. Nõukogu on sõlminud Madis Toomsaluga juhatus liikme lepingu. Nõukogu otsustab juhatus liikmete tasustamise põhimõtted ja kompensatsioonid juhatus liikme lepingu ennetähtaegse lõpetamise puhul. Juhatus liikme ametiaega pikendati 2021. aastal kuni 30. märtsini 2026.

Juhatus teostab igapäevaseid juhtimisotsuseid iseseisvalt, lähtudes LHV ja aktsionäride parimatest huvidest ning jättes kõrvale isiklikud huvid. Juhatus liikme ülesandeks on LHV igapäevane juhtimine ja ettevõtte esindamine, samuti LHV tegutsemise suunamine välisturgudel ja suhtlemine investoritega, LHV strateegia väljatöötamise koordineerimine ja selle rakendamine LHV suuremate tütarettevõtete nõukogu esimehena.

Juhatus tagab LHV tegevusvaldkonnast lähtudes LHV tegevuses sobiva riskijuhtimise ja sisekontrolli toimimise. LHV sisekontrolli süsteem hõlmab kõiki tegevusi, mida viivad ellu LHV nõukogu, juhtkond ja töötajad, et tagada tegevuse tõhusus, adekvaatne riskide juhtimine, nii sise- kui ka välisaruandluse usaldusväärsus ja vastavus tegelikkusele, kõikide õigusaktide tingimusteta täitmine. Sisekontrolli süsteem katab kõiki äri-, tugi- ja kontrolliüksuseid.

LHV riskijuhtimise eesmärgiks on riske ära tunda, neid õigesti mõõta ning juhtida. Laiemas plaanis on riskijuhtimise eesmärgiks ettevõtte väärtuse suurendamine kahjude minimeerimise ning tulemuste volatiilsuse vähendamise kaudu.

Riskijuhtimine baseerub LHV-s tugeval riskikultuuril ning on üles ehitatud kolme kaitseliini põhimõttel.

Esimene kaitseliin ehk ärivaldkonnad vastutab riskide võtmise ning igapäevase riskijuhtimise eest.

Teine kaitseliin ehk riskijuhtimise ja vastavuskontrolli valdkond vastutab riskijuhtimise meetodikate väljatöötamise ja riskiaruandluse eest. Kolmas kaitseliin, st siseaudit teostab sõltumatut järelevalvet kogu organisatsioonile.

### 2.2. Juhatus liikmete tasustamise põhimõtted

LHV tasustamise põhimõtete eesmärk on õiglase, motiveeriva, läbipaistva ja seadusega vastavuses oleva tasustamise korraldamine.

Juhatus tasustamise põhimõtete ja töötasude üle on otsustamisõigus nõukogul. Töötasukomitee vaatab kord aastas üle juhatus tasustamise alused. Juhatus tegevuse hindamisel võtab töötasukomitee eelkõige arvesse konkreetse juhatus liikme tööülesandeid ja tegevust, samuti LHV majanduslikku olukorda, äritegevuse hetkeseisu ja tulevikusuundi võrdluses samasse majandussektoris kuuluvate äriühingute samade näitajatega.

Juhatus liikme tasu, kaasa arvatud optsiooniprogramm, peab olema selline, mis motiveerib isikut tegutsema LHV parimates huvides. Juhatus liikmete põhipalk ja tasustamispõhimõtted sätestatakse vastavate isikutega sõlmitud töölepingus või juhatus liikme lepingus. Sisekontrolli ja riskijuhtimist teostavate juhatus liikmete või töötajate tasustamise põhimõtted peavad tagama nende sõltumatus ja objektiivsuse riskijuhtimise/sisekontrolliga seotud ülesannete täitmisel. Nimetatud töötajate tasustamine ei tohi oleneda kontrollitavate valdkondade tulemustest. Seatud eesmärgid peavad olema kirjeldatud üksiktöötaja tasandil.

LHV juhindub tulemuste mõõtmiseks kasutatavate peamiste kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete ning riski hindamise mõõdikute seadmisel järgmistest põhimõtetest:

- LHV poolt väljatöötatud tulemuskriteeriumid ei tohi stimuleerida ülemäära riskide võtmist või ebasobivate toodete müüki.
- Tulemuskriteeriumid ei tohi sisaldada üksnes tegevuse tõhususe näitajaid (näiteks kasum, tulud, tootlikkus, kulud ja mahunäitajad) või turupõhiseid näitajaid (näiteks aktsia hind või võlakirjade tootlus) vaid peavad olema korrigeeritud riskipõhiste näitajatega (näiteks kapitali adekvaatsus, likviidsus).

- Riskide ja tulemuste mõõtmiseks kasutatavad kriteeriumid peavad olema võimalikult tihedalt seotud kindlaksmääratud töötajaga, kelle tulemusi mõõdetakse, tehtavate otsustega ning peaksid tagama, et tasude määramise protsessil on töötajate käitumisele asjakohane mõju.
- Tulemuskriteeriumite väljatöötamisel tuleb kasutada nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid ning samuti absoluutseid ja suhtelisi kriteeriumeid asjakohaselt tasakaalustatuna.
- Kvantitatiivsed kriteeriumid peavad hõlmama ajavahemikku, mis on piisavalt pikk, et võtta arvesse töötajate või äriüksuste võetud riske, ning need peaksid olema riskiga korrigeeritud ja sisaldama majandusliku tõhususe mõõdikuid.
- Kvalitatiivsete kriteeriumide näiteks on strateegiliste eesmärkide täitmine, klientide rahulolu, riskijuhtimispoliitika järgimine, organisatsioonisisestest ja -väliste eeskirjade täitmine, juhtimisoskus, meeskonnatöö, loovus, motivatsioon ning koostöö teiste äriüksuste ja sisekontrolli funktsiooni täitjatega.

LHV rakendab pikaajalist tulemustasude maksamise programmi ehk optsooniprogrammi. Juhatuse liikmete, tippjuhtkonna ja optsooniprogrammi lisatud võtmeisikute (sh juhatuse liikmega võrdsustatud töötajate) põhipalgale lisandub iga-aastane tulemustasu, mille suurus või väljastamine on vastavuses individuaalsete ja LHV eesmärkide täitmise või mittetäitmisega. Tulemustasu alumine piir on 0 eurot ning ülemine piir aktsionäride poolt kinnitatud 200% aastapalgast. Finantsplaani täitmisel väljastatakse reeglina optsoone kahe protsendi ulatuses LHV aktsiate koguarvust. Optsooniprogrammi tulemustasu määramise alused peavad olema objektiivsed ja põhjendatud ning määrama eelnevalt kindlaks ajaperioodi, mille eest tulemustasu makstakse. Tulemustasu instrumendiks on 100% aktsiaoptioonid.

Juhatuse liikme lahkumishüvitis on seotud tema varasemate töötulemustega. Lahkumishüvitist juhatuse liikmele ei maksta, kui sellega kahjustatakse LHV huve. Lahkumishüvitise suurus peab peegeldama aja jooksul saavutatud tulemusi ja olema vastavuses töötasu suurusega.

LHV juhatuse on hetkel moodustatud üheliikmelisena ja juhatuse liikmele Madis Toomsalule on juhatuse liikme lepingu kohaselt 2021. aastal makstud kuutasu 13 tuhat eurot ning aastatasu kogusummas 156 tuhat eurot. Tulemustasuna on LHV juhatuse liikmel Madis Toomsalu võimalik 2019., 2020. ja 2021. aastal väljastatud optsoonide eest kokku saada 104 419 AS-i LHV Group aktsiat, täiendavaid boonuseid ja soodustusi LHV juhatuse liikmel ei ole. LHV kõikide ettevõtete (ka LHV Groupi) juhtkonnale on

makstud palka ja muid kompensatsioone koos maksudega kogusummas 2101 tuhat eurot (2020: 1768 tuhat eurot). LHV tütarettevõtete juhatuse liikmete töötasu/palgad ja kompensatsioonid on ülaltoodud kogusummas kajastatud.

2021. aasta lõpu seisuga oli AS-i LHV Pank juhatuse kuueliikmeline, AS-i LHV Finance (AS-i LHV Pank tütarettevõtte) juhatuse üheliikmeline, AS-i LHV Varahaldus juhatuse kaheliikmeline, AS-i LHV Kindlustus juhatuse kaheliikmeline ja LHV UK Limited juhtorgan neljaliikmeline.

### 2.3. Huvide konfliktid

Juhatus esitab kord aastas majanduslike huvide ja majanduslike huvide konfliktide deklaratsiooni. Huvide konflikte ei ole esinenud, mistõttu pole vastavaid parandusmeetmeid rakendatud.

LHV ja juhatuse, nende lähedaste või nendega seotud isikute vahel toimuvad tehingud ja nende tingimused peavad olema eelnevalt nõukogu poolt heakskiidetud. 2021. aastal ei sõlmitud selliseid tehinguid juhatuse liikme, tema lähedaste või temaga seotud isikute ja LHV vahel, samuti ei ole selliseid kehtivaid lepinguid varasematest perioodidest.

LHV juhatuse liige Madis Toomsalu ei ole teiste emitentide juhatuse ega nõukogu liige. Talle ei ole antud volitusi aktsiaid emitteerida ja tagasi osta.

## 3. Nõukogu

### 3.1 Nõukogu koosseis ja ülesanded

Nõukogu on LHV juhtimisorgan, mis planeerib LHV tegevust ja korraldab LHV juhtimist ning teostab järelevalvet juhatuse tegevuse üle. Nõukogu määrab kindlaks ja vaatab korrapäraselt üle LHV strateegia, üldise tegevuskava, riskijuhtimise põhimõtted ja aastaearve. Nõukogul on viis kuni seitse liiget. Nõukogu liikmete volituste tähtaeg on kolm aastat. Nõukogu liikmed valivad enda seast nõukogu esimehe, kes korraldab nõukogu tegevust. Nõukogu liikmete valimine ja volituste pikendamine kuulub aktsionäride üldkoosoleku pädevusse.

Nõukogu liikmeteks valitakse isikud, kellel on nõukogus osalemiseks ja nõukogu liikme ülesannete täitmiseks piisavad teadmised ja kogemused ning kes vastavad LHV põhikirjast, nõukogu töökorrast ja muudest sise-eeskirjadest ning õigusaktidest tulenevatele nõuetele. Enne ametisse nimetamist hinnatakse isiku sobivust ametikohale vastavalt LHV juhtorgani liikmete ja võtmeisikute hindamise eeskirjale, arvestades LHV tegevuse eripäradega. LHV nõukogu liikmed on Rain Lõhmus (esimees), Andres Viisemann, Tiina Mõis, Heldur Meerits, Raivo Hein, Tauno Tats ja Sten Tamkivi. Nõukogu liikmete volitused

kehtivad kuni 29. märtsini 2023. aastal. 2021. aastal toimus üksteist korralist nõukogu koosolekut ja neljal korral võeti otsused vastu elektrooniliselt. 2021. aastal osalesid 10 nõukogu koosolekul kõik nõukogu liikmed ja ühelt nõukogu koosolekult puudus Tiina Möis.

Nõukogu on moodustanud neli komiteed, mille ülesandeks on nõustada nõukogu auditi, töötasu, riskide ja juhtkonna liikmete valikuga seotud küsimustes vastavalt käesoleva aruande punktides 3.3 – 3.6 kirjeldatule.

2021. aasta koosolekute raames sai nõukogu regulaarseid ülevaateid LHV ning selle tütarettevõtete tegevus- ja finantstulemustest, seonduvate valdkondade tegevustest, arengutest ja tulemustest. Kvartaalselt vaadati üle riskiaruanded ja siseaudiitori aruanded. Nõukogu kinnitas 2021. aasta esimeses kvartalis 2020. aasta majandusaasta aruande, nõukogu tegevusaruande ning kasumi jaotamise ettepaneku ning tegi ettepaneku maksta dividende netosummas 29 senti aktsia kohta. Kinnitati 2021. aasta finants- ja kapitaliplaan, kapitali eesmärgid, samuti 5 aasta finantsproгноos ja finantskalender. Veebruaris kinnitati optsoonide hinnastamine ja aktsiaoptsoonide väljastamine 2020. aasta tulemuste eest ning optsoonide realiseerimine. Aprillis kiideti heaks LHV aktsiakapitali suurendamine seoses töötajate optsooniprogrammi realiseerimisega ja esitati märkimise tulemused. Märtsis pikendati töötasukomitee liikmete ametiaega ning anti nõusolek investeerida Ühendkuningriigi finantsettevõttesse Bank North ja omandada ettevõttes osalus, mis sai teoks augustis. Mais otsustati lõpetada tütarettevõtte OÜ Cuber Technology tegevus ja algatada likvideerimismenetlus, mis viidi lõpule 2021. aasta lõpus. Juulis tegi nõukogu aktsionäridele ettepaneku suurendada LHV aktsiakapitali ja kutsuda augustis kokku erakorralise üldkoosoleku ning kinnitas hiljem märkimishinna, uute aktsiate märkimistulemused ning emissiooni mahu ja jaotuse. Peale selle ajakohastati augustis 2021. aasta finantsplaani prognoositust parema makromajandusliku olukorra ja klientide suure aktiivsuse tõttu, mis tõi kaasa prognoosi edestavad finantstulemused. Nõukogu tavapärane augustikuine koosolek keskendus LHV ja selle tütarettevõtete strateegia arutelule. Aasta jooksul tehti ka mõned kapitalitehingud, näiteks kinnitas nõukogu jaanuaris ja veebruaris eelisnõudeõiguseta allutamata võlakirjade (ingl *senior non-preferred bonds*) emissiooni ja septembris tagamata allutamata võlakirjade (ingl *senior unsecured bonds*) emissiooni. Oktoobris võeti vastu otsus luua nimetamiskomitee LHV tasandil, mille tingis vajadus hinnata juhtorganite liikmete individuaalset ja kollektiivset sobivust ka LHV tasandil; seejärel hindamine toimus ja nõukogu kinnitas selle tulemused novembris. Novembris pikendas nõukogu ka Madis Toomsalu LHV juhatuse liikme volitusi. 2021. aasta neljandas kvartalis kiideti heaks ka tütarettevõtete AS LHV Pank ja LHV UK Limited aktsiakapitali suurendamine. Aasta jooksul vaadati

läbi, ajakohastati ja kinnitati mitu LHV ja tema tütarettevõtete tegevuskorda, poliitikat ja sise-eeskirja.

### 3.2 Nõukogu tasustamispõhimõtted ja huvide konfliktid

Nõukogu liikmetele makstava tasu suuruse ja selle maksmise korra otsustab üldkoosolek, arvestades muuhulgas nõukogu tööülesandeid ja nende ulatust, samuti osalemist nõukogu koosolekutel ja nõukogu kui juhtorgani tegevuses. Nõukogu liikmele võidakse määrata täiendav tasu seoses tema osalemisega auditikomitee või muu nõukogu organi tegevuses.

Aktsionäride üldkoosolek on otsustanud määrata nõukogu liikmetele brutotasu 1500 eurot iga nõukogu koosoleku eest, millel liige osaleb. Nõukogu liikmele makstav tasu makstakse välja hiljemalt nõukogu koosolekule järgneval tööpäeval. Eraldi lisa- või tulemustasusid või täiendavaid boonuseid ega soodustusi ei ole kehtestatud.

2021. aastal on makstud LHV nõukogule tasusid kogusummas 114 tuhat eurot (koos kõigi maksudega), millest 10 nõukogu liiget said 16,5 tuhat eurot ja ühelt koosolekult puudunud üks liige sai 15 tuhat eurot.

Selguse mõttes peab LHV oluliseks märkida, et nõukogu liikme Andres Viisemanni puhul rakendab LHV pikaajalist tulemustasude maksmise programmi ehk optsooniprogrammi tulenevalt tema tegutsemisest LHV tütarettevõtte AS LHV Varahaldus pensionifondide juhina. Tulemustasu instrumendiks on 100% aktsiaoptsoonid. Andres Viisemannil on võimalik 2019., 2020. ja 2021. aastal väljastatud optsoonide eest kokku märkida 13 438 AS-i LHV Group aktsiat.

Nõukogu liikmed esitavad kord aastas majanduslike huvide ja majanduslike huvide konfliktide deklaratsiooni. 2021. aastal ei sõlmitud LHV ja nõukogu liikmete, nende lähedaste või nendega seotud isikute vahel olulisi tehinguid, samuti ei ole selliseid kehtivaid lepinguid varasematest perioodidest. Huvide konflikti ei ole esinenud, mistõttu pole vastavaid parandusmeetmeid rakendatud.

### 3.3 Auditikomitee

Auditikomitee on nõukogu moodustatud nõuandev organ raamatupidamise ja aruandluse (sh eelarve koostamise protsessi), audiitorkontrolli, riski- ja kapitalijuhtimise, sisekontrollisüsteemi ja siseauditi tõhusa toimimise üle järelevalve teostamiseks. Samuti tegevuse seadusandluse nõuetele vastavuse tagamise osas. Auditikomitee lähtub oma tegevuses eelkõige Audiitortgevuse seadusest ja LHV nõukogu kinnitatud töökorra.



Auditikomitee ülesanne on muuhulgas jälgida ja analüüsida protsesse, mis peavad tagama igakuiste aruannete ning aastaaruande korrektse ja efektiivse koostamise, Grupi ettevõtete majandusaasta aruannete audiitorkontrolli protsessi tõhususe ning audiitorettevõtja ja seda seaduse alusel esindava vandeaudiitori sõltumatuse ja tegevuse vastavuse audiitortegevuse seaduse nõuetele.

Auditikomitee kohustus on teha nõukogule ettepanekud ja anda soovitusi audiitorettevõtja nimetamiseks või tagasikutsumiseks, siseaudiitori nimetamiseks või tagasikutsumiseks, probleemide ja ebatõhususe vältimiseks või kõrvaldamiseks organisatsioonis ning tegevuse vastavuse tagamiseks õigusaktidele ja heale tavale.

Auditikomiteesse peab kuuluma vähemalt kolm liiget. Auditikomitee liikmed valitakse nõukogu poolt kolmeks aastaks eesmärgiga saavutada kompetentside mitmekesisus ja liikmete sõltumatus.

Auditikomiteesse valitakse isikud, kes on LHV-st piisavalt sõltumatud, et oma rolli tõhusalt täita ja kellest vähemalt kaks liiget on raamatupidamis-, rahandus- või õiguseksperdid. LHV töötaja, juhatuse liige, siseaudiitor, prokurist või auditeerimisteenuse pakkuja ei tohi olla auditikomitee liikmeks. Auditikomitee liikme ametisse nimetamiseks on nõutav kandidaadi kirjalik nõusolek. Auditikomitee liikmetele makstava tasu suuruse otsustab LHV nõukogu.

Auditikomiteesse kuuluvad Kristel Aarna, Tauno Tats ja Urmas Peiker (esimees). Auditikomitee liikmete volitused kehtivad kuni 31. märtsini 2023. aastal. Täpsem info auditikomitee liikmete kohta on esitatud majandusaasta aruande osas „LHV Grupi juhtimine“. LHV auditikomitee liikmele makstav brutotasu on 500 eurot kuus.

Vastavalt töökorrale on auditikomitee töövormiks vähemalt kvartaalsed koosolekud, kuid 2021. aastal kohtus auditikomitee 11 korral. Lisaks peeti kahel korral arutelusid ja võeti vastu otsuseid elektrooniliselt. Kuuel koosolekul andsid riskijuhtimise valdkonna esindajad auditikomitee liikmetele ülevaate erinevatest riskijuhtimise teemadest, panga ja Grupi riskipositsioonidest ning nende jälgimiseks ja juhtimiseks kasutatavatest mõõdikutest ja meetmetest, muu hulgas krediidiriski juhtimisest, rahapesu tõkestamisest, IT riskide juhtimisest ja vastavuskontrolli tegevustest. Ühel koosolekul (juunis) andis krediidiriski juht ülevaate ajakohastatud teabest COVID-19 kriisi mõjude ja võetud meetmete kohta ning arutati nende mõjusust. Samal koosolekul arutati ka kinnisvaraturu olukorda ja sellega seotud ohtusid ning mõju LHV-le.

Enamikul toimunud koosolekutest käsitleti muude teemade kõrval siseauditi poolt tõstatatud teemasid, eelkõige seoses erinevate auditite aruannetega. Siseaudiitor andis ülevaate valminud siseaudititest. Auditikomitee on tutvunud kõigi siseauditi koostatud aruannetega ja koosolekul arutati

läbi tehtud tähelepanekud ning auditikomitee kujundas oma seisukohad tähelepanekute osas. Aasta esimesel koosolekul kinnitati siseauditi tööplaan 2021. aastaks ja novembris toimunud koosolekul olid arutlusel suunised siseauditi tööplaani kohta 2022. aastaks. Plaan kinnitati 2022. aasta jaanuaris.

Neljal koosolekul osales ka välisaudiitor (KPMG). Veebruaris ja märtsis andis välisaudiitor ülevaate 2020. aasta aastaaruande auditi protsessist ja tehtud tähelepanekutest.

Oktoobris andis KPMG ülevaate 2021. aasta finantsauditi riskihinnangu ja plaani ning meeskonna ja ajakava kohta. Aasta viimasel koosolekul detsembris esitas välisaudiitor ülevaate vaheauditi käigus tehtud tähelepanekutest. Lisaks andis PwC aprillis ülevaate pandikirjade kontrolli protsessidest ja nende tulemustest.

Kuna KPMG volitused välisaudiitorina 2022. aastal lõpevad, korraldas auditikomitee novembris ja detsembris uue hanke, et nõukogu saaks teha 2022. aasta märtsis toimuvale aktsionäride üldkoosolekule ettepaneku audiitori valimise kohta.

Samuti andis auditikomitee aasta jooksul kinnitusi ja nõusolekuid välisaudiitori poolt spetsiifiliste lisateenuste osutamiseks. Huvide konflikte ei ilmnunud.

### 3.4 Töötasukomitee

Töötasukomitee on LHV, AS-i LHV Pank, AS-i LHV Finance ja AS-i LHV Kindlustus nõukogu moodustatud organ nimetatud ettevõtete töötajate ning juhatuse liikmete tasustamise strateegia väljatöötamiseks, rakendamiseks ja järelevalve teostamiseks. Töötasukomitee ülesandeks on muuhulgas hinnata tasustamisega seotud otsuste mõju riskijuhtimise, omavahendite ja likviidsuse kohta sätestatud nõuete täitmisele.

Töötasukomitee teeb järelevalvet AS-i LHV Pank ja AS-i LHV Kindlustus juhatuste liikmete ja töötajate tasustamise üle, hindab tasustamispoliitika rakendamist vähemalt kord aastas, teeb vajadusel ettepanekuid tasustamispoliitika ajakohastamiseks ja koostab nõukogule sellekohaseid otsuste eelnõusid.

Töötasukomitee koosneb vähemalt kolmest liikmest, kes valitakse AS-i LHV Pank nõukogu liikmete hulgast. Töötasukomitee liikmed nimetab ametisse ja kutsub tagasi LHV nõukogu. Töötasukomitee liige valitakse ametisse kolmeks aastaks. Töötasukomitee liikme tagasivalimise ja volituste pikendamise kordade arv ei ole piiratud. Töötasukomiteesse valitakse isikud, kes omavad piisavalt asjakohaseid teadmisi, asjatundlikkust ja töökogemust tasustamispoliitika ja -tavade, riskijuhtimise ja kontrollitegevuse valdkonnas. Töötasukomitee liikmetele makstava tasu suuruse otsustab LHV nõukogu.

Töötasukomitee liikmed on Madis Toomsalu (esimees), Rain Lõhmus ja Andres Viisemann, kelle volitused kehtivad 11. aprillini 2024. aastal. Täpsem info töötasukomitee liikmete kohta on esitatud majandusaasta aruande osas „LHV juhtimine“. Töötasukomitee liikmetele tasu ei maksta.

Töötasukomitee kohtus 2021. aastal ühel korral jaanuaris, kui vaadati üle tasustamispoliitika ja tasustamise strateegilised põhimõtted, turuvõrdlus, kriitilised ja planeeritud ametikohad 2021. aastaks, ja ühel korral oktoobris võeti otsus vastu elektrooniliselt.

Jaanuaris arutleti ja tehti nõukogule ettepanek 2020. aasta tulemuste eest optsioonide saajate ja suuruste kohta, samuti optsioonide hinnastamise ning lahkunud töötajate optsioonide kohta. Lisaks tutvustati 2021. aastal realiseeritavaid ja 2018. aastal 2017. aasta tulemuste eest väljastatud optsioone. Üle vaadati tasustamissüsteem, sh LHV ja tütarettevõtete juhatuse liikmete eesmärgid ja töötasud ning juhatuse liikmete ja juhatuse liikmetega võrdsustatud isikute tasustamise põhimõtted ja esitati need nõukogule heakskiitmiseks. Oktoobris kinnitati tasustamissüsteemi muudatus ja esitati see nõukogule.

#### 4. Tasustamispoliitika

LHV Grupi ja selle sidusettevõtete (Grupi ettevõtete) tasustamispõhimõtteid on kirjeldatud sise-eeskirjas.

Grupi ettevõtete tasustamispõhimõtetes puuduvad piirkondlikud erinevused. Olulisim erinevus grupisest ettevõtete vahel on see, et AS-is LHV Varahaldus puudub töötasukomitee ja see ettevõtte täidab eraldiseisvaid avalikustamissooideid ning LHV UK Limited kohaldab oma tegutsemisriigi nõuetest tulenevaid eeskirju.

Grupisest ettevõtete tasustamispõhimõtete eesmärk on õiglase, motiveeriva, läbipaistva ja seadusega vastavuses oleva tasustamise korraldamine. Tasustamispoliitika laiem eesmärk on strateegia elluviimiseks vajaliku võimekuse, oskuste ja kogemustega töötajate värbamine, töötajate ja aktsionäride huvide ühildamine ning töötajate motiveerimine ja töhusa riskijuhtimise tagamine kasvavaks äritegevuseks. Tasustamissüsteem koosneb põhipalgast, hüvitistest ja töötajatele suunatud soodustustest. Grupisesed ettevõtted ei paku töötajatele turuhinnast madalama hinnaga teenuseid, ei tee tööandja kulul makseid III pensio-nisambasse ega paku selliseid hüvesid nagu tööauto, mobiiltelefon või isiklikuks kasutuseks sülearvuti.

Üldine tasustamise strateegia on tagada pikaajaliste eesmärkide täitmiseks motiveeriv töötasu, luues tugeva seose töötasu ja grupisest ettevõtete tulemuste vahel. Grupisesed ettevõtted juhenduvad tulemuste mõõtmiseks kasutatavate peamiste kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete ning riski hindamise mõõdikute seadmisel järgmistest põhimõtetest:

- Tulemuskriteeriumid on kooskõlas usaldusväärse ja töhusa riskijuhtimise põhimõtetega. Väljatöötatud tulemuskriteeriumid peavad silmas pidama grupisest ettevõtete pikaajalisi huve, sh ei tohi need stimuleerida ülemäära riskide võtmist või ebasobivate toodete müüki.
- Tulemuskriteeriumid ei sisalda üksnes tegevuse töhususe näitajaid (näiteks kasum, tulud, tootlikkus, kulud ja mahunäitajad) või turupõhised näitajad (näiteks aktsia hind või võlakirjade tootlus), vaid neid korrigeeritakse riskipõhiste näitajatega (näiteks kapitali adekvaatsus, likviidsus).
- Riskide ja tulemuste mõõtmiseks kasutatavad kriteeriumid on võimalikult tihedalt seotud selle töötaja otsustega, kelle tulemusi hinnatakse, ning tagavad, et tasude määramise protsessil on selle töötaja käitumisele asjakohane mõju. Pikaajalist huvi silmas pidades toimub riskikäitumise hindamine ja kontroll üksik töötaja tasandil.
- Tulemuskriteeriumite väljatöötamisel kasutatakse nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid ning samuti absoluutseid ja suhtelisi kriteeriumeid asjakohaselt tasakaalustatuna.
- Kvantitatiivsed kriteeriumid katavad ajavahemikku, mis on piisavalt pikk, et võtta arvesse töötajate või äriüksuste võetud riske. Kriteeriumeid korrigeeritakse riskiga ja need sisaldavad majandusliku tasuvuse näitajaid.
- Kvalitatiivsete kriteeriumide näiteks on strateegiliste eesmärkide täitmine, klientide rahulolu, riskijuhtimispoliitika järgimine, organisatsioonisisestest ja -välisest eeskirjade täitmine, juhtimisoskus, loovus, motivatsioon ning koostöö teiste äriüksuste ja sisekontrolli funktsiooni täitjatega.

Värbamisstrateegia on leida tööturu parimad tegijad, nad kaasata ja neid hoida. Töötasu määramisel on grupisesed ettevõtted pigem valmis tegema erandeid kui piirama valikuid ametikohast tulenevate rangete töötasuvahe-mikega. Töötajate hoidmiseks kujundavad grupisesed ettevõtted oma soodustused ja hüved koostöös tööta-jatega. Töötasu määramisel võetakse arvesse:

- töötaja pühendumist ja tulemusi,
- töö mahtu,
- vastutust,
- nõutud haridustaset,
- juhtimistasandit,
- töö intensiivsust,
- ametikohal vajalikke teadmisi ja kogemusi,

- lisahüvitiste olemasolu,
- olukorda tööjõuturul,
- geograafilise asukoha palgataset,
- ametikoha kriitilisust.

Töötasu suuruse määramise otsus peab olema objektiivne. Töötasu makstakse vastavalt tööle ja selle väärtusele, mitte lähtuvalt töötaja isikust, soost, vanusest, päritolust vms.

Grupisisestes ettevõtetes kehtib üldine põhimõte, et töötajad ei tohi kasutada isiklike riskimaandamisstrateegiaid või töötasu- ja vastutuskindlustust, mis kahjustaks tasustamispoliitikasse integreeritud riski maandamise mõju.

Tasustamispoliitikat puudutavate otsuste juures arvestatakse grupisiseste ettevõtete finantsseisukorda ja kapitalibaasi jätkusuutlikkust.

Grupisisest ettevõtetes viivad läbi regulaarset enesehindamise protseduuri. Enesehindamise eesmärk on kindlaks määrata kõik töötajad, kelle ametialane tegevus mõjutab või võib mõjutada oluliselt grupisiseste ettevõtete riskiprofiili. Allpool tabelis on loetletud need töötajate grupid koos 2021. aasta muutuv- ja põhitasu komponentide vaheliste suhtarvudega.

| Töötajate grupp                                                                                                                                                                                         | Suhtarv 2021. aastal |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|
| Kõrgem juhtkond                                                                                                                                                                                         | 0,35                 |
| Kontrollifunktsiooni täitvad töötajad                                                                                                                                                                   | 0,09                 |
| Töötajad, kellel on oluline mõju krediidiriski positsioonile (töötaja tehtud tehingu nimiväärtus moodustab vähemalt 0,5% LHV esimese taseme põhiomavahenditest ning on vähemalt 5 miljoni euro suurune) | 0,15                 |

Enesehindamine toimub sagedusega kord aastas majandusaasta alguses. Hindamise ajaline ulatus katab nii möödunud perioodi (sh majandustulemused, riskianalüüs) kui ka võtab arvesse eelseisvat majandusaastat. Enesehindamise käigus kindlaksmääratud LHV töötajad on kohustatud ühe kalendriaasta jooksul alates optsoonide realiseerimisest hoidma optsoonide aluseks olevaid LHV aktsiaid enda omandis ja neid mitte võõrandama ega mistahes kujul koormama (sh pantima). Kindlaksmääratud töötajatel on keelatud aktsiaväärtuse vähenemise riski teisele osapoolele üle kanda näiteks kindlustuse ja teatavat liiki finantsinstrumentide kaudu. Enesehindamist viiakse läbi, võttes arvesse grupisiseste ettevõtete keerukuse astet, tegevusnäitajaid ja struktuuri. Otsustuspädevus on juhatusel, kes viib läbi analüüsi arutelu vormis juhatuse koosolekul. Enesehindamise algatab personaliosakond, protsessi ja tulemuste vastavust hindab vastavuskontrolli

osakond, kelle esindaja viibib ka enesehindamise juures. Töötasukomitee vaatab iga-aastaselt läbi töötajaga seotud kvalitatiivsed ja kvantitatiivsed kriteeriumid ja enesehindamise protsessi, mille alusel otsuseid tehakse. Enesehindamise tulemuste vaatab sõltumatult läbi siseaudit, tulemused esitatakse kokkuvõtlikult nõukogule.

## Aktsiaoptsioonid

LHV aktsionärid on heaks kiitnud kaks 2021. aasta jaoks olulist aktsiaoptsiooniprogrammi.

2014. aastal heaks kiidetud juhatuse liikmete ja võtmetöötajate aktsiaoptsiooniprogrammi rakendati kuni 2019. aastani; seega olid 2021. aastal realiseeritud aktsiaoptsioonid antud 2018. aastal 2017. aasta tulemuste eest selle optsooniprogrammi alusel. 2020. aastal võeti vastu uus tulemustepõhine aktsiaoptsiooniprogramm LHV ja Grupi ettevõtete juhatuse liikmetele ja nendega võrdsustatud töötajatele ning võtmetöötajatele; programmi rakendatakse aastatel 2020–2024. 2021. aastal 2020. aasta tulemuste eest aktsiaoptsioonide saajate ja suuruste määramisel lähtuti sellest programmist.

Aktsiaoptsioonide väljastamise eesmärk on luua tingimused, kus LHV ja Grupi ettevõtete juhatuse ja nendega võrdsustatud töötajate ja võtmetöötajate pikaajalised eesmärgid ja huvid oleksid kooskõlas LHV aktsionäride pikaajaliste huvidega. Teine eesmärk on pakkuda tööjõuturul konkurentidega võrdväärset tasustamissüsteemi.

Programmi raames lisandub põhipalgale iga-aastane tulemustasu, mille suurus või maksimine on vastavuses individuaalsete ja LHV eesmärkide täitmise või mittetäitmisega. Programmi eesmärgid on:

- konkurentsivõimelise tasustamise tagamine, et olla tööjõuturul atraktiivne;
- võtmeisikute hoidmine ja motiveerimine läbi omanikusuhte loomise;
- aktsionäride ja töötajate huvide ühildamine;
- ettevõtte väärtuse kasvatamine läbi tulemusjuhtimise.

Optsooniprogrammi tulemustasu instrumendiks on 100% aktsiaoptsioonid. Aktsiaoptsioonide tähtaeg on kolm aastat alates optsoonide andmise hetkest. Alates 2018. aastast on juhatuse liikmetele väljastatud optsoonide suhtes kohaldatud täiendavaid tingimusi – neil ei ole lubatud vastavaid aktsiaid pärast optsoonioiguste täitmisele pööramist veel ühe aasta jooksul müüa. Kolmeaastane periood enne aktsiate väljastamist annab võimaluse tulemusi hinnata pikaajaliselt. Optsoone ei saa realiseerida rahas. Aktsiaoptsoone väljastatakse igal aastal

maksimaalselt kuni 2% ulatuses LHV aktsiate koguarvust. LHV-l on õigus keelduda aktsiaoptsioonide realiseerimisest ja aktsiate väljastamisest õigustatud isikule kas osaliselt või tervikuna juhul, kui:

- LHV üldkoosolek või üldkoosoleku otsuse alusel nõukogu ei võta vastu otsust LHV aktsiakapitali suurendamise ja aktsiate emiteerimise kohta;
- optsioonide saamiseks õigustatud isiku juhatuse liikme leping või töösuhe on lõppenud optsioonide saamiseks õigustatud isiku algatusel või vastavalt töölepingu seaduse §-le 88 või kui töölepingu seadust muudetakse, siis analoogsel alusel, kusjuures LHV nõukogu otsuse alusel on võimalik teha käesoleva punkti kohaldatavuse osas erandeid;
- LHV või selle asjakohase tütarettevõtte majandustulemused on eelneva perioodiga võrreldes märkimisväärselt halvenenud;
- optsioone saama õigustatud isik ei täida enam tulemuskriteeriume või ei vasta seaduses sätestatud krediidiasutuse/fondivalitseja juhile või töötajale esitatud nõuetele;
- LHV või selle asjakohane tütarettevõtte ei täida enam usaldatavusnormatiive või vastava äriühingu riskid ei ole adekvaatselt kaetud omavahenditega;
- optsioonide andmisel on tuginetud andmetele, mis osutusid olulisel määral ebatäpseks või ebaõigeks.

Aktsiaoptsioone on ajavahemikul 2015–2020 väljastatud igal aastal. 2021. aastal realiseeriti 2018. aastal väljastatud optsioonid täies mahus. Järgmine aktsiaoptsioonide väljastamine võib aset leida 2022. aastal vastavalt nõukogu otsusele.

Aktsiaoptsioonide saamine ja suurus sõltusid ettevõtte üldiste ning juhatuse liikmete ja töötajate individuaalsete tegevuseesmärkide edukast täitmisest. 2021. aastal väljastati aktsiaoptsioone 138 inimesele summas 3684 tuhat eurot. 2020. aastal väljastati aktsiaoptsioone 106 inimesele summas 2443 tuhat eurot 2019. aastal väljastati aktsiaoptsioone 86 inimesele summas 2209 tuhat eurot. Aktsiaoptsioonide väljastamiseks sõlmiti juhatuse liikmete ja töötajatega aktsiaoptsioonilepingud kolmeaastase perioodiga.

2019. aastal väljastatud aktsiaoptsioonide realiseerimiseks on aktsiate märkimisperiood ajavahemikul 1. aprill 2022 – 30. aprill 2022 ning 1-eurose nimiväärtusega aktsiaid saab omandada hinnaga 4,9 eurot aktsia kohta. 2020. aastal väljastatud aktsiaoptsioonide realiseerimiseks on aktsiate märkimisperiood ajavahemikul 1. aprill 2023 – 30. aprill 2023 ning 1-eurose nimiväärtusega aktsiaid saab omandada hinnaga 5,96 eurot aktsia kohta. 2021. aastal väljastatud

aktsiaoptsioonide realiseerimiseks on aktsiate märkimisperiood ajavahemikul 1. aprill 2024 – 30. aprill 2024 ning 1-eurose nimiväärtusega aktsiaid saab omandada hinnaga 9,23 eurot aktsia kohta.

### 3.5 Riski- ja kapitalikomitee

Riski- ja kapitalikomitee, mis on moodustatud AS-i LHV Pank nõukogu tasemel, on funktsionaalne tööorgan, mille ülesandeks on LHV nõukogu ja juhatuse nõustamine riskijuhtimise põhimõtete ja riskitaluvuse alal, hinnata LHV poolt võetavaid riske ning jälgida riskipoliitika rakendamist grupisiseses ettevõttes. Samuti teostab riski- ja kapitalikomitee järelevalvet riskijuhtimise põhimõtete rakendamise üle juhatuse poolt vastavalt nõukogu juhiste, kontrollib tasustamise põhimõtetes riski, kapitali, likviidsuse ning tulude tõenäosuse ja ajastamise arvestamist, ning klientidele kehtestatud tasudes ärimudeli ja riskijuhtimise põhimõtete arvestamist.

Riski- ja kapitalikomiteesse peab kuuluma vähemalt kolm liiget, kes valitakse LHV nõukogu liikmete hulgast, kusjuures komitee koosseisu peab kuuluma teiste seas LHV nõukogu esimees. Riski- ja kapitalikomiteesse valitakse isikud, kellel on vajalikud teadmised, oskused ja kogemused, et mõista ja pidevalt jälgida grupisiseses ettevõttes riskijuhtimise põhimõtteid ja riskitaluvust. Riski- ja kapitalikomitee pädevuse, õigused, tegevuse põhimõtted ja liikmetele makstava tasu suuruse määrab LHV nõukogu.

Riski- ja kapitalikomitee liikmed on Rain Lõhmus (esimees), Andres Viisemann, Madis Toomsalu ja Tiina Möis, kelle volitused kehtivad 18. detsembrini 2022. aastal. Täpsem info riski- ja kapitalikomitee liikmete kohta on esitatud majandusaasta aruande osas „LHV juhtimine“. Riski- ja kapitalikomitee liikmetele tasu ei maksta.

2021. aastal toimus neli korralist riski- ja kapitalikomitee koosolekut, kus vaadati üle regulaarsed riskiaruanded ja kõrgendatud riskidega laenu. Koosolekutel anti ülevaateid rahapesu ja terrorismi rahastamise tõkestamise valdkonnast, LHV likviidsusest ja kapitaliseeritusest.

Aasta jooksul keskenduti koroonaviiruse mõjule LHV laenuportfellidele, ja suure riskiga kliendisegmentidele, nagu off-shore ja pangandusteenuste kliendid, ja nendega seotud rahapesu tõkestamise meetmetele.

### 3.6 Nimetamiskomitee

Nimetamiskomitee eesmärk on toetada LHV, AS-i LHV Pank ja AS-i LHV Finance nõukogu valikuprotsessi ja sobivusnõudeid puudutavates küsimustes. Nimetamiskomitee pädevusse kuulub muu hulgas juhtimisorganite liikmete ja võtmetöötajate kandidaatide individuaalse sobivuse hindamine, juhtimisorganite kollektiivse sobivuse hindamine, juhtimisorganite koosseisu, struktuuri ja



tegevuse hindamine, juhtimisorganite otsustusprotsessi pidev jälgimine, saadud riskiteabe sisu, vormi ja sageduse korrapärane ülevaatamine ja otsuste vastu võtmine ning vajadusel riskijuhtimise, vastavuskontrolli, siseauditi ja teiste osakondade juhtide kaasamise tagamine vastavaid valdkondi puudutavates küsimustes.

Komitee koosneb vähemalt kolmest liikmest, kes valitakse LHV ja AS-i LHV Pank nõukogu samaaegsete liikmete hulgast. Komitee liikmetel peavad olema individuaalselt ja kollektiivselt valikuprotsessi ja sobivusnõuete alased teadmised, kogemused ja asjatundlikkus, sealhulgas teadmised EBA ja ESMA suunistes juhtorgani liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise kohta sätestatud nõuetest. Komitee pädevuse, õigused, tegevuspõhimõtted ja liikmetele makstava tasu suuruse määrab LHV nõukogu.

Nimetamiskomitee liikmed on Madis Toomsalu (esimees), Rain Lõhmus ja Andres Viisemann, kelle volitused kehtivad 18. detsembrini 2022. aastal. Täpsem info nimetamiskomitee liikmete kohta on esitatud majandusaasta aruande osas „LHV juhtimine“. Nimetamiskomitee liikmetele tasu ei maksta.

2021. aastal toimus kolm korralist nimetamiskomitee koosolekut, kus viidi läbi LHV, AS-i LHV Pank ja AS-i LHV Finance juhatuse ja nõukogu liikmete ning vajadusel võtmetöötajate individuaalne ja kollektiivne sobivuse hindamine, töötati välja AS-i LHV Finance uue juhatuse liikme ja uue nõukogu liikme valimise kriteeriumid, hinnati nende ametikohtade võimalikke kandidaate ja tehti pädevatele ametisse määramise organitele vastavad ettepanekud.

## 4. Juhatuse ja nõukogu koostöö

Juhatus ja nõukogu teevad LHV huvide parima kaitsmise eesmärgil tihedat koostööd. Koostöö aluseks on eelkõige avatud arvamustevahetus nii juhatuse ja nõukogu vahel kui ka juhatuse ja nõukogu siseselt.

Juhatus ja nõukogu töötavad ühiselt välja LHV tegevuseesmärgid ja strateegia. Juhatus lähtub LHV juhtimisel nõukogu antud strateegilistest juhistest ning arutab nõukoguga strateegilisi juhtimisküsimusi kindlate ajavahemike tagant ausalt ja avameelselt. Juhatus on kutsutud osalema igakuistel nõukogu koosolekutel.

Juhatus teavitab nõukogu korrapäraselt kõikidest olulistest asjaoludest, mis puudutavad LHV tegevuse planeerimist ja äritegevust, tegevusega seotud riske ning nende riskide juhtimist.

2021. aasta majandusaasta jooksul ei esinenud huvide konflikte, mistõttu pole vastavaid parandusmeetmeid rakendatud.

## 5. Teabe avaldamine

LHV kohtleb kõiki aktsionäre võrdselt ja teavitab kõiki aktsionäre olulistest asjaoludest võrdselt, võimaldades vastavale informatsioonile kiiresti juurde pääseda ühetaolisel moel. Kogu informatsiooni jagamine toimub vastavalt avalikele ettevõtetele kehtestatud reeglitele.

LHV panustab aktiivselt investorkogukonnaga heade suhete arendamisse ja investorite teadlikkuse kasvatamisse. LHV-l on investoritele suunatud veebileht, kus aktsionäridele tehakse kättesaadavaks kõik dokumendid ja andmed hea ühingujuhtimise tava ja õigusaktidest tulenevate nõuete alusel. LHV on Balti turu suurim ja ainus liige, kes avalikustab nii igakuised finantstulemused kui ka järgmise aasta ja viieaastase finantsprognoosi. Vastavad andmed on avalikustatud ka 2021. aasta kohta ja 2021. aastal. LHV veebilehel on avalikustatud jooksva ja järgmise aasta finantskalender, mis sisaldab majandusaasta aruande ja vahearuannete avalikustamise kuupäevi ning aktsionäride korralise üldkoosoleku toimumise kuupäeva. Avalikustatav teave on kodulehel kättesaadav eesti, inglise ja vene keeles. Börsiteadetena avalikustab LHV muuhulgas aastaplaane ja kuutulemusi.

LHV korraldab kvartaalseid investorkohtumisi ja veebipõhiseid seminare, mille kokkuvõtetega on võimalik tutvuda LHV veebilehe kaudu.

Kohtumisi analüütikutega korraldatakse ning analüütikutele, investoritele või institutsionaalsetele investoritele suunatud esitlusi ja pressikonverentse tehakse täiendavalt vastavalt vajadusele ja huvigruppide soovidele. LHV selgitab veebilehel oma eesmärgi, suundi ja arvamust võimalike trendide, regulatiivse ja ärikeskkonna muutuste osas. Eesmärk on olla avatud küsimustele, läbipaistev ja anda oma tegevusest investoritele aru. 2019. aastal kuulutati LHV võitjaks konkursil Nasdaq Baltic Awards, mis tunnustab Balti parimaid börsiettevõtteid ettevõtete läbipaistvuse, hea ühingujuhtimise ja investorsuhete valdkonnas, põhikategoorias „Parimate investorsuhetega ettevõtte“. 2021. aastal tunnustati AS LHV Pank seitsmendat korda aasta maaklerfirmaks kui ettevõtte, kes panustab kõige aktiivsemalt kapitalituru arendamise algatustesse.

LHV veebilehel on kättesaadav LHV dividendipoliitika, mis sätestab dividendide maksmise põhimõtted, mille kohaselt dividendi maksmise kõige olulisemaks eelduseks on kapitaliga seotud nii välised kui sisemised regulatiivsed normatiivid, mis peavad olema jätkusuutlikult täidetud. LHV võib kasvu- ja/või investeerimisplaanide korral dividendide maksmisest loobuda. LHV maksab eeltingimuste täitmisel dividendideks koos sisalduva tulumaksuga vähemalt 25% LHV aktsionäridele kuuluvast maksueelsest kasumist.

## 6. Finantsaruandlus ja auditeerimine

LHV avalikustab igal aastal majandusaasta aruande. Majandusaasta aruanne auditeeritakse, selle kiidab heaks nõukogu ning kinnitab lõpuks üldkoosolek.

Audiitorite arvu määrab ja audiitorid nimetab aktsionäride üldkoosolek, kes määrab ka audiitorite tasustamise korra. Audiitori valiku olulisemate kriteeriumitena peab auditikomitee üldkoosolekule audiitori nimetamiseks ettepanekut tehes silmas audiitori varasemat kogemust finants-teenuste valdkonnas ja avaliku huvi üksuste auditeerimisel, meeskonna koostöövalmidust, kompetentsi ja võimekust kaasata eksperte ning oluliste erinevuste korral ka teenuse hinda. Audiitorid nimetatakse ühekordse audiitorkontrolli tegemiseks või teatud tähtjaks.

Audiitor on konsolideerimisgruppi kuuluvatele ettevõtetele 2021. aasta jooksul osutanud lepingujärgseid teenuseid, sealhulgas Grupi ettevõtete majandusaasta aruannete auditid ja kvartaalsete vahearuanne osas kasumi ülevaatused, tõlketeenused ning muud kindlust andvad teenused, mille läbiviimise kohustus tuleneb krediidiasutuste seadusest, väärt-paberituruse seadusest ning investeerimisfondide seadusest.

Tehinguid seotud osapooltega on käsitletud raamatupidamise aastaaruande lisas 25.

2019. aastal korraldas juhatus koos auditikomiteega konkursi audiitori valimiseks 2020.–2022. aastate majandusaasta aruannete auditeerimiseks. Konkursi raames küsiti pakumisi neljalt suuremalt rahvusvaheliselt tunnustatud ettevõtetelt ja kohtuti nende esindajatega. Audiitori valikul hinnati kandideerijate varasemat praktilist töökogemust, oskusi ja teadmisi, usaldusväärsust, suhtlemise läbipaistvust ning pakutavaid koostöötingimusi võrdluses turutingimustega ja LHV äritegevuse eripäradest tulenevaid kriteeriume. Konkursi raames saadeti kutse kolmele suurimale audiitorbüroole ning pakumise esitanud kahe büroo seast valiti välja KPMG Baltics OÜ, kes nimetati 2019. aastal toimunud aktsionäride korralisel üldkoosolekul Grupi ettevõtete audiitoriks 2020.–2022. aastate majandusaastaks. 2021. aastal audiitori osutatud teenuste eest makstud või tasumisele kuuluvate tasude kogusumma on 210 tuhat eurot, millest 178 tuhat eurot on tasud auditeerimise ja kvartaalsete ülevaatuste eest ning 32 tuhat eurot muude teenuste eest.

## 7. Vastavuse deklaratsioon

LHV järgib hea ühingujuhtimise tava, välja arvatud järgmised juhised ja soovitusel nimetatud põhjustel:

*2.2.1. Juhatusel on enam kui üks (1) liige ning juhatuse liikmete seast valitakse juhatuse esimees.*

*Juhatus või nõukogu eristab iga juhatuse liikme vastutusvaldkonna, piiritledes iga juhatuse liikme tööülesanded ja volitused võimalikult täpselt. Samuti määratakse kindlaks juhatuse liikmete vahelise koostöö alused.*

*Nõukogu esimees sõlmib juhatuse liikmega tema ülesannete täitmiseks ametilepingu.*

LHV juhatusel on üks liige. LHV puhul on tegemist valdusettevõttega, millel puudub igapäevane äritegevus ja seetõttu on tagatud LHV piisav ja põhjalik juhtimine ühe juhatuse liikmega. LHV suurematel tüarettevõtetel on mitmeliikmelised juhatused.

*3.2.2. Vähemalt pooled emitendi nõukogu liikmetest on sõltumatud. Kui nõukogus on paaritu arv liikmeid, siis võib sõltumatuid liikmeid olla 1 liige vähem kui sõltuvaid liikmeid.*

LHV nõukogu koosseisus ei ole sõltumatuid liikmeid. LHV on jätkuvalt aktiivse ülesehituse ja kasvu etapis, kus nõukogu liikmetena on eelistatud pikaajalise juhtimis- ja panganduskogemusega inimesed, kes on kujunenud ühtlasi ka LHV suurimateks aktsionärideks. LHV hinnangul on suurimad aktsionärid nõukogu liikmetena enim motiveeritud panustama LHV juhtimisse ja paremasse pikaajasse arengusse.

Tulenevalt objektiivsetest ja tõendatavatest andmetest on leidnud siiski kinnitust, et olulist osalust omab seitsmest nõukogu liikmest ainult üks nõukogu liige (Rain Lõhmus ja temaga seotud isikud, omades 23,68% aktsiakapitalist) ning ükski nõukogu liikmetest ei oma mistahes viisil õigust määrata enamust LHV juhatuse või nõukogu liikmetest ega teosta muul viisil kontrolli LHV üle, neid ei seo LHV-ga oluline ärihuvi, nad ei ole seotud LHV aktsionäri-ga, kes teostab kontrolli LHV üle, nad pole LHV töötajad ega koostööpartnerid või koostööpartneri võtmetöötajad, millest tulenevalt ei pea LHV vajalikuks mistahes parandusmeetmete rakendamist ja hindab LHV nõukogu kollektiivselt sobivaks, sh sõltumatuse osas, olemasolevas koosseisus. Samuti on nõukogu liikmete sõltuvuse hindamisel jõutud järeldusele, et neil on piisavalt julgust, meelekindlust ja tugevust, et hinnata tõhusalt nõukogu teiste liikmete ettepanekuid otsuste kohta ja need tagasi lükata ning nad suudavad vältida liigset üksmeelt.

*Raamatupidamisseaduse §24<sup>2</sup> lg 4 alusel peab suurettevõtja, kelle emiteeritud hääleõigust andvad väärt-paberid on võetud kauplemisele Eesti või muu lepinguriigi reguleeritud väärt-paberiturule, ühingujuhtimise aruandes*

*kirjeldama äriühingu juhatuses ja kõrgemas juhtorganises viidavat mitmekesisuspoliitikat ning selle rakendamise tulemusi aruandeaastal. Kui mitmekesisuspoliitikat aruandeaastal rakendatud ei ole, tuleb selle põhjuseid selgitada ühingujuhtimise aruandes.*

LHV ei ole pidanud vajalikuks rakendada mitmekesisuspoliitikat, sest LHV peab oma töötajate ja juhtide valimisel silmas alati LHV parimaid huve ja lähtub seetõttu valiku tegemisel sooneutraalselt ja mittediskrimineerivalt isiku haridusest, oskustest ja varasematest kogemustest ning vajadusel vastavusest õigusaktidest tulenevatele nõuetele.

Tiina Mõis on LHV nõukogu liige ning riski- ja kapitalikomitee liige, Kristel Aarna on auditikomitee liige. LHV Eesti tütarettevõtetes on kokku 102 keskastme juhti, kellest 51 on naised, lisaks on 13 juhatuse liiget, kellest kaks on naised.