

Ühingujuhtimise aruanne

Käesolev aruanne, mis on esitatud 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, v.a juhul, kui käesolevas aruandes on märgitud teisiti.

1. Üldkoosolek

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

Üldkoosolek on LHV kõrgeim juhtorgan, mille kaudu aktsionärid teostavad oma õigusi. Üldkoosoleku pädevuses on põhikirja muutmine, aktsiakapitali suurendamine ja vähendamine (sh aktsiaoptsooniprogrammide heakskiitmine), vahetusvõlakirjade väljalaskmine, nõukogu liikmete valimine ja volituste pikendamine, nõukogu liikmete ennetähtaegne tagasikutsumine, majandusaasta aruande kinnitamine, kasumi jaotamine, audiitorite arvu määramine, audiitori(te) nimetamine ja tagasikutsumine, erikontrolli määramine, nõukogu liikmega tehingu tegemise otsustamine juhul, kui tehing väljub igapäevase majandustegevuse raamest, LHV lõpetamise, ühinemise, jagunemise ja ümberkujundamise otsustamine 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 ja põhikirja uus tekst jõustuvad vastava kande tegemisel äriregistrisse. Äriregistrile esitatavale avaldusele lisatakse üldkoosoleku otsus põhikirja muutmise kohta ja põhikirja uus tekst.

Igal aktsionäril on õigus osaleda üldkoosolekul, võtta üldkoosolekul sõna päevakorras esitatud teemadel ning esitada põhjendatud küsimusi ja teha ettepanekuid. Aktsionäridel on ka muud seaduses sätestatud ja põhikirjaga ettenähtud õigused.

Üldkoosoleku kutsub kokku juhatus, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti. Korraline üldkoosolek, mille päevakorras on majandusaasta aruande kinnitamine, toimub vähemalt kord aastas. Juhatus kutsub korralise üldkoosoleku kokku hiljemalt kuue kuu jooksul pärast majandusaasta lõppu, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti. 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 LHV veebilehel.

Aktsionäridel, kes ei soovi üldkoosolekul kohapeal osaleda, võimaldatakse hääletada üldkoosoleku päevakorras olevaid

eelnõusid enne koosolekut või osaleda üldkoosolekul elektrooniliselt, kasutades selleks üldkoosoleku veebilehte, ning jälgida üldkoosolekut videoülekande vahendusel. Aktsionäridele antakse võimalus esitada enne üldkoosolekut päevakorrapunktide kohta küsimusi. Võimalus osaleda üldkoosolekul ja teostada oma õigusi turvaliste elektrooniliste vahendite kaudu ilma üldkoosolekul füüsiliselt osalemata on sätestatud LHV põhikirjas.

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

2023. aastal toimus aktsionäride üldkoosolek 22. märtsil. Päevakavas oli 2022. aasta majandusaasta aruande kinnitamine, 2022. aasta majandusaasta kasumi jaotamine ja dividendide maksmine, tasustamispõhimõtete kinnitamine ja nõukogu liikmete volituste pikendamine. Lisaks anti ülevaade 2023. aasta esimese kahe kuu majandustulemustest, ärikeskkonnast ja viie aasta finantsprognosist. Erakorralisi üldkoosolekuid 2023. aastal ei toimunud.

2023. 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, nõukogu esimees Rain Lõhmus ning nõukogu liikmed Tiina Möis, Raivo Hein ja Tauno Tats. Teised nõukogu liikmed (Andres Viisemann, Heldur Meerits ja Sten Tamkivi) osalesid üldkoosolekul elektrooniliselt. Kohal oli ka audiitor Eero Kaup (KPMG).

Ühelgi LHV aktsionäril ei ole aktsiaid, mis annaksid neile spetsiifilisi kontrolli- või hääleõigusi. LHV ei ole teadlik aktsionäridevahelistest kokkulepetest, mis käsitleksid aktsionäriõiguste kooskõlastatud teostamist.

2023. aasta 29. detsembri seisuga olid olulist osalust omavad aktsionärid Rain Lõhmus ja temaga seotud isikud, kellele kuulus kokku 21,46% aktsiakapitalist, ning Andres Viisemann ja temaga seotud isikud, kellele kuulus kokku 11,18% aktsiakapitalist.

2. Juhatus

2.1 Juhatuses ja ülesanded

Juhatus on LHV juhtorgan, mis esindab ja juhib LHV-d. Juhatuse liikmed valib ja kutsub tagasi nõukogu. Juhatuse liikme valimiseks on vajalik kandidaadi 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 hinna-

takse isiku sobivust ametikohale vastavalt LHV juhtorganite liikmete, juhtorganite ja võtmeisikute sobivuse hindamise eeskirjale, Euroopa Keskpanga sobivuse hindamise suunistele ning Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve (ESMA) ja Euroopa Pangandusjärelevalve (EBA) ühistele juhtorganite liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise suunistele, mis on kehtestatud kooskõlas direktiivi 2013/36/EL ja direktiivi 2014/65/EL nõuetega, võttes seejuures arvesse LHV tegevuse eripärasid.

Vastavalt LHV põhikirjale koosneb juhatus ühest kuni viiest liikmest. Juhatus liikme volituste tähtaeg on kuni viis aastat. Juhatus liikme ametiaja pikendamist ei või otsustada varem kui üks aasta enne ametiaja korralist lõppemist 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, tegevjuht), Meelis Paakspuu (vastutab finantsjuhtimise eest, finantsjuht), Martti Singi (vastutab riskijuhtimise eest, riskijuht) ja Jüri Heero (vastutab IT toimimise ja arendamise ning infoturbe eest, IT-juht).

Nõukogu on kinnitanud juhatuse liikmete lepingutingimused ja sõlminud nendega lepingud. Nõukogu otsustab muu hulgas juhatuse liikmete tasustamispõhimõtted ja kompensatsiooni juhatuse liikme lepingu ennetähtaegse lõpetamise eest. Madis Toomsalu ametiaeg lõpeb 31. märtsil 2026 ja uute juhatuse liikmete Meelis Paakspuu, Martti Singi ja Jüri Heero ametiaeg lõpeb 31. märtsil 2027.

Juhatus teeb igapäevaseid juhtimisotsuseid iseseisvalt, lähtudes LHV ja aktsionäride parimatest huvidest ning jättes kõrvale isiklikud huvid.

Juhatus liikme ülesandeks on LHV igapäevane juhtimine, ettevõtte esindamine, LHV tegevuse juhtimine välisurgudel, suhtlemine investoritega ning LHV strateegia väljatöötamise koordineerimine ja strateegia rakendamine. Juhatus liikmete LHV põhikirjast tulenev esindusõigus on registreeritud ka äriregistris – LHV-d saab tehingutes esindada juhatuse esimees üksi või kaks juhatuse liiget ühiselt.

Juhatus tagab, et LHV-l oleksid selle tegevuse ja ärivaldkonna jaoks sobivad riskijuhtimise ja sisekontrolli süsteemid. LHV sisekontrolli süsteem hõlmab kõiki tegevusi, mida viivad ellu LHV nõukogu, juhtkond ja töötajad, et tagada tegevuse tõhusus, adekvaatne riskide juhtimine, sisemise ja

välise aruandluse usaldusväärsus ning kõikide õigusaktide tingimusteta täitmine. Sisekontrolli süsteem katab kõiki äri-, tugi- ja kontrolliüksuseid.

LHV riskijuhtimise eesmärk on riske tuvastada, õigesti mõõta ning juhtida. Laiemas plaanis on riskijuhtimise eesmärk suurendada ettevõtte väärtust kahjude 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 finantskuritegevuse tõkestamist, vastutab riskijuhtimisraamistiku haldamise, selle pideva järelevalve ja rakendamise eest. Kolmas kaitseliin, milleks on sõltumatu siseaudit, teeb järelevalvet kogu organisatsiooni üle, st kontrollib siseaudititega sisemist juhtimiskorda, protsesse ja mehhanisme, et teha kindlaks, kas need on usaldusväärsed ja tõhusad ning kas neid rakendatakse järjepidevalt.

2.2 Juhatus liikmete tasustamispõhimõtted

LHV tasustamispõhimõtete eesmärk on õiglase, motiveeriva, läbipaistva ja seadusliku tasu maksmine.

Juhatus tasustamispõhimõtete 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 ning äritegevuse hetkeseisu ja väljavaateid võrdluses teiste samasse majandussektorisse kuuluvate äriühingutega.

Juhatus liikme tasu, sh 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 tasustamispõhimõtted peavad tagama nende sõltumatuse ja objektiivsuse riskijuhtimise/sisekontrolliga seotud ülesannete täitmisel. Nimetatud töötajate tasustamine ei tohi olneda 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 kehtestatud tulemuskriteeriumid ei tohi stimuleerida ülemäära riskivõtmist või ebasobivate toodete müüki.
- Tulemuskriteeriumid ei tohi sisaldada üksnes tegevuse tõhususe näitajaid (nt kasum, müügitulu, tootlus, kulu-

ja mahunäitajad) või turupõhiseid näitajaid (nt aktsia hind või võlaväärtpaberi tootlus), vaid neid tuleb korrigeerida riskipõhiste näitajatega (nt 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 viisil, mis avaldab juhatuse liikme käitumisele soovitud mõju.
- Tulemuskriteeriumide määramisel tuleb tagada, et kvantitatiivsed ja kvalitatiivsed ning absoluutsed ja suhtelised kriteeriumid oleksid sobivas tasakaalus.
- Kvantitatiivsed kriteeriumid peavad hõlmama perioodi, mis on piisavalt pikk, et võtta arvesse juhatuse liikme või tema 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, organisatsioonisüste ja -väliste nõuete täitmine, juhtimisoskus, meeskonnatöö, loovus, motivatsioon ning koostöö teiste äriüksuste ja sisekontrolli ülesannete täitjatega

LHV rakendab pikaajalist tulemustasude maksmise programmi ehk optsiooniprogrammi. Juhatuse liikmete, tippjuhtkonna ja optsiooniprogrammi kaasatud võtmetöötajate (sh juhatuse liikmega võrdsustatud töötajate) põhipalgale lisandub iga-aastane tulemustasu, mille suurus ja 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 optsioone 2% ulatuses LHV aktsiate koguarvust.

Opsiooniprogrammi kaudu tulemustasu määramise alused peavad olema objektiivsed ja põhjendatud ning määrama eelnevalt kindlaks ajaperioodi, mille eest tulemustasu makstakse. Tulemustasu instrumentideks on 100% aktsiaoptsioonid.

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

LHV juhatuse esimehele Madis Toomsalule maksti 2023. aastal igakuist töötasu 16 tuhat eurot, st tema LHV-ga sõlmitud juhatuse liikme lepingu alusel saadud aastatasu oli 192 tuhat eurot. Juhatuse liikmetele Meelis Paakspuule, Martti Singile ja Jüri Heerole maksti 2023. aastal igakuist töötasu 13 tuhat eurot, st nende LHV Pangaga sõlmitud juhatuse liikme lepingu alusel saadud aastatasu oli 156 tuhat eurot. Juhatuse liikmetel ei ole õigust mingile täiendavale tasule, preemia ega hüvitisele LHV juhatuse liikme

ülesannete täitmise eest, v.a osalemine LHV Groupi aktsionäride üldkoosoleku poolt 13. märtsil 2020 heaks kiidetud LHV aktsiaoptsiooniprogrammis, mille kohaselt LHV ja Grupi ettevõtete juhtkonna liikmetel, juhtkonna liikmetega võrdsustatud töötajatel ja LHV nõukogu poolt määratletud võtmetöötajatel, kellega LHV Group on optsioonilepingud sõlminud, on LHV uute aktsiate märkimise eesõigus.

Aktsiaoptsiooniprogrammi alusel sõlmitud optsioonilepingute kohaselt on Madis Toomsalul õigus märkida tulemustasuna kokku 709 658 LHV aktsiat, Meelis Paakspuul on õigus märkida tulemustasuna kokku 506 288 LHV aktsiat ning Martti Singil ja Jüri Heerol on kummalgi õigus märkida tulemustasuna kokku 484 998 LHV aktsiat aastatel 2021–2023 väljastatud optsioonide eest.

2.3 Huvide konfliktid

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

LHV ja juhatuse, nende lähedaste või nendega seotud isikute vahel toimuvad tehingud ja nende tingimused peavad olema eelnevalt nõukogu poolt heaks kiidetud. 2023. 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 ettevõtte juhatuse või nõukogu liige, mille aktsiatega kaubeldakse Eestis tegutseval reguleeritud turul. Juhatuse liikmetel ei ole LHV aktsiate emiteerimise ega tagasiostmise volitusi.

3. Nõukogu

3.1 Nõukogu koosseis ja ülesanded

Nõukogu on LHV juhtorgan, 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 aastaeelarve. Nõukogul on viis kuni seitse liiget. Nõukogu liikmete volituste tähtaeg on kuni kolm aastat. Nõukogu liikmed valivad enda seast nõukogu esimehe, kes korraldab nõukogu tegevust. Nõukogu liikmete valimine, tagasiikutsumine 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 töökorra ja muudest sise-eeskirjadest ning õigusaktidest tulenevatele nõuetele. Enne ametisse nimetamist hinnatakse isiku sobivust ametikohale vastavalt LHV juhtorganite liikmete, juhtorganite ja võtmeisikute sobivuse hindamise eeskirjale, Euroopa Keskpanga

sobivuse hindamise suunistele ning Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve (ESMA) ja Euroopa Pangandusjärelevalve (EBA) ühistele juhtorganite liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise suunistele, mis on kehtestatud kooskõlas direktiivi 2013/36/EL ja direktiivi 2014/65/EL nõuetega, võttes seejuures arvesse LHV tegevuse eripärasid.

LHV nõukogu liikmed on Rain Lõhmus (nõukogu esimees), Andres Viisemann, Tiina Möis, Heldur Meerits, Raivo Hein, Tauno Tats ja Sten Tamkivi. Nõukogu liikmete volitused kehtivad kuni 29. märtsini 2026, v.a Sten Tamkivi volitused, mis lõpevad 29. märtsil 2024.

2023. aastal toimus 11 korralist nõukogu koosolekut ja viiel korral võeti otsused vastu elektrooniliselt. 2023. aastal osalesid neli nõukogu liiget (Rain Lõhmus, Raivo Hein, Tiina Möis ja Tauno Tats) kõigil nõukogu koosolekutel, kaks liiget (Andres Viisemann ja Heldur Meerits) puudusid ühelt nõukogu koosolekult ja üks liige (Sten Tamkivi) puudus kahelt nõukogu koosolekult. Kõik nõukogu liikmed osalesid e-hääletusel kõigil viiel korral, kui nõukogu võttis 2023. aastal otsuseid vastu elektrooniliselt.

LHV nõukogu tasandil on moodustatud neli komiteed, mille ülesandeks on nõustada nõukogu auditi, töötasu, juhatuse ja võtmeisikute sobivuse hindamise ning riski- ja kapitalijuhimise küsimustes, nagu on kirjeldatud käesoleva aruande punktides 3.3–3.6.

2023. aasta koosolekutel sai nõukogu regulaarseid ülevaateid LHV ning selle tütarettevõtete tegevus- ja finantstulemustest ning seonduvate valdkondade tegevusest, arengust ja tulemustest.

Kvartaalselt vaadati üle riskiaruanded, siseaudiitori aruanded, auditikomitee aruanded ja vastavuskontrolli aruanded. Nõukogu kiitis 2023. aasta I kvartalis heaks 2022. aasta majandusaasta aruande ja nõukogu tegevusaruande. Nõukogu esitas asjakohased dokumendid ja mitu ettepanekut (ettepanekuid on kirjeldatud käesoleva aruande punktis 1) aktsionäride üldkoosolekule kinnitamiseks. 2023. aasta veebruaris kiideti heaks nimetamiskomitee ettepanekud juhatuse ja nõukogu liikmete individuaalse sobivuse ning juhatuse ja nõukogu kollektiivse sobivuse regulaarseks hindamiseks. Veebruaris kinnitati ka aktsiaoptsioonide hinnastamine, 2022. aasta tulemuste eest aktsiaoptsioonide väljastamine (pikaajaline tulemustasude maksamise programm), 2019. aasta tulemuste eest väljastatud optsioonide realiseerimine ja LHV riski- ja kapitalikomitee loomine. 2023. aasta aprillis võeti vastu otsus suurendada LHV aktsiakapitali seoses aktsiaoptsioonide programmi (pikaajaline tulemustasude maksamise programm) realiseerimisega. 2023. aasta märtsis ja juunis võttis nõukogu vastu otsuse kiita heaks ja väljastada garantii Ühendkuningriigi keskpangale. Nii juunis kui ka augustis andis nõukogu nõusoleku LHV Banki aktsiakapitali suurendamiseks. Nõukogu augustis toimunud korralisel koosolekul keskenduti LHV ja selle tütarettevõtete strateegia arutamisele. Lisaks otsustati teise taseme omavahendite ning omavahendite ja kõlblike kohustiste miinimumnõude hulka arvestatavate võlakirjade

emiteerimine. 2023. aasta septembris kinnitati uuendatud finantsplaan ja oktoobris kiideti heaks 2024. aasta finantskalender ning LHV 2028. aastal tähtaeguvate teise taseme omavahenditesse kuuluvate võlakirjade ennetähtaegne lunastamine summas 40 miljonit eurot. Lisaks kiideti heaks nimetamiskomitee ettepanek uue võimaliku nõukogu liikme individuaalse sobivuse ja uue koosseisuga nõukogu kollektiivse sobivuse hindamiseks. Novembris kinnitas nõukogu juhtorganitele kohalduvate eeskirjade muudatused. Aasta kahel viimasel koosolekul arutas nõukogu järgmise aasta tegevuskava ja finantsplaani eeldusi ning LHV ja tema tütarettevõtete viie aasta finantsproгноosi. Detsembris vaatas nõukogu üle Euroopa Keskpanga poolt läbiviidud järelevalvealase läbivaatamise ja hindamise protsessi tulemused ja seadis LHV sisemised kapitalieesmärgid. Aasta jooksul anti ülevaade finantskuritegevuse/rahapesu tõkestamise suundumustest ning LHV ja tema tütarettevõtete töötajauuringu Q12 tulemustest. Lisaks vaadati läbi, ajakohastati ja kinnitati LHV ja tema tütarettevõtete kordi, poliitikaid ja sise-eeskirju – eeskätt selleks, et LHV kui finantsvaldusettevõtte organisatsiooni struktuuri ja juhtimist LHV tasandil ümber korraldada.

3.2 Nõukogu tasustamis põhimõtted ja huvide konfliktid

Nõukogu liikmetele makstava tasu suuruse ja selle maksamise korra otsustab üldkoosolek, arvestades muu hulgas nõukogu liikmete 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.

Aktsionäride üldkoosolek on otsustanud määrata nõukogu liikmetele brutotasu 1 500 eurot iga nõukogu korralise koosoleku eest, millel liige osaleb. Tasu makstakse välja hiljemalt nõukogu koosolekule järgneval tööpäeval. Täiendavaid lisavõi tulemustasusid, preemiaid ega hüvitisi ei ole kehtestatud.

2023. aastal maksti LHV nõukogule tasusid kogusummas 109,5 tuhat eurot (koos kõigi maksudega), millest neli nõukogu liiget (Rain Lõhmus, Raivo Hein, Tiina Möis ja Tauno Tats) said igaüks 16,5 tuhat eurot (osalesid kõigil 11 korralisel koosolekul), kaks liiget (Andres Viisemann ja Heldur Meerits) said mõlemad 15 tuhat eurot (osalesid 10 korralisel koosolekul) ja üks liige (Sten Tamkivi) sai 13,5 tuhat eurot (osales 9 korralisel koosolekul).

LHV peab selguse mõttes oluliseks märkida, et nõukogu liikme Andres Viisemanni puhul rakendab LHV pikaajalist tulemustasude maksamise programmi ehk optsiooniprogrammi tulenevalt tema tegevusest LHV tütarettevõtte LHV Varahalduse pensionifondide juhina. Tulemustasu instrumentideks on 100% aktsiaoptsioonid. Andres Viisemanni on võimalik aastatel 2021–2023 väljastatud optsioonide eest märkida kokku 153 899 LHV aktsiat.

Nõukogu liikmed esitavad kord aastas majanduslike huvide ja majanduslike huvide konfliktide deklaratsiooni. 2023.

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 konflikte ei esinenud, mistõttu parandusmeetmeid ei 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), auditorkontrolli, 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 töökorrast.

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

Auditikomitee kohustus on teha nõukogule ettepanekuid ja anda soovitusi audiitorettevõtte nimetamiseks või tagasikutsumiseks, siseaudiitori nimetamiseks või tagasikutsumiseks, probleemide ja ebatõhususe vältimiseks või kõrvaldamiseks organisatsioonis ning õigusaktide ja parima praktika nõuete täitmiseks.

Auditikomiteesse kuulub vähemalt kolm liiget. Auditikomitee liikmed valitakse nõukogu poolt kolmeks aastaks eesmärgiga tagada kompetentside mitmekesisus ja liikmete sõltumatus. Auditikomiteesse valitakse isikud, kes on LHV-st piisavalt sõltumatud, et oma rolli tõhusalt täita, ja kellest vähemalt kaks on raamatupidamis-, rahandus- või õiguseksperdid. LHV töötaja, juhatuse liige, siseaudiitor, prokurist või audititeenuse pakkuja ei tohi olla auditikomitee liige. Auditikomitee liikme ametisse nimetamiseks on vajalik kandidaadi kirjalik nõusolek. Auditikomitee liikmetele makstava tasu suuruse otsustab LHV nõukogu.

Auditikomiteesse kuuluvad Raivo Hein, Tauno Tats ja Verner Uiho (esimees). Auditikomitee liikmete volitused kehtivad kuni 31. märtsini 2026. Täpsem info auditikomitee liikmete kohta on esitatud majandusaasta aruande selles osas, kus on kirjeldatud LHV Grupi juhtorganeid. LHV auditikomitee liikmele makstav brutotasu on 500 eurot kuus ja auditikomitee esimehele makstav brutotasu on 1 000 eurot kuus.

Vastavalt töökorrale toimuvad auditikomitee koosolekud vähemalt kord kvartalis, ent 2023. aastal toimus 11 auditikomitee koosolekut. Viiel koosolekul andsid riskijuhtimise valdkonna esindajad auditikomitee liikmetele ülevaate erinevatest riskijuhtimise teemadest, panga ja Grupi riskiposit-

sioonidest ning nende jälgimiseks ja juhtimiseks kasutatavatest mõõdikutest ja meetmetest, sh krediidiriski, finantskuritegevuse riski, operatsiooniriski (sh IT riski), ESG riski, likviidsusriski ja sellega seotud riskide ning vastavuskontrolli juhtimisest.

Enamikul toimunud koosolekutest käsitleti muude teemade kõrval siseauditi tõstatatud küsimusi, eelkõige neid, mis olid seotud auditiaruannetega. Siseaudiitor andis ülevaate valminud audititest. Auditikomitee tutvus kõigi siseauditi aruannetega, arutas tehtud tähelepanekuid ning kujundas nende kohta oma seisukohad.

Aasta esimesel koosolekul kinnitati siseauditi 2023. aasta töökava ja detsembris toimunud viimasel koosolekul arutati siseauditi 2024. aasta töökava. Kava kiideti heaks 2024. aasta jaanuaris.

Kolmel koosolekul osales ka välisaudiitor KPMG. Veebruaris andis KPMG ülevaate 2022. aasta majandusaasta aruande auditi protsessist ja tehtud tähelepanekutest. Oktoobris andis KPMG ülevaate 2023. aasta finantsauditi riskihinangust, kavast, meeskonnast ja ajakavast. Detsembris toimunud koosolekul esitas KPMG ülevaate vaheauditi tähelepanekutest.

Üldkoosolek nimetas alates 2024. aasta raamatupidamisaruande auditist välisaudiitoriks PwC. PwC osales auditikomitee septembris toimunud koosolekul, et kirjeldada auditi ülevõtmise kava, ja detsembris toimunud koosolekul, et anda ülevaade oma esimestest tähelepanekutest.

Auditikomitee andis aasta jooksul kinnitusi ja nõusolekuid konkreetsetele välisaudiitori poolt osutatavatele lisateenustele. Huvide konflikte ei tuvastatud.

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, kuidas tasustamisega seotud otsused mõjutavad riskijuhtimisele, omavahenditele ja likviidsusele kehtestatud nõuete täitmist.

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 tasustamispõhimõtete ajakohastamiseks ja koostab nõukogule sellekohaseid otsuste eelnõusid.

Töötasukomitee koosneb vähemalt kolmest liikmest, kes valitakse nende LHV nõukogu liikmete seast, kes on ka LHV Panga nõukogu liikmed. 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, kellel on piisavalt asjakohaseid teadmisi, asjatundlikkust ja kogemusi tasustamispoliitika ja -tavade, riskijuhtimise ja kontrolli valdkonnas. Töötasukomitee liikmetele makstava tasu suuruse otsustab LHV nõukogu. Alates 1. aprillist 2023 on töötasukomitee esimehele makstav tasu 1 000 eurot ja töötasukomitee liikmele makstav tasu 500 eurot iga komitee koosoleku eest, millel nad on osalenud.

Töötasukomitee liikmed on Tiina Möis (esimees), Rain Lõhmus ja Andres Viisemann, kelle volitused kehtivad 22. märtsini 2026. Täpsem info töötasukomitee liikmete kohta on esitatud majandusaasta aruande selles osas, kus on kirjeldatud LHV Grupi juhtorganeid.

Töötasukomitee kohtus 2023. aastal kahel korral – jaanuaris ja veebruaris ning tegi veebruaris ühe otsuse elektrooniliselt ja ühe kirjalikult. Jaanuaris vaadati üle tasustamispoliitika ja strateegilised tasustamispõhimõtted, LHV Panga ja LHV Kindlustuse tasustamissüsteemid, LHV juhatuse tasustamispõhimõtted ja LHV juhatuse 2022. aasta tasustamisaruanne. Vaadeldi turuvõrdlust, 2023. aasta kriitilisi ja kavandatud ametikohti ning finantsjärelevalveasutuste ootusi tulemustasude maksmise ja korrigeerimise kohta. Komitee arutas ka 2022. aasta tulemuste eest väljastatavate aktsiaoptsioonide (pikaajaline tulemustasude maksmise programm ehk optsiooniprogramm) saajaid ja summasid ning optsioonide hinnastamist ja tegi nõukogule vastavad ettepanekud. Lisaks kinnitas töötasukomitee 2020. aastal 2019. aasta tulemuste eest väljastatud optsioonide realiseerimise, analüüsis põhjalikult tagantjärele riskiga korrigeerimise protsessi, mis viidi läbi 2020. aastal tulemustasuna väljastatud aktsiaoptsioonide realiseerimise suhtes, kiitis heaks nende töötajate optsioonide kinnipidamise, kelle tööleping lõpetati 2022. aastal või kelle töölepingu kohta oli teada, et see lõpetatakse enne optsioonide realiseerimise tähtaega 2023. aastal, ja võimaldas eespool märgitud töötajatel realiseerida neile väljastatud optsioonid, võttes arvesse tagantjärele riskiga korrigeerimise protsessi tulemusi. LHV Panga ja LHV Kindlustuse tasustamissüsteemid ning LHV ja selle Eesti tütarettevõtete juhatuse liikmete aastaeesmärgid ja tasud vaadati üle ning esitati nõukogule kinnitamiseks. Veebruaris vaatas töötasukomitee üle LHV tulemustasude programmi, võttes arvesse LHV Banki tulemustasude vajadust, võttis teadmiseks 2023. aasta eeldatava ajakava koos eeldatavate päevakorrapunktidega ning kiitis heaks 2022. aasta tulemuste eest aktsiaoptsioonide väljastamise ja esitas selle nõukogule kinnitamiseks.

3.4.1 Tasustamispoliitika

LHV ja selle tütarettevõtete (Grupi ettevõtete) tasustamispõhimõtteid on kirjeldatud Grupi tasustamispoliitikas.

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

Grupi ettevõtetele on kehtestatud tasustamispõhimõtted, 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 isikliku 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 ettevõtteid juhendavad 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 ülemäära riskivõtmist või ebasobivate toodete müüki.
- Tulemuskriteeriumid ei tohi sisaldada üksnes tegevuse tõhususe näitajaid (nt kasum, müügitulu, kasumlikkus, kulu- ja mahunäitajad) või turupõhiseid näitajaid (nt aktsia hind või võlaväärtpaberi tootlus), vaid neid tuleb korrigeerida riskipõhiste näitajatega (nt 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 hinnatakse ja kontrollitakse riskikäitumist üksik töötaja 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 ning neid kaasata ja hoida. Töötasu määramisel peavad

Grupi ettevõtted oluliseks maksta ametikohale vastavat õiglast tasu ning on pigem valmis tegema erandeid kui piirama valikuid ametikohast tulenevate rangete töötasu-vahemike tõttu. Töötajate hoidmiseks kujundavad Grupi ettevõtted oma hüved ja hüvitised koostöös töötajatega. 2023. aastal kogunes pakutavate hüvede analüüsimiseks töörühm. Töötasu määramisel arvestatakse:

- töötaja pühendumust ja tulemusi;
- töökoormust;
- vastutust;
- nõutud haridustaset;
- juhtimistasandit;
- töö intensiivsust;
- ametikoha jaoks vajalikke teadmisi ja kogemusi;
- lisahüvede olemasolu;
- olukorda tööjõuturul;
- 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 ettevõtted 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 2023. aastal:

Grupi riskiprofiili mõjutavate töötajate gruppide põhi- ja muutuvtasu suhe seisuga 31.12.2023

Kõrgem juhtkond	1,19
Kontrolliülesandeid täitvad töötajad	0,23
Töötajad, kellel on oluline mõju krediidiriski positsioonile (töötaja tehtud tehingu nimiväärtus moodustab vähemalt 0,5% LHV esimese taseme põhiomavahenditest ning on vähemalt 5 miljonit eurot)	0,40

Enesehindamine toimub kord aastas majandusaasta alguses. Hindamine hõlmab möödunud perioodi (sh majandustulemused, riskianalüüs) ja arvestab eelseisvat majandusaastat.

Enesehindamise käigus määratletud töötajad on kohustatud ühe kalendriaasta jooksul alates optsioonide reali-

seerimisest hoidma optsioonidega seotud LHV aktsiaid enda omandis ja neid mitte võõrandama ega mistahes kujul koormama (sh pantima). Neil on keelatud ka aktsia väärtuse languse riski teisele osapoolale üle kanda, nt kindlustuse või teatavat liiki finantsinstrumentide abil. Enesehindamise läbiviimisel võetakse arvesse kohustuste ulatust, otsustusõigust ning kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid tulemusnäitajaid. Analüüsi viib läbi Grupi ettevõtte juhatus arutelu vormis juhatuse või direktorite nõukogu (LHV Bank) koosolekul. Enesehindamise algatab personaliosakond ning protsessi ja tulemuste nõuetele vastavust hindab vastavuskontrolli osakond, kelle esindaja viibib ka enesehindamise juures. Töötasukomitee vaatab kord aastas 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 asjakohaste Grupi ettevõtete nõukogudele.

Aktsiaoptsioonid

2020. aastal kiitsid LHV aktsionärid heaks tulemuspõhise aktsiaoptsiooniprogrammi LHV ja Grupi ettevõtete juhatuse liikmetele, juhatuse liikmetega võrdsustatud töötajatele ja võtmetöötajatele, mida rakendatakse aastatel 2020–2024. 2023. aastal lähtuti 2022. aasta tulemuste eest aktsiaoptsioonide saajate ja koguste määramisel sellest programmist.

Aktsiaoptsioonide väljastamise eesmärk on luua tingimused, kus LHV ja Grupi ettevõtete juhtkonna liikmete, juhtkonna liikmetega 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 maksmine oleneb individuaalsete ja LHV eesmärkide täitmisest. Programmi eesmärgid on:

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

Opsiooniprogrammi tulemustasu instrumentideks on 100% aktsiaoptsioonid. Aktsiaoptsioonide tähtaeg on vähemalt kolm aastat alates optsioonide väljastamise hetkest. Juhatuse liikmetele väljastatud optsioonidele kehtib täiendav tingimus – neil ei ole lubatud vastavaid aktsiaid pärast optsiooniõiguste teostamist veel ühe aasta jooksul müüa.

Aktsiate väljastamisele eelnev vähemalt kolmeaastane üleandmisperiood võimaldab tulemusi pikaajaliselt hinnata. Optsioone ei saa realiseerida rahas. Aktsiaoptsioone väljastatakse igal aastal kuni 2% ulatuses LHV aktsiate koguarvust. LHV-I on õigus keelduda aktsiaoptsioonide realiseerimisest ja väljastamisest õigustatud isikule kas osaliselt või tervikuna juhul, kui:

- LHV üldkoosolek või üldkoosoleku otsuse alusel tegutsev 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. LHV nõukogu otsuse alusel on siiski võimalik teha selle punkti kohaldatavuse osas erandeid;
- LHV või selle asjakohase tütaretevõtte majandustulemused on eelneva perioodiga võrreldes märkimisväärselt halvenenud;
- optsioone saama õigustatud isik ei täida enam tulemuskriteeriume või ei vasta seaduses sätestatud krediidiasutuse või fondivalitseja juhile või töötajale esitatud nõuetele;
- LHV või selle asjakohane tütaretevõtte ei täida enam usaldatavusnõudeid või vastava äriühingu riskid ei ole adekvaatselt kaetud omavahenditega;
- optsioonide väljastamisel on tuginetud andmetele, mis osutusid olulisel määral ebatäpseks või ebaõigeks.

Aktsiaoptsioone on ajavahemikul 2015–2023 väljastatud igal aastal. 2023. aastal realiseeriti 2020. aastal väljastatud optsioonid täies mahus. Järgmine aktsiaoptsioonide väljastamine võib aset leida 2024. aastal vastavalt nõukogu otsusele.

Aktsiaoptsioonide saamine ja kogus sõltusid ettevõtte üldiste ning juhatuse liikmete ja töötajate individuaalsete tegevuseesmärkide edukast täitmisest. 2023. aastal väljastati aktsiaoptsioone 182 inimesele summas 5 980 tuhat eurot. 2022. aastal väljastati aktsiaoptsioone 167 inimesele summas 7 727 tuhat eurot. 2021. aastal väljastati aktsiaoptsioone 138 inimesele summas 3 684 tuhat eurot. Aktsiaoptsioonide väljastamiseks sõlmiti juhatuse liikmete ja töötajatega kolmeaastase perioodiga aktsiaoptsioonilepingud.

2021. aastal väljastatud optsioone 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 optsioone saab realiseerida ajavahemikul 1. aprillist kuni 30. aprillini 2025; aktsiaid nomi-

naalväärtusega 0,1 eurot saab omandada hinnaga 2,182 eurot aktsia kohta. 2023. aastal väljastatud optsioone saab realiseerida ajavahemikul 1. aprillist kuni 30. aprillini 2026; aktsiaid nominaalväärtusega 0,1 eurot saab omandada hinnaga 1,70 eurot aktsia kohta.

Opsiooniprogrammiga seotud kulud moodustasid 2023. aastal 5 584 tuhat eurot (2022: 4 661 tuhat eurot).

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 juhtorganite liikmete ja võtmetöötajate kandidaatide individuaalse sobivuse ning juhtorganite kollektiivse sobivuse hindamine, juhtorganite koosseisu, struktuuri ja tegevuse hindamine, juhtorganite otsustusprotsessi pidev jälgimine, saadud riskiteabe sisu, vormi ja sageduse korrapärane ülevaatamine ja nende kohta otsuste tegemine ning vajadusel riskijuhtimise, vastavuskontrolli, siseauditi ja teiste osakondade ning üksuste juhtide kaasamise tagamine vastavaid valdkondi puudutavates küsimustes. Muu hulgas juhindub nimetamiskomitee oma töös mitmekesisuse poliitikast, mis lähtub Euroopa Keskpanga sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise suunistes ja äriühingute juhtkonna soolist tasakaalu käsitlevas EL-i direktiivis sätestatud üldpõhimõtetest. Sellega seoses märgitakse, et Tiina Möis on LHV nõukogu liige ning töötasukomitee ja nimetamiskomitee esimees ja Relika Mell on LHV siseauditi juhina võtmetöötaja ning et LHV Eesti tütaretevõtetes töötab kokku 150 keskastme juhti, kellest 74 on naised, ja 12 juhatuste liiget, kellest 2 on naised. 2023. aastal otsustas LHV nõukogu nimetamiskomitee ettepanekul nimetada uueks nõukogu liikme kandidaadiks Liisi Znatokovi, kes esitatakse kinnitamiseks 20. märtsil 2024 kogunevale aktsionäride üldkoosolekule.

Nimetamiskomitee koosneb vähemalt kolmest liikmest, kes valitakse nende LHV nõukogu 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 Euroopa Pangandusjärelevalve ja Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve suunistes esitatud juhtorgani liikmete ja võtmetöötajate sobivuse hindamise nõuetest. Komitee pädevuse, õigused, tegevuspõhimõtted ja liikmetele makstava tasu suuruse otsustab LHV nõukogu.

Nimetamiskomitee liikmed on Tiina Möis (esimees), Rain Lõhmus ja Andres Viisemann, kelle volitused kehtivad 22. märtsini 2026. Täpsem info nimetamiskomitee liikmete kohta on esitatud majandusaasta aruande selles osas, kus on kirjeldatud LHV Grupi juhtorganeid. Nimetamiskomitee liikmetele makstava tasu suuruse otsustab LHV nõukogu.

Alates 1. aprillist 2023 on nimetamiskomitee esimehele makstav tasu 1 000 eurot ja nimetamiskomitee liikmele makstav tasu 500 eurot iga koosoleku eest, millel nad on osalenud.

2023. aastal toimus neli nimetamiskomitee koosolekut ja üks otsus võeti vastu kirjalikult. Jaanuaris analüüsiti LHV, LHV Panga ja LHV Finance'i juhatuse ja nõukogu, juhtorganeite ja vajadusel ka võtmetöötajate individuaalse ja kollektiivse sobivuse korraldust hindamist, mille tulemused esitati kinnitamiseks LHV nõukogule. Mais arutas nimetamiskomitee nimetamisprotsessi ja uue ametisse nimetatava LHV nõukogu liikme profilli. Juulis vaadati üle nõukogu liikme kandidaadid ja kinnitati asjakohane tegevuskava. Augustis hindas nimetamiskomitee LHV Finance'i kahe nõukogu liikme individuaalset ja kogu LHV Finance'i nõukogu kollektiivset sobivust seoses ettepanekuga pikendada nende liikmete volitusi. Oktoobris hinnati LHV nõukogu võimaliku uue liikme ja LHV Panga võimaliku täiendava liikme individuaalset sobivust ning mõlema juhtorgani kollektiivset sobivust. Lisaks hinnati uuesti LHV Panga juhatuse esimehe individuaalset ja juhatuse kollektiivset sobivust seoses Finantsinspektsiooni poolt 2022. aastal läbiviidud kontrolli tulemusel tehtud ettekirjutusega ja väärteto korras määratud trahviga.

3.6 Riski- ja kapitalikomitee

Riski- ja kapitalikomitee eesmärk on teha järelevalvet riski- ja kapitalijuhtimise poliitika elluviimise üle LHV Grupi konsolideeritud tasandil, sh hinnata riskide, kapitali, likviidsuse, ning tulude tõenäosuse ja ajastusega seotud aspekte ning analüüsida ärimudelit ja riskimaandamise põhimõtteid. Riski- ja kapitalikomitee on kohustatud vaatama üle riskijuhtimise osakonna koostatud aruanded ning vaatama üle ja kinnitama kõik riskiliimid, sh vaatama üle sisemise likviidsuse adekvaatsuse hindamise protsessi, sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise protsessi, taasteplaani, kriisilahendamise kavade ja muud olulised riskidega seotud poliitikad ning esitama nõukogule kinnitamiseks nendega seotud ettepanekud. Riski- ja kapitalijuhtimise komitee kompetentsi kuulub ka järelevalve tegemine LHV investeringute, riskide ja kapitalijuhtimise üle.

Riski- ja kapitalikomitee liikmed valitakse LHV nõukogu liikmete seast ning neil peavad olema riskijuhtimise põhimõtete ja riskitaluvuse mõistmiseks ja pidevaks jälgimiseks vajalikud teadmised, oskused ja kogemused. Komitee pädevuse, õigused, tegevuspõhimõtted ja liikmetele makstava tasu suuruse otsustab LHV nõukogu.

Riski- ja kapitalikomitee liikmed on Rain Lõhmus (esimees), Heldur Meerits ja Andres Viisemann, kelle volitused kehtivad 31. märtsini 2026. Täpsem info riski- ja kapitalikomitee liikmete kohta on esitatud majandusaasta aruande selles osas, kus on kirjeldatud LHV Grupi juhtorganeid. Riski- ja kapi-

talikomitee liikmetele makstava tasu suuruse otsustab LHV nõukogu. Alates 1. aprillist 2023 on riski- ja kapitalikomitee esimehele makstav tasu 1 000 eurot ja riski- ja kapitalikomitee liikmele makstav tasu 500 eurot iga koosoleku eest, millel nad on osalenud, võttes arvesse erisust, mille kohaselt LHV riski- ja kapitalikomitee liikmetele LHV Panga nõukogu tasandil loodud riski- ja kapitalikomitee koosolekutel osalemise eest eraldi tasu ei maksta.

2023. aastal toimus kuus riski- ja kapitalikomitee koosolekut, kus pöörati suurt tähelepanu riskiaruannete igakülgele ülevaatusele Grupi ettevõtete tasandil. Peamiste päevakorrapunktide seas olid ka taastekava ning sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise protsessi makromajandusliku stsenaariumi ja selle edasise uuendamise analüüs. Algatati riskivalmiduse raamistiku väljatöötamise protsess. Esitati arvamus riskide kohta, mis kaasnevad finantsvahendajatele suunatud pangateenuste äri üleviimisega LHV Pangast LHV Banki. Esitleti esialgset järelevalvealase läbivaatamise ja hindamise protsessi (SREP) ning tehti ettepanek mitme redigeeritud riskipoliitika kinnitamiseks, ent otsustati, et need vajavad täiendavat analüüsi. Vaadeldi ka finantsplaneerimise protsessi ning arutati nii finantsplaani baas- kui ka negatiivset stsenaariumi. Võeti teadmiseks 2024. aasta eeldatav ajakava koos eeldatavate päevakorrapunktidega.

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.

2023. aastal ei esinenud huvide konflikte, mistõttu parandusmeetmeid ei rakendatud.

5. Teabe avalikustamine

LHV kohtleb kõiki aktsionäre võrdselt ja teavitab kõiki aktsionäre olulistest asjaoludest võrdsel alusel, võimaldades vastavale teabele kiiresti ja ühetaoliselt juurde pääseda.

Teabe avalikustamine toimub vastavalt avalikele ettevõtetele kehtestatud reeglitele.

LHV panustab aktiivselt investorkogukonnaga heade suhete arendamisse ja investorite teadlikkuse suurendamisse. LHV-l on investoritele suunatud veebileht, kus aktsionäridele tehakse kättesaadavaks kõik dokumendid ja andmed, mida näevad ette hea ühingujuhtimise tava ja kehtivad õigusaktid. LHV avalikustab nii igakuised finantstulemused kui ka järgmise aasta ja viie aasta finantsproгноosi. LHV veebilehel on avalikustatud jooksva ja järgmise aasta finantskalender, mis sisaldab majandusaasta aruande ja vahearuannte avalikustamise kuupäevi ning aktsionäride korralise üldkoosoleku toimumise kuupäeva. Avalikustatav teave on kodulehel kättesaadav eesti, inglise ja vene keeles. Aastaplaane ja igakuiseid tulemusi avalikustatakse ka börsiteadetes.

LHV korraldab kvartaalseid investorkohtumisi ja veebiseinare, mille kokkuvõtetega on võimalik tutvuda LHV veebilehel. Vajadusel ja sidusrühmade soovil korraldatakse ka kohtumisi analüütikutega ning analüütikutele, investoritele või institutsionaalsetele investoritele suunatud esitlusi ja pressikonverentse. LHV selgitab oma veebilehel oma eesmärgid, suundi ja arvamust võimalike trendide ning regulatiivse ja ärikeskkonna muutuste kohta. LHV püüab olla avatud, läbipaistev ja anda oma tegevusest investoritele aru. 2019., 2020. ja 2023. aastal kuulutati LHV võitjaks konkursil Nasdaq Baltic Award, mis tunnustab Baltimaade parimaid börsiettevõtteid läbipaistvuse, hea ühingujuhtimise ja investorsuhete valdkonnas, põhikategoorias „Parimate investorsuhetega ettevõtte“. 2023. aastal tunnistati LHV Pank kaheksandat korda aasta maaklerfirmaks kui ettevõtte, kes panustab kõige aktiivsemalt kapitaliturule arendamise algatustesse.

LHV veebilehel on avaldatud LHV dividendipoliitika, mis sätestab dividendide maksmise põhimõtted, mille kohaselt dividendide maksmise kõige olulisemaks eelduseks on väliste ja sisemiste regulatiivsete kapitalinõuete jätkusuutlik täitmine. Sõltuvalt kasvu- ja/või investeerimisplaanidest võib LHV dividendide maksmisest loobuda. Kui eeltingimused on täidetud, maksab LHV dividendideks koos kaasneva tulumaksuga 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 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, meeskonnatöö oskusi, kompetentsi ja võimekust kaasata eksperte

ning oluliste erinevuste korral ka teenuse hinda. Audiitorid nimetatakse ühekordse audiitorikontrolli tegemiseks või kindlaksmääratud tähtajaks.

Audiitor osutas Grupi ettevõtetele 2023. aastal lepingujärgseid teenuseid, mis hõlmasid Grupi ettevõtete majandusaasta aruannete auditeid, kvartaalsetes vahearuanntes kajastatud kasumi ülevaatusi, tõlketeenuseid, maksunõustamisteenuseid, investeerimisfondide seaduse planeeritavate muudatustega seotud nõustamisteenuseid ning muid kindlustandvaid teenuseid, mille läbiviimise kohustus tuleneb krediidiasutuste seadusest, väärtipaberituruseadusest ning investeerimisfondide seadusest.

Tehingud seotud osapooltega on avalikustatud raamatupidamise aastaaruande lisa 24.

2019. aastal korraldas juhatus koos auditikomiteega konkursi audiitori valimiseks 2020.–2022. aasta majandusaasta aruannete auditeerimiseks. Konkursi raames küsiti pakumisi neljalt suurimalt rahvusvaheliselt tunnustatud audiitorbüroolt ja kohtuti nende esindajatega. Audiitori valikul hinnati kandidaatide varasemat kutsealast töökogemust, oskusi ja teadmisi, usaldusvärsust, suhtlemise läbipaistvust ning pakutavaid koostöötingimusi võrdluses turutingimustega ja LHV äritegevuse eripäradest tulenevaid kriteeriume. Osalemise kutse saadeti 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 majandusaastateks 2020–2022. 2022. aastal otsustas üldkoosolek lepingut ühe aasta võrra pikendada.

2023. aastal audiitori osutatud teenuste eest makstud või tasumisele kuuluvate tasude kogusumma on 316 tuhat eurot, millest 259 tuhat eurot on tasud audiitoriteenuste eest ning 57 tuhat eurot muude teenuste eest.

7. Vastavuse deklaratsioon

LHV järgib „Hea ühingujuhtimise tava“ juhiseid ja soovitusi, v.a selle järgmine punkt 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 praegu ühtegi sõltumatut liiget, kes vastaks „Hea ühingujuhtimise tava“ lisa esitatud sõltumatuse tunnustele. Aktiivse arengu ja kasvu tõttu on LHV siiani eelistanud nõukogu liikmetena pikaajalise juhtimis- ja panganduskogemusega inimesi. Praegused nõukogu liikmed on ühtlasi LHV suurimad aktsionärid. LHV hinnangul on suurimad aktsionärid nõukogu liikmetena enim motiveeritud panustama LHV juhtimisse ja pikaajalisse arengusse. Objektiivsete ja tõendatavate andmete alusel

omab olulist osalust seitsmest praegusest nõukogu liikmest kaks (Rain Lõhmus ja temaga seotud isikud omavad 21,46% aktsiakapitalist ning Andres Viisemann ja temaga seotud isikud omavad 11,18% aktsiakapitalist). Ühelgi nõukogu liikmel ei ole õigust määrata mistahes viisil ametisse enamust LHV juhatuse või nõukogu liikmetest ega teostada 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 ole LHV pidanud vajalikuks parandusmeetmete rakendamist ja hindab LHV nõukogu praeguses koosseisus sobivaks, sh sõltumatuse poolest. Samuti on nõukogu liikmete sõltumatuse hindamisel jõutud järeldusele, et neil on piisavalt julgust, veendumusi ja meelekindlust, et tulemuslikult hinnata ja vaidlustada nõukogu teiste liikmete ettepanekuid otsuste kohta ning et nad suudavad vältida grupimõtlemist.

2023. aasta 22. märtsil toimunud korralisel üldkoosolekul otsustasid aga aktsionärid pikendada nõukogu liikme Sten Tamkivi volitusi tema enda soovil ainult ühe aasta võrra. Uue nõukogu liikme profiili määratlemisel seati üheks eesmärgiks leida inimene, kes muu hulgas vastaks „Hea ühingujuhtimise tava“ lisas esitatud sõltumatuse tunnustele. Nimetamiskomitee ettepanekul on nõukogu otsustanud esitada uue nõukogu liikme kandidaadiks Liisi Znatokovi, kes vastab ka sõltumatuse kriteeriumidele. Uue nõukogu liikme valimise ettepanek esitatakse 20. märtsil 2024 toimuvale aktsionäride üldkoosolekule. Nõukogu liikmeks valimine eeldab Euroopa Keskpanga heakskiitu ja sobivusnõuete täitmist.