

Ühingujuhtimise aruanne

Käesolev aruanne, mis on koostatud kooskõlas Eesti raamatupidamise seadusega, annab ülevaate AS-i LHV Group (edaspidi LHV) juhtimisest ja juhtimise vastavusest Finantsinspeksiooni 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 pikendamine, nõukogu liikmete ennetähtaegne tagasikutsumine, majandusaasta aruande kinnitamine ja kasumi jaotamine, aktsiaoptiooniprogrammide kinnitamine, audiitorite 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 hääletest. 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 küsida enne üldkoosolekut päevakorrapunktide kohta küsimusi ning hääletada elektrooniliselt üldkoosoleku päevakorras olevate otsuste eelnõude üle. Aktsionäridele, kes ei soovi koosolekul isiklikult kohal viibida, antakse võimalus jälgida koosolekut videoülekanDES.

Põhikirjas on aktsionäridele ette nähtud võimalus osaleda üldkoosolekul ja kasutada oma õigusi turvaliste elektrooniliste vahendite kaudu ilma üldkoosolekul füüsiliselt osalemata.

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

2022. aastal toimus aktsionäride üldkoosolek 30. märtsil. Päevakavas oli 2021. aasta majandusaasta aruande kinnitamine, 2021. aasta majandusaasta kasumi jaotamine ja dividendide maksmine, juhatuse 2021. aasta tasustamis- ja tasustamisaruande heakskiitmine, tehingu heakskiitmine EveryPays 100% osaluse omandamiseks ja sellega seotud LHV aktsiakapitali suurendamine; põhikirja muutmine (kahe järjestikuse redaktsioonina, mis hõlmasid ka aktsiate nimiväärtuse vähendamist) ja audiitori nimetamine 2023. aasta majandusaastaks ja 2024.–2028. aasta majandusaastateks. Lisaks anti ülevaade 2022. aasta esimese kahe kuu majandustulemustest, ärikeskkonnast ja viieaastasest finantsprognoosist. Erakorralisi üldkoosolekuid 2022. aastal ei toimunud.

2022. aastal toimus üldkoosolek eesti keeles ja seda juhatas LHV Panga juriidilise osakonna juht Daniel Haab, kes tutvustas üldkoosoleku läbiviimise protseduuri ja juhatusele ettevõtte tegevuse kohta küsimuste esitamise korda.

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

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

Olulist osalust omavad aktsionärid on Rain Lõhmus ja temaga seotud isikud, kes omavad kokku 22,68% aktsiakapitalist, ning Andres Viisemann ja temaga seotud isikud, kes omavad kokku 11,34% aktsiakapitalist.

2. Juhatus

2.1 Juhatusesse ja ülesanded

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

Juhatuse liikmeteks valitakse isikud, kellel on juhatuses osalemiseks ja juhatuse liikme ülesannete täitmiseks piisavad teadmised ja kogemused ning kes vastavad LHV põhikirjast, juhatuse töökorrast ja muudest sise-eeskirjadest ning õigusaktidest tulenevatele nõuetele. Enne ametisse nimetamist hinnatakse isiku sobivust ametikohale vastavalt LHV juhtorganite liikmete ja võtmetöötajate 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 juhatuse esimehe. Juhatus esimees korraldab juhatuse tööd. Nõukogu võib juhatuse liikme sõltumata põhjusest tagasi kutsuda. Juhatus liige võib juhatusest tagasi astuda sõltumata põhjusest, teavitades sellest nõukogu. Juhatus liikmega sõlmitud lepingust tulenevad õigused ja kohustused lõpevad vastavalt lepingule.

Kuni 31. oktoobrini 2022 oli LHV juhatusel üks liige: Madis Toomsalu. Alates 1. novembrist 2022 on juhatusel neli liiget: Madis Toomsalu (juhatuse esimees ja tegevjuht), Meelis Paakspuu (vastutab finantsjuhtimise eest), Martti Singi (vastutab riskijuhtimise eest) ja Jüri Heero (vastutab IT toimimise ja arendamise ning infoturbe eest).

Nõukogu on sõlminud juhatuse liikmetega juhatuse liikme lepingu. Nõukogu otsustab juhatuse liikmete tasustamise põhimõtted ja kompensatsioonid juhatuse liikme lepingu ennetähtaegse lõpetamise puhul. Madis Toomsalu ametiaeg lõpeb 30. märtsil 2026 ja uute juhatuse liikmete, st Meelis Paakspuu, Martti Singi ja Jüri Heero ametiaeg lõpeb 30. märtsil 2027. LHV juhatuses seisuga 1. november 2022 tehtud muudatuste eesmärk oli korraldada ümber LHV kui finantsvaldusettevõtte organisatsiooni struktuur ja juhtimine, võttes arvesse asjaolu, et LHV-I ei ole iseseisvat äritegevust ja see tegutseb eraldi valdusettevõttena, ning asjaolu, et LHV juhatuse uued liikmed vastutavad eespool nimetatud valdkondade eest LHV tütarettevõtte LHV Panga juhatuse tasandil.

Juhatus teeb 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 tegevuse suunamine välisurgudel ja suhtlemine investoriga, LHV strateegia väljatöötamise koordineerimine ja selle rakendamine LHV suuremate tütarettevõtete nõukogu esimehena.

Juhatus liikmete LHV põhikirja alusel kindlaks määratud esindusõigus on registreeritud ka äriregistris – LHV-d

saab tehingutes esindada juhatuse esimees üksi või kaks juhatuse liiget ühiselt.

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 usaldusväarsus ja kõikide õigusaktide tingimusteta täitmine. Sisekontrolli süsteem katab kõiki äri-, tugi- ja kontrolliüksuseid.

LHV riskijuhtimise eesmärgiks on riske tuvastada, õigesti mõõta ning juhtida. Laiemas plaanis on riskijuhtimise eesmärgiks ettevõtte väärtuse suurendamine kahjumite minimeerimise ning tulemuste volatiilsuse vähendamise kaudu.

Riskijuhtimine baseerub LHV-s tugeval riskikultuuril ning on üles ehitatud kolme kaitseliini põhimõttel. Esimene kaitseliin, mille moodustavad peamiselt ärivaldkonnad koos muude tugifunktsioonidega, vastutab riskide võtmise ning igapäevase riskide juhtimise eest. Teine kaitseliin, st riskijuhtimine ja vastavuskontroll, mis hõlmab ka rahapesuvastast võitlust, vastutab riskijuhtimisraamistiku haldamise, selle pideva järelevalve ja rakendamise eest. Kolmas kaitseliin, st siseaudit, teeb järelevalvet kogu organisatsiooni üle, st kontrollib siseaudititega sisemist juhtimiskorda, protsesse ja mehhanisme eesmärgiga teha kindlaks, kas need on usaldusväärsed ja tõhusad ning kas neid rakendatakse järjepidevalt.

2.2 Juhatus liikmete tasustamise põhimõtted

LHV tasustamispõhimõtete eesmärk on õiglase, motiveeriva, läbipaistva ja seadusliku tasustamise korraldamine.

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

Juhatus liikme tasu, kaasa arvatud optsooniprogramm, peab olema selline, mis motiveerib isikut tegutsema LHV parimates huvides ning aitama vältida huvide konflikti seeläbi, et hoidutakse toimimast isiklikes või muudes huvides. Juhatus liikmete põhipalk ja tasustamispõhimõtted sätestatakse nendega sõlmitud juhatuse liikme lepingus.

Sisekontrolli ja riskijuhtimist teostavate juhatuse liikmete tasustamise põhimõtted peavad tagama nende sõltumatu ja objektiivsuse riskijuhtimise/sisekontrolliga seotud

ülesannete täitmisel. Nimetatud töötajate tasustamine ei tohi oleneda nende järelevalve all olevate valdkondade tulemustest. Seatud eesmärgid peavad olema kirjeldatud üksiktöötaja tasandil.

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

- LHV poolt väljatöötatud tulemuskriteeriumid ei tohi stimuleerida ülemäärast riskide võtmist või ebasobivate toodete müüki.
- Tulemuskriteeriumid ei tohi sisaldada üksnes tegevuse tõhususe näitajaid (näiteks kasum, müügitulu, tootlikkus, kulud ja mahunäitajad) või turupõhiseid näitajaid (näiteks aktsia hind või võlväärtpaberi tootlus) vaid peavad olema korrigeeritud riskipõhiste näitajatega (näiteks kapitali adekvaatsus, likviidsus).
- Riskide ja tulemuste mõõtmiseks kasutatavad kriteeriumid peavad olema võimalikult tihedalt seotud selle juhatuse liikme otsustega, kelle tulemusi hinnatakse, ja tagama, et töötasu määratakse kindlaks viisil, mis avaldab juhatuse liikme käitumisele soovitud mõju.
- Tulemuskriteeriumide väljatöötamisel peavad kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed ning absoluutsed ja suhtelised kriteeriumid olema sobivas tasakaalus.
- Kvantitatiivsed kriteeriumid peavad hõlmama ajavahe-mikku, mis on piisavalt pikk, et võtta arvesse juhatuse liikmete või nende vastutusel olevate üksuste võetud riske. Kriteeriumeid tuleb riskiga korrigeerida ja need peavad sisaldama majandusliku tulemuslikkuse näitajaid.
- Kvalitatiivsete kriteeriumide näiteks on strateegiliste eesmärkide täitmine, klientide rahulolu, riskijuhtimispoliitika järgimine, organisatsioonisiseste ja -väliste nõuete täitmine, juhtimisoskus, meeskonnatöö, loovus, motivatsioon ning koostöö teiste äriüksuste ja sisekontrolli ülesannete täitjatega.

LHV rakendab pikaajalist tulemustasude maksmise programmi ehk optsooniprogrammi. Juhatuse liikmete, tippjuhtkonna ja optsooniprogrammi kaasatud võtmetöötajate (sh juhatuse liikmeka võrdsustatud töötajate) põhipalgale lisandub iga-aastane tulemustasu, mille suurus või väljamaksmine sõltub individuaalsete ja LHV eesmärkide täitmisest. Aktsionäride poolt heaks kiidetud tulemustasu alumine piir on 0 eurot ning ülemine piir 200% aastapalgast.

Finantsplaani täitmisel väljastatakse üldjuhul optsoone kahe protsendi ulatuses LHV aktsiate koguarvust. Optsooniprogrammi kaudu tulemustasu määramise alused peavad olema objektiivsed ja põhjendatud ning määrama eelnevalt kindlaks ajaperioodi, mille eest tulemustasu makstakse.

Tulemustasu instrumendiks on 100% aktsioptionid.

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

Kuni 31. oktoobrini 2022 kuulus LHV juhatusse üks liige: Madis Toomsalu. Alates 1. novembrist 2022 on juhatusel neli liiget: Madis Toomsalu (esimees), Meelis Paakspuu, Martti Singi ja Jüri Heero. LHV-ga sõlmitud juhatuse liikme lepingu kohaselt maksti Madis Toomsalule 2022. aasta jaanuaris töötasu 13 tuhat eurot ja ülejäänud aasta jooksul igakuist töötasu 16 tuhat eurot, st kokku aastatasu 189 tuhat eurot. LHV juhatuse esimehel Madis Toomsalul on õigus saada tulemustasuna kokku 860 310 LHV aktsiat 2020., 2021. ja 2022. aastal väljastatud optsoonide eest. AS-iga LHV Pank sõlmitud juhatuse liikme lepingu kohaselt maksti Meelis Paakspuule, Martti Singile ja Jüri Heerole 2022. aasta jaanuaris töötasu 10 tuhat eurot ja ülejäänud aasta jooksul igakuist töötasu 13 tuhat eurot, st kokku aastatasu 153 tuhat eurot. LHV-ga sõlmitud juhatuse liikme lepingu alusel ei saa Meelis Paakspuu, Martti Singi ja Jüri Heero täiendavat tasu LHV juhatuse liikmete kohustuste täitmise eest. LHV juhatuse liikmel Meelis Paakspuul on õigus saada tulemustasuna kokku 527 700 LHV aktsiat 2020., 2021. ja 2022. aastal väljastatud optsoonide eest. LHV juhatuse liikmetel Martti Singil ja Jüri Heerol on kummalgi õigus saada tulemustasuna kokku 506 410 LHV aktsiat 2020., 2021. ja 2022. aastal väljastatud optsoonide eest. Juhatuse liikmetel ei ole õigust ühelegi lisatasule ega soodustusele LHV juhatuse liikme ülesannete täitmise eest.

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 heaks kiidetud. 2022. aastal ei sõlmitud selliseid tehinguid juhatuse liikme, tema lähedaste või temaga seotud isikute ja LHV vahel, samuti ei ole selliseid kehtivaid lepinguid varasematest perioodidest. Juhatuse liikmetel ei ole 5% ületavaid osalusi teistes äriühingutes, mis on LHV äripartnerid, tarnijad, kliendid või muud seotud äriühingud.

Ükski LHV juhatuse liige ei ole ühegi teise emitendi juhatuse või nõukogu liige. Juhatuse liikmetel ei ole aktsiate emitteerimise ega tagasiostmise volitusi.

3. Nõukogu

3.1 Nõukogu koosseis ja ülesanded

Nõukogu on LHV juhtimisorgan, mis planeerib LHV tegevust, korraldab LHV juhtimist ja teeb järelevalvet juhatuse tegevuse üle. Nõukogu määrab kindlaks ja vaatab korrapäraselt üle LHV strateegia, üldise tegevuskava, riskijuhtimise põhimõtted ja aastaelarve. 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 juhtorganite liikmete ja võtmetöötajate hindamise eeskirjale, arvestades LHV tegevuse eripäradega.

LHV nõukogu liikmed on Rain Lõhmus (nõukogu esimees), Andres Viisemann, Tiina Mõis, Heldur Meerits, Raivo Hein, Tauno Tats ja Sten Tamkivi. Nõukogu liikmete volitused kehtivad kuni 29. märtsini 2023.

2022. aastal toimus üksteist korralist nõukogu koosolekut ja kolm erakorralist koosolekut ning kaheksal korral võeti otsused vastu elektrooniliselt. 2022. aastal osalesid kolm nõukogu liiget (Tiina Mõis, Heldur Meerits ja Raivo Hein) kõigil nõukogu koosolekutel, kolm liiget (Rain Lõhmus, Andres Viisemann ja Tauno Tats) puudusid ühelt nõukogu koosolekult ja üks liige (Sten Tamkivi) puudus kahelt nõukogu koosolekult. Kõik nõukogu liikmed osalesid e-hääletusel kõigil kaheksal korral, kui nõukogu võttis otsuseid vastu elektrooniliselt.

LHV nõukogu tasandil on moodustatud kolm komiteed, mille ülesandeks on nõustada nõukogu auditi, töötasu ja juhatuse liikmete valimisega seotud küsimustes, nagu on kirjeldatud käesoleva aruande punktides 3.3–3.5.

2022. aasta koosolekute raames sai nõukogu regulaarseid ülevaateid LHV ning selle tütarettevõtete tegevus- ja finants-tulemustest, seonduvate valdkondade tegevustest, arengutest ja tulemustest. Kvartaalselt vaadati üle riskiaruanded, siseaudiitori aruanded, auditikomitee aruanded ja vastavus-kontrolli aruanded.

Nõukogu kinnitas 2022. aasta I kvartalis 2021. aasta majandusaasta aruande ja nõukogu tegevusaruande. Nõukogu esitas dokumendid aktsionäride üldkoosolekule kinnitamiseks ja tegi ka mitu muud ettepanekut üldkoosolekule heakskiitmiseks (mida on kirjeldatud (käesoleva

aruande punktis 1). 2022. aasta jaanuaris kiideti heaks nimetamiskomitee ettepanekud juhatuse liikme ja nõukogu liikmete individuaalse sobivuse ning nõukogu kollektiivse sobivuse regulaarseks hindamiseks. Veebruaris kinnitati optioonide hinnastamine ja aktsioptionsioonide väljastamine 2021. aasta tulemuste eest (pikaajaline tulemustasude maksmise programm) ning 2018. aasta tulemuste eest optsoonide realiseerimine, samuti otsus anda ühekordset toetust valitsusvälisele organisatsioonile Eesti Pagulasabi, et abistada põgenikke Ukraina humanitaarkriisi kontekstis. Märtsis viidi ellu nõukogu otsus investeerida Eesti finants-tehnoloogiaettevõttesse Modular Technologies OÜ (kaubamärk Tuum).

Aprillis 2022 võeti vastu otsus suurendada LHV aktsiakapitali seoses aktsioptionsioonide programmi (pikaajaline tulemustasude maksmise programm) realiseerimisega ja mais otsus suurendada LHV aktsiakapitali uute lihtaktsiate emiteerimisega avalikul pakkumisel. Nii juulis kui ka detsembris andis nõukogu nõusoleku LHV UK aktsiakapitali suurendamiseks. Nõukogu augustis toimunud korralisel koosolekul keskenduti LHV ja selle tütarettevõtete strateegia arutamisele. Samas kuus otsustati alla hinnata finantsinvesteering Ühendkuningriigi finantsettevõttesse Bank North Ltd (septembris tehti otsus täiendavaks allahindluseks) ning LHV UK-le anti nõusolek Bank Northi väike- ja keskmise suurusega ettevõtete laenutegevuse ostmiseks. See tehing viidi lõpule oktoobris. Septembris kinnitati 2023. aasta finantskalender ja anti nõusolek LHV Panga aktsiakapitali suurendamiseks. Et ümber korraldada LHV kui finantsvaldusettevõtte organisatsiooni struktuuri ja juhtimist, kiideti 2022. aasta oktoobris heaks nimetamiskomitee ettepanekud juhatuse uute liikmete individuaalse sobivuse ja uue koosseisuga juhatuse kollektiivse sobivuse hindamiseks. Seejärel valiti uued juhatuse liikmed ja nimetati juhatuse esimees. 2022. aasta oktoobris toimunud koosolekul otsustati ka emiteerida 100 miljoni euro väärtuses tagamata allutamata võlakirju regulatiivsete nõuete täitmiseks (nn MREL-suhtarv). Novembris otsustas nõukogu korraldada täiendavatesse esimese taseme omavahenditesse kuuluvate võlakirjade suunatud emissiooni finantsinstitutsioonidele ja suurema investeerimisportfelliga teadlikumatele investoritele. Detsembris pikendati nimetamiskomitee ametiaega ja kinnitati uued kapitalisihid. Aasta kahel viimasel koosolekul arutas nõukogu ka järgmise aasta tegevuskava ja finantsplaani eeldusi ning LHV ja tema tütarettevõtete viie aasta finantsprognoosi.

Aasta jooksul anti ülevaade rahapesuvastase võitluse suundumustest ning LHV ja tema tütarettevõtete töötajauuringu Q12 tulemustest. Nõukogu liikmetele korraldati koolituspäevi 2022. aasta alguses kehtestatud koolitusprogrammi raames, mis on osa nõukogu liikmete teadmiste ajakohasena hoidmiseks mõeldud ametialase sobivuse

tagamise korrast. Peale selle vaadati läbi LHV ja tütaretevõtete mitmesugused korrad, poliitikad ja sise-eeskirjad, neid ajakohastati ja need kinnitati: selle peamiseks eesmärgiks LHV tasandil oli LHV kui finantsvaldusettevõtte organisatsiooni struktuuri ja juhtimise ümberkorraldamine.

3.2 Nõukogu tasustamis põhimõtted ja huvide konfliktid

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

Aksionäride üldkoosolek on otsustanud määrata nõukogu liikmetele brutotasu 1 500 eurot iga nõukogu korralise koosoleku eest, millel liige osaleb. Makstav tasu makstakse välja hiljemalt nõukogu koosolekule järgneval tööpäeval. Eraldi lisa- või tulemustasusid, preemiaid ega hüvesid ei ole kehtestatud.

2022. aastal on makstud LHV nõukogule tasusid kogusummas 108 tuhat eurot (koos kõigi maksudega), millest kolm nõukogu liiget (Tiina Möis, Heldur Meerits ja Raivo Hein) said igaüks 16,5 tuhat eurot (osalesid kõigil 11 korralisel koosolekul), kolm liiget (Rain Lõhmus, Andres Viisemann ja Tauno Tats) said igaüks 15 tuhat eurot (osalesid 10 korralisel koosolekul) ja üks liige (Sten Tamkivi) sai 13,5 tuhat eurot (osales 9 korralisel koosolekul).

Selguse mõttes peab LHV oluliseks märkida, et nõukogu liikme Andres Viisemanni puhul rakendab LHV pikaajalist tulemustasude maksmise programmi ehk optsooniprogrammi tulenevalt tema tegutsemisest LHV tütaretevõtte LHV Varahalduse pensionifondide juhina. Tulemustasu koosneb täielikult aktsioptionsioonidest. Andres Viisemannil on võimalik 2021. ja 2022. aastal väljastatud optionsioonide eest kokku saada 96 850 AS-i LHV Group aktsiat.

Nõukogu liikmed esitavad kord aastas majanduslike huvide ja majanduslike huvide konfliktide deklaratsiooni. 2022. 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.

Nõukogu liikmetel ei ole 5% ületavaid osalusi teistes äriühingutes, mis on LHV äripartnerid, tarnijad, kliendid või muud seotud äriühingud.

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 ning samuti õigusliku ja regulatiivse vastavuskontrolli üle järelevalve tegemiseks. Auditikomitee lähtub oma tegevuses eelkõige audiitortegevuse seadusest ja LHV nõukogu kinnitatud töökorraldusest.

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

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

Auditikomiteesse kuulub 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. Täpsem info auditikomitee liikmete kohta on esitatud majandusaasta aruande selles osas, kus on käsitletud LHV Grupi juhtimist. LHV auditikomitee liikmele makstav brutotasu on 500 eurot kuus.

Vastavalt töökorrale on auditikomitee töövormiks vähemalt kvartaalsed koosolekud, kuid 2022. aastal kohtus auditikomitee kümnel korral.

Seitsmel 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 (mais) andis krediidiriski juht ajakohastatud ülevaate Ukraina sõjaga seotud kriisi mõjude ja võetud meetmete ning sellega seoses LHV-le avalduva mõju kohta.

Enamikul toimunud koosolekute käsitleti muude teemade kõrval siseauditi tõstatatud teemasid, eelkõige seoses auditiaruannetega. Siseaudiitor andis ülevaate valminud siseaudititest. Auditikomitee on tutvunud kõigi siseauditi aruannetega, koosolekul arutati läbi tehtud tähelepanekud ning auditikomitee kujundas oma seisukohad nende osas. Aasta esimesel koosolekul kinnitati siseauditi töökava 2022. aastaks ja detsembris toimunud koosolekul olid arutlusel suunised siseauditi töökava kohta 2023. aastaks. Kava kiideti heaks 2023. aasta jaanuaris.

Neljal koosolekul osales ka välisaudiitor (KPMG). Jaanuaris ja veebruaris andis välisaudiitor ülevaate 2021. aasta majandusaasta aruande auditi protsessist ja tehtud tähelepanekutest. Oktoobris andis KPMG ülevaate 2022. aasta finantsauditi riskihinnangu, plaani, meeskonna ja ajakava kohta. Koosolekul detsembris esitas välisaudiitor ülevaate vaheauditi käigus tehtud tähelepanekutest.

Kuna KPMG volitused välisaudiitorina pidid 2022. aastal lõppema, korraldas auditikomitee 2021. aastal uue hanke, mille tulemused esitati üldkoosolekule 2022. aasta märtsis. Selle tulemusena pikendas üldkoosolek KPMG volitusi välisaudiitorina 2023. aastaks. Alates 2024. aasta raamatupidamisaruannete auditist nimetas üldkoosolek välisaudiitoriks PwC.

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

3.4 Töötasukomitee

Töötasukomitee on LHV, LHV Panga, LHV Finance'i ja LHV Kindlustuse nõukogude moodustatud organ, kelle ülesandeks on nimetatud ettevõtete töötajate ning juhatuse liikmete tasustamise strateegia väljatöötamine, rakendamine ja selle üle järelevalve teostamine. Töötasukomitee ülesandeks on muu hulgas hinnata tasustamisega seotud otsuste mõju riskijuhtimise, omavahendite ja likviidsuse kohta sätestatud nõuete täitmisele.

Töötasukomitee teeb järelevalvet LHV, LHV Panga, LHV Finance'i ja LHV Kindlustuse 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 LHV Panga 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. Täpsem info töötasukomitee liikmete kohta on esitatud majandusaasta aruande selles osas, kus on käsitatud LHV Groupi juhtimist. Töötasukomitee liikmetele tasu ei maksta.

Töötasukomitee kohtus 2022. aastal ühel korral jaanuaris, kui vaadati üle tasustamispoliitika, strateegilised tasustamispoliitika ning LHV juhatuse tasustamispoliitika ja tasustamisaruande, samuti turuvõrdlus ja kriitilised ja planeeritud ametikohad 2022. aastaks. Samuti arutati 2021. aasta tulemuste eest aktsioptionsioonide (pikaajaline tulemustasude maksmise programm, optionsiooniprogramm) saajate ja summade ning samuti optionsioonide hinnastamise üle ja tehti nõukogule sellekohane ettepanek. Lisaks kinnitati 2019. aastal 2018. aasta tulemuste eest väljastatud optionsioonide realiseerimine ning otsustati, et 2021. aastal lahkunud töötajate optionsioone ei tühistata. Üle vaadati tasustamissüsteem, sh LHV ja tema Eesti tütarettevõtete juhatuse liikmete eesmärgid ja töötasud ning juhatuse liikmete ja juhatuse liikmetega võrdsustatud isikute tasustamise poliitika ja esitati need nõukogule heakskiitmiseks.

3.4.1 Tasustamispoliitika

LHV ja selle tütarettevõtete (Grupi ettevõtete) tasustamispoliitika on kirjeldatud töötasu käsitlevas sise-eeskirjas.

Grupi ettevõtete tasustamispoliitika puuduvad piirkondlikud erinevused. Olulisim erinevus Grupi ettevõtete vahel on see, et LHV Varahaldusel puudub töötasukomitee ja see ettevõtte täidab eraldiseisvaid avalikustamissooide ning LHV UK kohaldab oma tegutsemisriigi nõuetest tulenevaid eeskirju.

Grupi ettevõtetele on kehtestatud tasustamispoliitika, et tasustamine oleks õiglane, motiveeriv, läbipaistev ja seadusele vastav.

Tasustamispoliitika laiem eesmärk on tagada strateegia elluviimiseks vajaliku võimekuse, oskuste ja kogemustega töötajate värbamine, töötajate ja aktsionäride huvide ühitamine, töötajate motiveerimine ja kasvavaks äritegevuseks vajalik tõhus riskijuhtimine. Tasustamissüsteem koosneb põhipalgast, hüvitistest ja töötajatele pakutavatest hüvedest. Grupi ettevõtteid ei paku töötajatele turuhinnast madalama hinnaga teenuseid, ei tee tööandja kulul makseid III pensionisambasse ega paku selliseid hüvesid nagu isiklikuks kasutuseks tööauto, mobiiltelefon või sülearvuti.

Üldine tasustamisstrateegia on tagada pikaajaliste eesmärkide täitmiseks motiveeriv töötasu ning ühtlasi luua tugev seos töötasu ja Grupi ettevõtete finantstulemuste vahel. Grupi ettevõtte juhivad kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete tulemuste mõõtmisel ja riskide hindamisel järgmistest põhimõtetest:

- Tulemuskriteeriumid peavad olema kooskõlas usaldusväärse ja tõhusa riskijuhtimise põhimõtetega. Kehtestatud tulemuskriteeriumid peavad arvestama Grupi ettevõtete pikaajalisi huve ja ei tohi stimuleerida ülemäärast riskide võtmist või ebasobivate toodete müüki.
- Tulemuskriteeriumid ei tohi sisaldada üksnes tegevuse tõhususe näitajaid (näiteks kasum, müügitulu, kasumlikkus, kulu- ja mahunäitajad) või turupõhiseid näitajaid (näiteks aktsia hind või võlaväärtpaberi tootlus), vaid peavad olema korrigeeritud riskipõhiste näitajatega (näiteks kapitali adekvaatsus ja likviidsus).
- Riskide ja tulemuste mõõtmiseks kasutatavad kriteeriumid peavad olema võimalikult tihedalt seotud selle töötaja otsustega, kelle tulemusi hinnatakse, ning tagama, et tasude määramise protsessil on selle töötaja tööalasele käitumisele asjakohane mõju. Pikaajaliste eesmärkide saavutamiseks toimub riskikäitumise hindamine ja kontroll üksiktöötaja tasandil.
- Tulemuskriteeriumide määramisel peavad kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed ning absoluutsed ja suhtelised kriteeriumid olema sobivas tasakaalus.
- Kvantitatiivsed kriteeriumid peavad hõlmama perioodi, mis on piisavalt pikk, et võtta arvesse töötajate või äriüksuste võetud riske. Kriteeriumeid tuleb riskiga korrigeerida ja need peavad sisaldama majandusliku tulemuslikkuse näitajaid.
- Kvalitatiivsete kriteeriumide näiteks on strateegiliste eesmärkide täitmine, klientide rahulolu, riskijuhtimispoliitika järgimine, organisatsioonisiseste ja -väliste nõuete täitmine, juhtimisoskus, loovus, motivatsioon ning koostöö teiste äriüksuste ja sisekontrolli ülesannete täitjatega.

Grupi värbamisstrateegia on leida tööturu parimad tegijad, nad kaasata ja neid hoida. Töötasu määramisel on Grupi ettevõtte pigem valmis tegema erandeid kui piirama valikuid ametikohast tulenevate rangete töötasuvahemike tõttu. Töötajate hoidmiseks kujundavad Grupi ettevõtte oma soodustused ja hüved koostöös töötajatega. Töötasu määramisel võetakse arvesse:

- töötaja pühendumust ja tulemusi;
- töö mahtu;
- vastutust;
- nõutud haridustaset;

- juhtimistasandit;
- töö intensiivsust;
- ametikoha jaoks vajalikke teadmisi ja kogemusi;
- lisahüvede olemasolu;
- olukorda töjõuturul;
- geograafilise asukoha palgataset;
- ametikoha kriitilisust.

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

Grupi ettevõtetes kehtib üldine põhimõte, et töötajad ei tohi kasutada isiklikke riskimaandamisstrateegiaid või töötasu- ja vastutuskindlustust, mis kahjustaks tasustamispoliitika integreeritud riskide maandamise mõju. Tasustamispoliitikat puudutavate otsuste tegemisel arvestatakse Grupi ettevõtete finantsseisundit ja kapitalibaasi jätkusuutlikkust.

Grupi ettevõtte viivad läbi regulaarseid enesehindamisi, mille eesmärk on tuvastada kõik töötajad, kelle ametialane tegevus mõjutab või võib mõjutada oluliselt Grupi ettevõtete riskiprofiili. Järgnevas tabelis on esitatud sellised töötajate grupid ja nende muutuv- ja põhitasu komponentide suhe 2022. aastal:

Grupi riskiprofiili mõjutavate töötajate gruppide põhi- ja muutuvtasu suhe seisuga 31.12.2022

Kõrgem juhtkond	1,14
Kontrolliülesandeid täitvad töötajad	0,37
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)	0,77

Enesehindamine toimub sagedusega kord aastas majandusaasta alguses. Hindamine hõlmab möödunud perioodi (sh majandustulemused, riskianalüüs) ja võtab arvesse eelseisvat majandusaastat. Enesehindamise käigus kindlaksmääratud LHV töötajad on kohustatud ühe kalendriaasta jooksul alates optioonide realiseerimisest hoidma optioonide aluseks olevaid LHV aktsiaid enda omandis ja neid mitte võõrandama ega mistahes kujul koormama (sh pantima). Neil on keelatud ka aktsia hinna languse riski teisele osapoolele üle kanda, näiteks kindlustuse või teatavat liiki finantsinstrumentide abil. Enesehindamise läbiviimisel võetakse arvesse töökoha keerukust, tulemusnäitajaid ja Grupi ettevõtete struktuuri. Analüüsi viib läbi Grupi ettevõtte juhatus arutelu vormis juhatuse koosolekul. Enesehinda-

mise algatab personaliosakond ning protsessi ja tulemuste nõuetele vastavust hindab vastavuskontrolli osakond, kelle esindaja viibib ka enesehindamise juures. Töötasukomitee vaatab igal aastal üle töötajaga seotud kvalitatiivsed ja kvantitatiivsed kriteeriumid ja enesehindamise protsessi, mille alusel otsuseid tehakse. Enesehindamise tulemused vaatab sõltumatult läbi siseauditi üksus ning tulemuste kokkuvõtte esitatakse Grupi ettevõtete nõukogudele.

Aksiaoptioonid

LHV aktsionärid on heaks kiitnud kaks 2022. aasta jaoks olulist aktsiaoptiooniprogrammi (pikaajaline tulemustasude maksamise programm). 2014. aastal heaks kiidetud aktsiaoptiooniprogrammi juhatuse liikmetele ja võtmetöötajatele rakendati kuni 2019. aastani; seega olid 2022. aastal realiseeritud aktsiaoptioonid antud 2019. aastal 2018. aasta tulemuste eest selle optiooniprogrammi alusel. 2020. aastal võeti vastu uus tulemustepõhine aktsiaoptiooniprogramm LHV ja Grupi ettevõtete juhatuse liikmetele ja nendega võrdsustatud töötajatele ning võtmetöötajatele; programmi rakendatakse aastatel 2020–2024. 2022. aastal 2021. aasta tulemuste eest aktsiaoptioonide saajate ja suuruste määramisel lähtuti sellest programmist.

Aksiaoptioonide 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 maksamine oleneb individuaalsete ja LHV eesmärkide täitmisest. Programmi eesmärgid on:

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

Optiooniprogrammi tulemustasu instrumendiks on täielikult aktsiaoptioonid. Aktsiaoptioonide tähtaeg on kolm aastat alates optioonide väljastamise hetkest. Alates 2018. aastast juhatuse liikmetele väljastatud optioonide suhtes on kohaldatud täiendavat tingimust – neil ei ole lubatud vastavaid aktsiaid pärast optiooniõiguste täitmisele pööramist veel ühe aasta jooksul müüa. Kolmeaastane üleandmisperiood enne aktsiate väljastamist annab võimaluse tulemusi hinnata pikaajaliselt. Optioone ei saa realiseerida rahas. Aktsiaoptioone väljastatakse igal aastal kuni 2% ulatuses LHV aktsiate koguarvust. LHV-l on õigus

keelduda aktsiaoptioonide 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;
- optioonide saamiseks õigustatud isiku juhatuse liikme leping või töösuhe on lõppenud optioonide saamiseks õigustatud isiku algatusel või vastavalt töölepingu seaduse §-le 88 või kui töölepingu seadust muudetakse, siis analoogsel alusel. LHV nõukogu otsuse alusel on siiski võimalik teha selle punkti kohaldatavuse osas erandeid;
- LHV või selle asjakohase tütarettevõtte majandustulemused on eelneva perioodiga võrreldes märkimisväärselt halvenenud;
- optioone 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 usaldatavusnõudeid või vastava äriühingu riskid ei ole adekvaatselt kaetud omavahenditega;
- Optioonide väljastamisel on tuginetud andmetele, mis osutusid olulisel määral ebatäpseks või ebaõigeks.

Aksiaoptioone on ajavahemikul 2015–2022 väljastatud igal aastal. 2022. aastal realiseeriti 2019. aastal väljastatud optioonid täies mahus. Järgmine aktsiaoptioonide väljastamine võib aset leida 2023. aastal vastavalt nõukogu otsusele.

Aksiaoptioonide saamine ja suurus sõltusid ettevõtte üldiste ning juhatuse liikmete ja töötajate individuaalsete tegevuseesmärkide edukast täitmisest.

2022. aastal väljastati aktsiaoptioone 167 inimesele summas 7 727 tuhat eurot. 2021. aastal väljastati aktsiaoptioone 138 inimesele summas 3 684 tuhat eurot. 2020. aastal väljastati aktsiaoptioone 106 inimesele summas 2 443 tuhat eurot. Aktsiaoptioonide väljastamiseks sõlmiti juhatuse liikmete ja töötajatega aktsiaoptioonilepingud kolmeaastase perioodiga.

2020. aastal väljastatud optioone saab realiseerida ajavahemikul 1. aprillist kuni 30. aprillini 2023; aktsiaid nominaalväärtusega 0,1 eurot saab omandada hinnaga 0,596 eurot aktsia kohta. 2021. aastal väljastatud optioone saab realiseerida ajavahemikul 1. aprillist kuni 30. aprillini 2024; aktsiaid nominaalväärtusega 0,1 eurot saab omandada hinnaga 0,923 eurot aktsia kohta. 2022. aastal väljastatud optioone saab realiseerida ajavahemikul 1. aprillist kuni 30. aprillini 2025; aktsiaid nominaalväärtusega 0,1 eurot saab omandada hinnaga 2,182 eurot aktsia kohta.

3.5 Nimetamiskomitee

Nimetamiskomitee eesmärk on toetada LHV, LHV Panga ja LHV Finance'i nõukogusid mainitud äriühingute juhatuse ja nõukogu liikmete ning võtmetöötajate valikuprotsessi ja sobivusnõuetega seotud 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 ning üksuste juhtide kaasamise tagamine vastavaid valdkondi puudutavates küsimustes. Muu hulgas juhindub nimetamiskomitee oma töös mitmekesisuse poliitika, mis lähtub Euroopa Keskpannga sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise suunistes ja äriühingute juhtkonna soolist tasakaalu käsitlevas EL-i direktiivis sätestatud üldpõhimõtetest.

Sellega seoses märgitakse, et Tiina Mõis on LHV nõukogu liige, Kristel Aarna on auditikomitee liige ja Relika Mell on LHV siseauditi juhina võtmetöötaja ning et LHV Eesti tütar-ettevõtetes töötab kokku 153 keskastme juhti, kellest 74 on naised, ja et 12 juhatuste liikmest kaks on naised.

Nimetamiskomitee koosneb vähemalt kolmest liikmest, kes valitakse LHV nõukogu selliste liikmete seast, kes on ka LHV Panga nõukogu liikmed. Komitee liikmetel peavad olema individuaalselt ja kollektiivselt valikuprotsessi ja sobivusnõuete alased teadmised, kogemused ja asjatundlikkus, sh teadmised EBA ja ESMA suunistes juhtorgani liikmete ja võtmetöötajate 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 2023. Täpsem info nimetamiskomitee liikmete kohta on esitatud majandusaasta aruande selles osas, kus on käsitletud LHV Group juhtimist. Nimetamiskomitee liikmetele tasu ei maksta.

2022. aastal toimus kolm nimetamiskomitee koosolekut, kus toimus LHV, LHV Panga ja LHV Finance'i juhatuse ja nõukogu ning juhtimisorganite ja vajadusel võtmetöötajate individuaalse ja kollektiivse sobivuse korraline hindamine ning juhatuse liikmete ja kahe nõukogu liikme individuaalse sobivuse hindamine ja LHV Panga juhtimisorganite kollektiivse sobivuse hindamine seoses vastavate liikmete volituste pikendamise ettepanekuga; samuti LHV juhatuse uute liikmekandidaatide individuaalse sobivuse ja LHV juhatuse kollektiivse sobivuse hindamine.

4. Juhatuse ja nõukogu koostöö

Juhatus ja nõukogu teevad LHV huvide parima kaitsmise eesmärgil tihedat koostööd. Koostöö aluseks on eelkõige avatud mõttevahetus 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 regulaarselt, ausalt ja avameelselt. Juhatus on kutsutud osalema igakuistel nõukogu koosolekutel.

Juhatus teavitab nõukogu korrapäraselt kõikidest olulistest asjaoludest, mis puudutavad LHV äritegevuse planeerimist, elluviimist ja tulemuslikkust, riskipositsioone ning riskide juhtimist.

2022. aasta majandusaasta jooksul ei esinenud huvide konflikte, mistõttu pole vastavaid parandusmeetmeid rakendatud.

5. Teabe avalikustamine

LHV kohtleb kõiki aktsionäre võrdselt ja teavitab kõiki aktsionäre olulistest asjaoludest võrdsetel alustel, võimaldades vastavale teabele kiiresti juurde pääseda ühetaolisel moel. Teabe avalikustamine 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 avalikustab nii igakuised finantstulemused kui ka järgmise aasta ja viieaastase finantsprognoosi. Vastavad andmed on avalikustatud ka 2022. aasta kohta ja 2023. aastal.

LHV veebilehel on avalikustatud jooksva ja järgmise aasta finantskalender, mis sisaldab majandusaasta aruande ja vahearuanete avalikustamise kuupäevi ning aktsionäride korralise üldkoosoleku toimumise kuupäeva. Avalikustatav teave on kodulehel kättesaadav eesti, inglise ja vene keeles. Börsiteadetena avalikustab LHV muu hulgas aastaplaane ja igakuiseid tulemusi.

LHV korraldab kvartaalseid investorkohtumisi ja veebiseminare, mille kokkuvõtetega on võimalik tutvuda LHV veebilehel. Täiendavalt korraldatakse vajadusel ja sidusrühmade soovil kohtumisi analüütikutega ning analüütikutele, investoritele või institutsionaalsetele investoritele suunatud esitlusi ja pressikonverentse. LHV selgitab veebilehel oma eesmärgi, suundi ja arvamust võimalike trendide ning regulatiivse ja ärikeskkonna muutuste osas. Eesmärk on olla avatud küsimustele, läbipaistev ja anda oma tegevu-

sest investoritele aru. 2019., 2020. ja 2023. aastal kuulutati LHV võitjaks konkursil Nasdaq Baltic Award, mis tunnustab Balti parimaid börsiettevõtteid ettevõtete läbipaistvuse, hea ühingujuhtimise ja investorsuhete valdkonnas, põhikategoorias „Parimate investorsuhetega ettevõte“. 2023. aastal tunnustati LHV Pank kaheksandat 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. Sõltuvalt kasvu- ja/või investeerimisplaanidest võib LHV 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 kriteeriumidena peab auditikomitee üldkoosolekule audiitori nimetamiseks ettepanekut tehes silmas audiitori varasemat kogemust finantsteenuste valdkonnas ja avaliku huvi üksuste auditeerimisel, meeskonna koostöövalmidust, kompetentsi ja võimekust kaasata eksperte ning oluliste erinevuste korral ka teenuse hinda. Audiitorid nimetatakse ühekordse audiitorikontrolli tegemiseks või kindlaksmääratud tähtjaks.

Audiitor osutas Grupi ettevõtetele 2022. aastal lepingujärgseid teenuseid, mis hõlmasid Grupi ettevõtete majandusaasta aruannete auditeid, kvartaalsetes vahearuanetes kajastatud kasumi ülevaatusi, tõlketeenuseid, maksunõustamisteenuseid, investeerimisfondide seaduse planeerivate muudatustega seotud nõustamisteenuseid ning muid kindlustandvaid teenuseid, mille läbiviimise kohustus tuleneb krediitiasutuste seadusest, väärtipaberituruseadusest ning investeerimisfondide seadusest.

Tehingud seotud osapooltega on avalikustatud raamatupidamise aastaaruande lisas 24.

2019. aastal korraldas juhatus koos auditikomiteega konkursi audiitori valimiseks 2020.–2022. aastate majandusaasta aruannete auditeerimiseks. Konkursi raames küsiti pakkumisi neljalt suurimalt rahvusvaheliselt tunnustatud audiitorbüroolt ja kohtuti nende esindajatega. Audiitori valikul hinnati kandideerijate varasemat praktilist töökoge-

must, oskusi ja teadmisi, usaldusväärust, suhtlemise läbipaistvust ning pakutavaid koostöötingimusi võrdluses turutingimustega ja LHV äritegevuse eripäradest tulenevaid kriteeriume. Osalemise kutse saadeti kolmele suurimale audiitorbüroole ning pakkumise esitanud kahe büroo seast valiti välja KPMG Baltics OÜ, kes nimetati 2019. aastal toimunud aktsionäride korralisel üldkoosolekul Grupi ettevõtete audiitoriks majandusaastateks 2020–2022. 2022. aastal otsustas üldkoosolek lepingut ühe aasta võrra pikendada.

2022. aastal audiitori osutatud teenuste eest makstud või tasumisele kuuluvate tasude kogusumma on 295 tuhat eurot, millest 119 tuhat eurot on tasud audiitoriteenuste eest ning 176 tuhat eurot muude teenuste eest.

7. Vastavuse deklaratsioon

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

‘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, kui lähtuda hea ühingujuhtimise tava lisas esitatud sõltumatuse nõuetest. LHV on jätkuvalt aktiivse ülesehituse ja kasvu etapis, kus nõukogu liikmetena on eelistatud pikaajalise juhtimis- ja panganduskogemusega inimesi, kes on ühtlasi ka LHV suurimad aktsionärid.

LHV hinnangul on suurimad aktsionärid nõukogu liikmetena enim motiveeritud panustama LHV juhtimisse ja pikaajalisse arengusse. Objektivsete ja tõendatavate andmete põhjal omab olulist osalust seitsmest nõukogu liikmest kaks (Rain Lõhmus ja temaga seotud isikud, kes omavad 21,76% aktsiakapitalist, ning Andres Viisemann ja temaga seotud isikud, kes omavad 11,34% aktsiakapitalist). 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 aktsionäriaga, kes omab kontrolli LHV üle, nad pole LHV töötajad ega äripartnerid või äripartneri võtmetöötajad.

Seetõttu ei pea LHV vajalikuks mistahes parandusmeetmete rakendamist ja hindab LHV nõukogu praeguses koosseisus sobivaks, sh sõltumatuse osas. Samuti on nõukogu liikmete sõltuvuse hindamisel jõutud järeldusele, et neil on piisavalt julgust, meeleskindlust ja tugevust, et hinnata tõhusalt nõukogu teiste liikmete ettepanekuid otsuste kohta ja need tagasi lükata ning nad suudavad vältida liigset üksmeelt.