

5 Ühingujuhtimise aruanne

Käesolev aruanne, mis on koostatud vastavalt Eesti Vabariigi raamatupidamise seadusele, annab ülevaate AS-i LHV Group (edaspidi ka LHV) juhtimisest ning juhtimise vastavusest Finantsinspektsiooni ja Nasdaq Tallinna börsi soovituslikele juhendile „Hea ühingujuhtimise tava“ (Corporate Governance Recommendations, CGR). LHV järgib head ühingujuhtimise tava, v.a juhul, kui käesolevas aruandes on märgitud teisiti.

Lisaks sisaldab käesolev aruanne äriühingute kehtlikkusaruandluse direktiivi (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) kohaselt nõutavat teavet, kusjuures enamik ESRS G1 „Äriline käitumine“ kohasest teabest on tähistatud vastava viitega.

5.1 Aktsionäride info ja suhted

5.1.1 Üldkoosolek⁸

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, 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 häältest. Põhikirja muutmise otsus ja põhikirja uus tekst jõustuvad vastava kande tegemisel äriregistriss. 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 ja 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.

2025. aastal toimus aktsionäride üldkoosolek 26. märtsil. Päevakorras oli 2024. aasta majandusaasta aruande kinnitamine, 2024. majandusaasta kasumi jaotamine ja dividendide maksmine, 2020–2024 aktsiaoptsooniprogrammi muudatuste kinnitamine, 2025–2029 aktsiaoptsooniprogrammi kinnitamine ning LHV Groupi ja selle tütarettevõtete juhatuse liikmetele ja nendega võrdsustatud töötajatele makstava tulemustasu tingimuste kinnitamine. Samuti kinnitati põhikirja muudatused ja LHV oma aktsiate omandamise tingimused. Volituse alusel, mis kehtib kuni viis aastat, võib LHV Group omandada oma aktsiaid heakskiidetud aktsiaoptsooniprogrammide täitmiseks tingimusel, et oma aktsiate nimiväärtuste kogusumma ei ületa 10% aktsiakapitalist. Omandamine toimub turutingimustel Nasdaq Tallinna börsil ja on tingimustlik Euroopa Keskpanga nõusolekust. LHV Group omandas perioodil 13. maist kuni 31. detsembrini 2025 2 099 703 oma aktsiat kogusummas 7 270 500 eurot, kaalutud keskmise hinnaga 3,46 eurot

aktsia kohta. Lisaks anti üldkoosolekul ülevaade 2025. aasta esimese kahe kuu finantstulemustest ning järgmise viie aasta finantsprognoosist. 2025. aastal erakorralisi üldkoosolekuid ei toimunud.

2025. aasta korraline üldkoosolek toimus eesti keeles ning seda juhatas LHV Panga juriidilise osakonna juht Daniel Haab, kes tutvustas üldkoosoleku läbiviimise ja juhatusele ettevõtte tegevuse kohta küsimuste esitamise korda.

Üldkoosolekul osalesid koosoleku toimumise kuupäeva seisuga juhatuse esimees Madis Toomsalu ning nõukogu esimees Rain Lõhmus. Kohal viibisid ka juhatuse liikmed Meelis Paakspuu, Jüri Heero ja Kadri Haldre ning nõukogu liikmed Tiina Mõis, Raivo Hein ja Tauno Tats. Ülejäanud nõukogu liikmed osalesid üldkoosolekul elektrooniliste vahendite abil. Samuti viibis koosolekul välisaudiitor Lauri Past (PwC).

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

Olulist osalust omavad aktsionärid on Rain Lõhmus ja temaga seotud isikud, kellele kuulub seisuga 31. detsember 2025 kokku 20,94% aktsiakapitalist, ning Andres Viisemann ja temaga seotud isikud, kellele kuulub seisuga 31. detsember 2025 kokku 10,94% aktsiakapitalist.

⁸ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 GOV-1 nõuetega (lõige 5a) ja kaetud sõltumatu vandeaudiitori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kehtlikkusaruande kohta.



5.2 Juhatus⁹

5.2.1 Juhatuse koosseis 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 hinnatakse isiku sobivust ametikohale vastavalt LHV juhtorganite liikmete, juhtorganite ja võtmeisikute sobivuse hindamise eeskirjale, Euroopa Keskpanka sobivuse hindamise suunistele ning Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve (ESMA) ja Euroopa Pangandusjärelevalve (EBA) ühiste 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.

Juhatuse liikmetel on mitmekülgsed oskused ja kogemused, mis tagavad tõhusa juhtimise ja eestvedamise ärilise käitumise küsimustes. Krediidiasutuste ja börsil noteeritud äriühingute juhtorganitele kehtestatud kõrgete nõuete täitmise tagamiseks korraldatakse korrapäraseid koolitusi, et juhatuse liikmed saaksid pidevalt muutuvas ärikeskkonnas esilekerkivate küsimuste lahendamiseks vajalikke teadmisi. Nii tagatakse, et juhatus on hästi ette valmistatud oma kohustuste täitmiseks ja uute suundumustega kohanemiseks. LHV poolt kooskõlas asjakohaste õigusaktide nõuetega läbiviidud sobivuse hindamise kohaselt on juhatuse asjatundlikkus piisav ja ajakohane ning kinnitab juhatuse pühendumust pidevale ametialasele arengule ning vastavust kehtivatele õigusaktidele. Juhatusel tervikuna on

põhjalikud teadmised pangandusest ja investeerimisest, laialdased juhtimiskogemused ning laialdased teadmised krediidiasutustest. Neil on rahvusvaheline vaade ja tugev kompetents IT, finantstulemuste ja riskijuhtimise, sh rahapesu ja finantskuritegevuse tõkestamise, küberturvalisuse, ESG, vastavuskontrolli ja talitluspidevuse valdkonnas. Nende tõestatud võimekus kapitali kaasamisel ning läbipaistev kommunikatsioon loovad kindlustunde klientidele ja investoritele ning tagavad usaldusväärse juhtimise kooskõlas LHV strateegiliste eesmärkidega¹⁰. Täiendav teave juhatuse liikmete professionaalse profiili kohta on esitatud peatükis „Grupi juhtorganid“.

Vastavalt LHV põhikirjale on juhatusel üks kuni viis liiget. Juhatuse liikme volituste tähtaeg on kuni viis aastat. Juhatuse 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. Juhatuse esimees korraldab juhatuse tööd. Nõukogu võib juhatuse liikme sõltumata põhjusest tagasi kutsuda. Juhatuse liige võib juhatusest tagasi astuda sõltumata põhjusest, teavitades sellest nõukogu. Juhatuse liikmega sõlmitud lepingust tulenevad õigused ja kohustused lõpevad vastavalt lepingule.

LHV juhatuses on neli liiget ning seisuga 22. juuli 2025 kuuluvad juhatusse järgmised isikud: Mihkel Torim (juhatuse esimees, tegevjuht), Meelis Paakspuu (finantsjuhtimise funktsiooni eest vastutav juhatuse liige), Kadri Haldre (riskijuhtimise funktsiooni eest vastutav juhatuse liige) ning Jüri Heero (IT-tegevuse, IT-arenduse ja infoturbe funktsioonide eest vastutav juhatuse liige). Madis Toomsalu ametiaeg juhatuse esimehena lõppes 21. juulil 2025 ning Mihkel Torim nimetati uueks juhatuse esimeheks ja tegevjuhiks, kelle ametiaeg algas 22. juulil 2025.

Nõukogu on kinnitanud juhatuse liikmete lepingutingimused ning sõlminud nendega lepingud. Nõukogu otsustab muu hulgas juhatuse liikmete tasustamispoliitika ja kompensatsiooni juhatuse liikme lepingu ennetähtaegse lõpetamise eest. Mihkel Torimi ametiaeg lõpeb 22. juulil 2030, Meelis Paakspuu ja Jüri Heero ametiaeg 31. märtsil 2027 ning Kadri Haldre ametiaeg 18. novembril 2029.

Juhatus teeb igapäevaseid juhtimisotsuseid iseseisvalt, lähtudes LHV ja aktsionäride parimatest huvidest, jättes kõrvale isiklikud huvid. Juhatuse liikme ülesandeks on LHV igapäevane juhtimine, ettevõtte esindamine, LHV äritegevuse juhtimine välisriikides, suhtlemine investoritega ning LHV strateegia väljatöötamise koordineerimine ja strateegia rakendamine. Juhatuse 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 oma 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, piisav riskide juhtimine, sisemise ja välise aruandluse usaldusväärsus ja täpsus 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 põhineb 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 asjakohased, usaldusväärsed ja tõhusad ning kas need rakendatakse järjepidevalt.

LHV juhatuse liikmete kohustused on selgelt määratletud, et tagada tõhus juhtimine ja edukas tegevus:

- Tegevjuht koordineerib ja täidab tehnoloogiajuhi, investorsuhete ja äriarenduse juhi, teenuste juhi, turundusjuhi, kommunikatsioonijuhi ning personalijuhi ülesandeid.
- Riskijuht teostab sõltumatut järelevalvet LHV oluliste riskide üle ning vastutab järgmiste juhtimisprotsesside eest: krediidirisk, portfelliirisk ja aruandlus, finantsrisk ja stressitestid, mittefinantsriskid, modelleerimine ja valdeerimine, finantskuritegevuse tõkestamise vastavuskontroll, vastavuskontroll ja regulatiivsed suhted.
- Finantsjuht koordineerib ja täidab treasury, pearaamatupidaja, juhtimisarvestuse juhi, välisarandluse juhi, andmevaldkonna juhi, andmejuhtimise meeskonna juhi, juriidilise valdkonna juhi ning ESG valdkonna juhi ülesandeid.
- IT-juht koordineerib ja täidab IT-juhi (sh infrastruktuur ja siseteevused, sealhulgas IT-tugi ja füüsiline turvalisus) ning infoturbejuhi ülesandeid.

Selgelt piiritletud vastutusvaldkonnad tagavad juhatuse tõhusa toimimise ja toetavad LHV missiooni, visiooni ning strateegilisi eesmäärke¹¹.

⁹ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 GOV-1 nõuetega (lõige 5a) ja kaetud sõltumatu vandeauditori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kehtlikkusaruande kohta.
¹⁰ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 GOV-1 nõuetega (lõige 5b) ja kaetud sõltumatu vandeauditori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kehtlikkusaruande kohta.
¹¹ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 GOV-1 nõuetega (lõige 5b) ja kaetud sõltumatu vandeauditori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kehtlikkusaruande kohta.



5.2.2 Juhatuse liikmete tasustamis põhimõtted

LHV tasustamis põhimõtete eesmärk on tagada õiglane, motiveeriv, läbipaistev ja seaduslik tasustamine.

Juhatuse tasustamis põhimõtete ja töötasude üle on otsustamisõigus nõukogul. Töötasukomitee vaatab kord aastas üle juhatuse tasustamise alused. Juhatuse tegevuse hindamisel võtab töötasukomitee eelkõige arvesse konkreetse juhatuse liikme tööülesandeid ja tegevust, samuti LHV majandusliikku olukorda ning äritegevuse hetkeseisu ja väljavaateid võrreldes teiste samasse majandussektorisse kuuluvate äriühingutega.

Juhatuse liikme tasu, sh optsooniprogramm, peab olema selline, mis motiveerib isikut tegutsema LHV parimates huvides ning aitama vältida huvide konflikti seeläbi, et hoidutakse tegutsemast isiklikes või muudes huvides. Juhatuse liikmete põhipalk ja tasustamis põhimõtted sätestatakse nendega sõlmitud juhatuse liikme lepingus. Sisekontrolli ja riskijuhtimist teostavate juhatuse liikmete tasustamis põhimõtted peavad tagama nende sõltumatuse ja objektiivsuse riskijuhtimise/sisekontrolliga seotud ülesannete täitmisel. Nende tasustamine ei tohi oleneda nende järelevalve all olevate valdkondade tulemustest. Seatud eesmärgid peavad olema kirjeldatud individuaalsel tasandil.

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

- LHV poolt kehtestatud tulemuskriteeriumid ei tohi stimuleerida ülemäärast 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 võlakirja tootlus), vaid neid tuleb korrigeerida riskipõhiste näitajatega (nt kapitali adekvaatus, 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, 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, tegevjuhtkonna ja optsooniprogrammi 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. Finantsplaanil täitmisel väljastatakse üldjuhul optsoone 2% ulatuses LHV aktsiate koguarvust. Optsooniprogrammi kaudu tulemustasu määramise alused peavad olema objektiivsed ja põhjendatud ning määrama eelnevalt kindlaks ajaperioodi, mille eest tulemustasu makstakse. Tulemustasu instrumentideks on 100% aktsioptsoonid.

Juhatuse liikme lahkumishüvitis on seotud tema varasemate töötulemustega. Juhatuse liikmele ei maksta lahkumishüvitist, kui sellega kahjustatakse LHV huve. Lahkumishüvitise suurus

peab peegeldama aja jooksul saavutatud tulemusi ja olema vastavuses saadud töötasu suurusega.

LHV juhatuse esimehele Mihkel Torimile maksti ametikohustuste täitmise eest 16 tuhat eurot kuus, st tema aastane tasu 2025. aastal alates ametisse nimetamisest (22. juuli 2025) oli juhatuse liikme lepingu alusel 85,6 tuhat eurot. LHV endisele juhatuse esimehele Madis Toomsalule maksti ametikohustuste täitmise eest 19 tuhat eurot kuus, st tema juhatuse liikme lepingu alusel saadud aastatasu 2025. aastal kuni ametiaja lõpuni (21. juuli 2025) oli 127,2 tuhat eurot. Juhatuse liikmele Meelis Paakspuule maksti ametikohustuste täitmise eest 15 tuhat eurot kuus, st tema juhatuse liikme lepingu alusel saadud aastatasu 2025. aastal oli 180 tuhat eurot. Juhatuse liikmele Jüri Heerole maksti ametikohustuste täitmise eest 14 tuhat eurot kuus, st tema juhatuse liikme lepingu alusel saadud aastatasu 2025. aastal oli 168 tuhat eurot. Kadri Haldrele maksti ametikohustuste täitmise eest 12 tuhat eurot kuus ajavahemikus jaanuarist kuni juunini 2025 ning alates 2025. aasta juulist 14 tuhat eurot kuus, mille tulemusena oli tema juhatuse liikme lepingu alusel saadud aastatasu 2025. aastal ligikaudu 156 tuhat eurot. Juhatuse liikmetel ei ole õigust 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 aktsioptsooniprogrammis, mille kohaselt kuulub uute LHV aktsiate märkimise eesõigus juhtkonnale ja juhatuse liikmetega võrdsustatud töötajatele ning LHV ja kontserni kuuluvate ettevõtete võtmetöötajatele, kelle on määranud LHV nõukogu ja kellega on sõlmitud vastavad optsoonilepingud.

Optsooniprogrammi alusel sõlmitud optsoonilepingute kohaselt on endisel juhatuse esimehel Madis Toomsalul õigus märkida tulemustasuna kokku 749 611 LHV aktsiat 2023., 2024. ja 2025. aastal antud optsoonide alusel. Praegusel juhatuse esimehel Mihkel Torimil on õigus märkida tulemustasuna kokku 199 575 LHV aktsiat 2024. ja 2025. aastal antud optsoonide alusel. Meelis Paakspuul on õigus

märkida tulemustasuna kokku 544 130 LHV aktsiat ning Jüri Heerol on õigus märkida tulemustasuna kokku 382 291 LHV aktsiat 2023., 2024. ja 2025. aastal antud optsoonide alusel. Kadri Haldrel on õigus märkida tulemustasuna kokku 71 568 LHV aktsiat 2023. ja 2024. aastal antud optsoonide alusel; 2025. aastal talle optsoone ei antud.

5.2.3 Huvide konfliktid

Juhatus esitab kord aastas majanduslike huvide 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. 2025. 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 juhatuse või nõukogu liige üheski teises äriühingus, mille aktsiatega kaubeldakse Eestis tegutseval reguleeritud turul. Juhatuse liikmetel ei ole LHV aktsiate emiteerimise ega tagasiostmise volitusi.



5.3 Nõukogu¹²

5.3.1 Nõukogu koosseis ja ülesanded

Nõukogu on LHV juhtorgan, mis planeerib LHV tegevust, korraldab LHV juhtimist ja teostab 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 kuni kolm aastat. Nõukogu liikmed valivad enda seast nõukogu esimehe, kes korraldab nõukogu tegevust. Nõukogu liikmete valimine, tagasikutsumine 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 töökorras 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 Väärtepaberiturujärelevalve (ESMA) ja Euroopa Pangandusjärelevalve (EBA) ühiste 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.

Nõukogu liikmetel on laialdased teadmised ja kogemused, mis võimaldab tõhusat järelevalvet ja äritegevuse juhtimist. Oma tegevuse tulemuslikkuse tagamiseks ning krediitdiasutuste ja börsiettevõtete juhtorganitele kehtestatud kõrgete nõuete järjepidevaks täitmiseks osalevad nõukogu liikmed koolitustel, kus käsitletakse uusi väljakutseid ja juhtimisstandardite muutusi. 2025. aastal eraldi keskseid

koolitusi ei korraldatud, kuid nõukogu liikmetele anti nõukogu koosolekute raames ülevaateid konkreetsetel teemadel. Sellised ametialaselt arendavad tegevused aitavad hoida ja suurendada nõukogu võimet teostada tõhusat järelevalvet. LHV on hinnanud nõukogu pädevust sobivuse hindamise raames, mis kinnitas, et see vastab kohaldatavate õigusaktide nõuetele ning on asjakohane ja piisav. Nõukogul on laialdased teadmised panganduse, investeerimise ja finants-tulemuslikkuse valdkonnas ning kõrge teadlikkus äririskidest. Liikmed panustavad individuaalse visiooni, läbipaistvusele pühendumise, ettevõtluskogemuse, IT-teadmiste, eduka kapitali kaasamise kogemuse ning rahvusvahelise vaatega. Regulaarsete koosolekute kaudu tugedatakse ülevaadet veelgi¹³. Täiendav teave nõukogu liikmete ametialase profiili kohta leiab peatükist „Grupi juhtorganid“.

Seisuga 31. detsember 2025 kuuluvad LHV nõukogusse Rain Lõhmus (nõukogu esimees), Andres Viisemann, Tiina Mõis, Raivo Hein, Tauno Tats ja Liisi Znatokov. Nõukogu liikmete volitused kehtivad kuni 29. märtsini 2026, v.a Liisi Znatokovi volitused, mis lõpevad 20. märtsil 2027. Endine nõukogu liige Heldur Meerits lahkus meie seast 2025. aasta oktoobris.

2025. aastal toimus üheksa korralist nõukogu koosolekut, üks erakorraline koosolek ning kuuel korral võeti otsused vastu elektrooniliselt. Aasta jooksul osalesid kõikidel nõukogu koosolekutel viis nõukogu liiget (Rain Lõhmus, Raivo Hein, Tiina Mõis, Andres Viisemann ja Liisi Znatokov) ning üks liige (Tauno Tats) puudus ühelt koosolekult. Oktoobris leinas nõukogu Heldur Meeritsa kaotust kui pikaajalist ja hinnatud liiget, kelle panust ja nõuandeid kõrgelt väärtustati. Lisaks plaanilistele koosolekutele võttis nõukogu vastu kuus otsust elektrooniliselt. Nelja elektroonilise hääletuse puhul osalesid kõik nõukogu liikmed. Ülejäänud otsuste puhul esines erapooletuks jäämist ja vastuhääli, mis peegeldab nõukogu põhjalikku kaalumist kõigi küsimuste osas. LHV nõukogu tasandil on moodustatud neli komiteed, mille ülesandeks on nõustada nõukogu auditi, töötasu, juhatuse ja võtmeisikute

sobivuse hindamise ning riski- ja kapitalijuhtimise küsimustes, nagu on kirjeldatud ühingujuhtimise aruande alajaotuses 5.4.

Aasta jooksul sai nõukogu oma koosolekute raames regulaarseid ülevaateid LHV Grupi ja selle tütaretevõtete, sealhulgas LHV Panga, LHV Banki, LHV Varahalduse, LHV Kindlustuse ja LHV Paytech'i tegevus- ja finants-tulemustest ning nendega seotud valdkondade tegevusest, arengust ja tulemustest. Kvartaalselt esitati ülevaateid riskijuhtimise, vastavuskontrolli ja auditi tegevustest ning põhjalikke analüüse võtmetähtsusega juhtimisvaldkondadest. Nõukogu peamine fookus oli Grupi strateegilise suuna ja finantsplaneerimise juhtimine. Aasta alguses vaatas nõukogu läbi 2024. aasta finants-tulemused ning kinnitas Grupi 2025. aasta eelarve. Tulevikku suunatud lähenemine jätkus Grupi tervikliku strateegia ja viieaastase finantsplaani aastateks 2026–2030 aruteluga, mis hõlmas ka negatiivsete stsenaariumide analüüsi vastupidavuse tagamiseks. Grupi kriisilahendatavuse valmisoleku toetamiseks kinnitas nõukogu ka *Bail-in Playbook*'i ja ettevõtte ümberkorraldamise plaani muudatused. Oluline järelevalve teostati strateegiliste algatuste üle, sealhulgas LHV Paytech'i ümberkorraldamine ja innovaatiline plokiahelapõhine projekt, tagades nende kooskõla Grupi pikaajaliste eesmärkidega.

Strateegilise kasvu toetamiseks tegi nõukogu mitmeid olulisi otsuseid Grupi kapitalibaasi ja finantsilise tugevuse suurendamiseks. Veebruaris kiideti heaks märkimisväärne AT1 võlakirjade emissioon, millele järgnes otsus emiteerida kuni 80 miljoni euro ulatuses teise taseme allutatud võlakirju. Hiljem aasta jooksul kiitis nõukogu heaks LHV Banki kapitali suurendamise, et toetada selle jätkuvat kasvu, ning MREL-iga kvalifitseerivate vanemvõlakirjade emissiooni. Need meetmed olid kriitilise tähtsusega, et tagada Grupi tugev kapitalipositsioon, mis toetab kasvutrajektoori ja võimaldab toime tulla võimalike majanduslike vastutuultega.

Grupi ühingujuhtimise ja riskijuhtimise arhitektuuri tugevdamine oli keskne ja korduv teema. Nõukogu kiitis

heaks rea olulisi alusdokumente, sealhulgas uuendatud riskijuhtimise poliitika ja selle riskitaksonoomia lisa, uue mudeliriski poliitika ning Grupi finantsaruandluse ja maksukäsitluse poliitika. Märkimisväärse mahuga tööna kiideti heaks rida muudetud kontsernitasandi riskipoliitikaid, sealhulgas kapitalijuhtimise, krediidi-, likviidsus- ja rahastamisriski, turu- ja operatsiooniriski poliitikad ning finantskuritegevuse tõkestamise poliitika ja ajakohastatud ESG riskipoliitika. Oluliseks verstepostiks oli Grupi riskivalmiduse deklaratsiooni kinnitamine juunis, mida täiendati sügisel ajakohastatud versiooniga, mis hõlmas ESG-ga seotud riskivalmiduse mõõdikute kalibreerimist.

Finantsstabiilsuse ja planeerimise kontekstis keskendus nõukogu 2025. aasta sisemiste kapitali- ja likviidsuse piisavuse hindamise protsessidele (ICAAP/ILAAP), kinnitas märtsis kapitali adekvaatsuse ja likviidsuse piisavuse aruanded ning kiitis hiljem heaks 2026. aasta ICAAP ja ILAAP tsükli negatiivsed stsenaariumid. Samuti kinnitati 2025. aasta finantsseisundi taastamise plaan. Riski- ja kapitalikomitee ning auditikomitee töö tulemusena jälgis nõukogu regulatiivsete nõuete täitmist, vaatas läbi järelevalve- ja hindamisprotsessi (SREP) tulemused ning kinnitas 2025. aasta siseauditi plaani.

Nõukogu pööras suurt tähelepanu ka juhtimisele, organisatsiooni arengule ja ettevõtte vastutustundlikkusele. Juunis tehti elektroonilise hääletamise teel oluline otsus nimetada Grupi uus tegevjuht. Nõukogu pühendumus ettevõtte vastutustundlikkusele kajastus ka ajakohastatud mitmekesisuspoliitika kinnitamisega. Veebruaris arutati uut 2025–2029 aktsiaoptsooniprogrammi, et viia töötajate motiveerimine vastavusse aktsionäride pikaajalise väärtuse loomisega. Need tegevused olid osa LHV Grupi jätkuvas eesmärgist säilitada tugev organisatsiooniline struktuur ja ühingujuhtimise raamistik, tagades kooskõla finants-valdusettevõttena seatud strateegiliste eesmärkidega.

¹² Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 GOV-1 nõuetega (lõige 5a) ja kaetud sõltumatu vanendauditori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kestlikkusaruande kohta.

¹³ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 GOV-1 nõuetega (lõige 5b) ja kaetud sõltumatu vanendauditori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kestlikkusaruande kohta.



5.3.2 Nõukogu tasustamis põhimõtted ja huvide konfliktid

Nõukogu liikmetele makstava tasu suuruse ja selle maksmise 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 auditikomitee või muu nõukogu organi tegevuses osalemise eest.

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

2025. aastal maksti LHV nõukogu liikmetele (sh endine liige Helder Meerits) nõukogu koosolekutel osalemise eest tasusid kokku 96 tuhat eurot (koos kõigi maksudega). Neist neli liiget (Rain Lõhmus, Andres Viisemann, Raivo Hein ja Liisi Znatokov) said igaüks 15 tuhat eurot (osalesid kõigil koosolekutel), kaks liiget (Tiina Mõis ja Tauno Tats) said igaüks 13,5 tuhat eurot (puudusid ühelt koosolekult) ning Helder Meerits (lahkunud) sai 9 tuhat eurot (puudus kahel koosolekul).

Selguse huvides peab LHV oluliseks märkida, et nõukogu liikme Andres Viisemanni puhul rakendab LHV pikaajalist tulemustasude maksmise programmi (LT), s.o optsooniprogrammi, tulenevalt tema tegevusest LHV tütarettevõtte LHV Varahalduse pensionifondide juhina. Tulemustasu instrumentideks on 100% aktsioptsioonid. Andres Viisemannil on õigus märkida 2023. aastal emiteeritud optsoonide alusel 57 049 LHV aktsiat. 2024. ja 2025. aastal talle optsoone ei väljastatud.

Nõukogu liikmed esitavad kord aastas majanduslike huvide

ja majanduslike huvide konfliktide deklaratsiooni. 2025. aastal ei sõlmitud LHV nõukogu liikmete, nende lähedaste pere liikmete ega nendega seotud isikutega olulisi tehinguid ning ei ole selliseid kehtivaid lepinguid varasematest perioodidest. Huvide konflikte ei esinenud ning seetõttu ei rakendatud parandusmeetmeid. Nõukogu liikmetel ei ole üle 5% suuruseid osalusi äriühingutes, mis on LHV äripartnerid, tarnijad, kliendid või muud seotud ettevõtted.

5.4 Nõukogu komiteed

5.4.1 Auditikomitee¹⁴

Auditikomitee on nõukogu moodustatud nõuandev organ raamatupidamise ja aruandluse (sh eelarve koostamise protsessi), auditorkontrolli, riski- ja kapitalijuhtimise, sisekontrollisüsteemi ja siseauditi tõhusa toimimise ning õigusaktidele ja regulatiivsete nõuete täitmise üle järelevalve tegemiseks. Auditikomitee lähtub oma tegevuses eelkõige auditortegevuse seadusest ja LHV nõukogu kinnitatud töökorras.

Auditikomitee toetab tema järelevalvelasest tegevuses siseauditi üksus, mida juhib siseauditi juht, kes esitab auditikomiteele regulaarselt kord kvartalis aruandeid. Siseauditi juhi ülesanne on muu hulgas tagada, et analüüsitakse ja hinnatakse tegevuste vastavust eesmärkidele, töökorrale, kohaldatavatele seadustele, muudele õigusaktidele, reguleeritud turu eeskirjadele, ametiasutuste ettekirjutustele ja kokkulepetele.

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

Auditikomitee teeb nõukogule ettepanekuid ja annab soovitusi auditorettevõtte nimetamiseks või tagasikutsumiseks, siseaudiitori nimetamiseks või tagasikutsumiseks, organisatsioonilise esinevate probleemide ja ebatõhususe vältimiseks või kõrvaldamiseks ning õigusaktide ja parima praktika nõuete täitmiseks.

Auditikomiteel on vähemalt kolm liiget. Auditikomitee liikmed valitakse nõukogu poolt kolmeks aastaks viisil, mis tagab kompetentside mitmekesisuse ja liikmete sõltumatuse. 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.

Auditikomitee liikmed on Raivo Hein, Tauno Tats ja Verner Uiho (esimees). Auditikomitee liikmete volitused kehtivad kuni 31. märtsini 2026. Alates 2025. aasta oktoobrist nimetas nõukogu auditikomitee neljandaks liikmeks Rain Lõhmuse, kelle volitused kestavad kuni 18.09.2028. Täiendav teave auditikomitee liikmete kohta on esitatud peatükis „Grupi juhtorganid“. LHV auditikomitee liikmetele makstakse igakuist brutotasu 500 eurot ning auditikomitee esimehele 3 000 eurot.

Vastavalt töökorrale toimuvad auditikomitee koosolekud vähemalt kord kvartalis, kuid 2025. aastal toimus auditikomiteel kokku 12 koosolekut. Kuuel koosolekul andsid riskijuhtimise osakonna esindajad auditikomitee liikmetele ülevaate erinevatest riskijuhtimise teemadest, panga ja kontserni riskipositsioonidest ning nende jälgimiseks ja juhtimiseks kasutatavatest näitajatest ja meetmetest, sealhulgas kapitali- ja maksevõimeriski, krediidiriski juhtimise, finantskuritegevuse riski, operatsiooniriski (sh IT-riskide), ESG-riski, likviidsuse ja sellega seotud riskide ning tururiskide (sh intressiriski) ja vastavuskontrolli teemadel.

Enamikul koosolekutest kuulusid arutlusele siseauditi poolt tõstatatud küsimused, eelkõige auditiraportitega seotud teemad. Siseaudiitor andis ülevaate valminud audititest. Auditikomitee vaatas läbi kõik siseauditi aruanded, arutas neis esitatud tähelepanekuid ning kujundas nende kohta seisukoha. Samuti esitati auditikomiteele ja arutati siseauditi märgukirju, mis käsitlesid regulatiivsete tähelepanekute alusel kavandatud leevendamismeetmeid. Aasta esimesel koosolekul kinnitati 2025. aasta siseauditi tööplaan ning detsembris toimunud viimasel koosolekul arutati sisendeid ja juhiseid 2026. aasta siseauditi tööplaaniga. Tööplaan kiideti heaks 2026. aasta jaanuaris. Veebruaris toimunud koosolekul esitas välisaudiitor PwC ülevaate auditeerimisprotsessist ja 2024. aasta finantsaruannete auditi tulemustest. Kahel täiendaval koosolekul osales samuti välisaudiitor (PwC). Oktoobris andis PwC ülevaate 2025. aasta finantsaruannete auditi riskihindamisest, auditiplaanist, meeskonnast ja ajakavast. Detsembris toimunud koosolekul tutvustas välisaudiitor vaheauditi käigus tehtud tähelepanekuid.

Aasta jooksul kiideti heaks ja kinnitati konkreetsed lisateenused, mida välisaudiitor peab osutama. Huvide konflikte ei tuvastatud.

Grupi auditikomitee pidas septembris ka ühise istungi LHV Bank Ltd auditikomitee esimehega, et vahetada teavet eelmisel aastal arutatud teemade ning päevakorras olnud küsimuste kohta.

5.4.2 Töötasukomitee¹⁵

Töötasukomitee on LHV, LHV Panga, LHV Finance'i ja LHV Kindlustuse nõukogude moodustatud organ, kelle ülesandeks on nimetatud ettevõtete töötajate ja juhatuse liikmete tasustamise strateegia väljatöötamine, rakendamine ja selle üle järelevalve teostamine. Töötasukomitee ülesandeks on muu hulgas hinnata, kuidas tasustamisega seotud otsused

¹⁴ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 GOV-1 nõuetega (lõige 5a) ja kaetud sõltumatu vandeaudiitori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kehtlikkusaruande kohta.

¹⁵ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 GOV-1 nõuetega (lõige 5a) ja kaetud sõltumatu vandeaudiitori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kehtlikkusaruande kohta.



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 vajaduse korral ettepanekuid tasustamispõhimõtete ajakohastamiseks ja koostab nõukogule sellekohaseid otsuste eelnõusid.

Töötasukomiteel on vähemalt kolm liiget, kes valitakse LHV ja LHV Panga kattuvatest nõukogu liikmete hulgast. Töötasukomitee liikmed nimetab ametisse ja kutsub tagasi LHV nõukogu. Töötasukomitee liige nimetatakse 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 kontrollitegevuse 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 osaletud komitee koosoleku eest.

Töötasukomitee liikmed on Tiina Möis (esimees), Rain Lõhmus ja Andres Viisemann, kelle volitused kehtivad 22. märtsini 2026. Täiendav teave tasustamiskomitee liikmete kohta on esitatud peatükis „Grupi juhtorganid“.

2025. aastal toimus kaks töötasukomitee koosolekut – jaanuaris ja detsembris. Jaanuaris vaatas komitee läbi ja ajakohastas töötasupoliitika. Kinnitati LHV Panga, LHV Kindlustuse ja LHV Finance'i tasustamissüsteemid, 2025. aasta oluliste riskivõtjate nimekirja ning LHV juhatuse 2024. aasta tasustamisaruanne. Lisaks vaadati üle turuvõrdlus ja 2025. aastaks kavandatud ametikohad ning juhatuse liikmete aastaeasmärgid ja tasustamine. Komitee esitas nõukogule ettepaneku 2024. aasta tulemuste eest väljastavate aktsiaoptsoonide (pikaajaline tulemustasude maksmise programm)

saajate ja summade kohta ning kiitis heaks aktsiaoptsoonide hinnastamise ettepaneku. Samuti vaatas komitee läbi 2022. aastal väljastatud aktsiaoptsoonide realiseerimisega seotud tagantjärele riskidega korigeerimise ning kiitis heaks optsoonide säilitamise töötajatele, kelle töölepingud olid lõppenud. Lisaks kiitis komitee heaks aktsiaoptsoonide realiseerimise 2025. aastal.

Detsembris toimunud koosolekul oli komitee peamiseks fookuseks töötajate rahulolu-uuringu Q12 tulemuste põhjalik analüüs. Samuti viis komitee läbi oma töökorra iga-aastase ülevaateuse ning sai lühikese ülevaate tasustamispoliimetest. Kõik töötasukomitee soovitud ja ettepanekud esitati nõukogule kinnitamiseks, tagades kooskõla LHV Grupi juhtimise ja strateegilise raamistikuga.

5.4.2.1 Tasustamispoliitika

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

Grupi ettevõtete tasustamispoliimetes puuduvad piirkondlikud erisused. Olulisim erinevus Grupi ettevõtete vahel on see, et LHV Varahaldusel ja LHV Paytechil puudub töötasukomitee ja täidavad teistest erinevaid avalikustamismõndeid ning LHV Bank kohaldab oma tegevusriigi õigusaktidest ja tavadest tulenevaid nõudeid.

Tasustamispoliimetete eesmärk on tagada õiglase, motiveeriva, läbipaistva ja õigusaktide nõuetele vastava tasu maksmine Grupi ettevõtetes. Üks peamisi eesmärgi on leida töötajaid, kellel on ettevõtte strateegia elluviimiseks vajalikud oskused, kogemused ja võimed, ning samal ajal ühildada töötajate ja aktsionäride huve, motiveerida töötajaid ning ka ärimahtude kasvades juhtida riske tõhusalt. LHV töötajate töötasu sisaldab tavaliselt põhipalka ja tulemustasu. Värbamisel võrreldakse uue töötaja palka sarnaste ametikohtade palkadega vastavas Grupi ettevõttes ning asjakohase tööpereturu keskmise palgaga, mis tagab konkurentsivõimelise ja

õiglase tasu. Grupi ettevõtteid ei tee töödandja rahastatud sissetakkeid kolmanda samba pensionifondidesse ega paku selliseid hüvesid nagu ametiautod, mobiiltelefonid või sülearvutid isiklikuks kasutamiseks.

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

- Tulemuskriteeriumid peavad olema kooskõlas usaldusväärsete ja tõhusate 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, kasumliikkus, kulu- ja mahunäitajad) või turupõhiseid näitajaid (nt aktsia hind või väärtpaberi 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 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 ning neid kaasata ja hoida. Töötasu määramisel peavad Grupi ettevõtteid oluliseks maksta ametikohale vastavat õiglast tasu ning on pigem valmis tegema erandeid kui piirama vaikuid ametikohast tulenevate rangete töötasuvahemike tõttu. Töötasu määramisel arvestatakse:

- töötaja pühendumust, tulemusi ja algatusvõimet;
- võimalust asendada ametikohti tehnoloogialahendustega;
- töökoormust ning töö kvaliteeti ja intensiivsust;
- vastutuse ulatust, nõutud haridustaset ja ametikoha olulisust;
- juhtimistulemusi ja nende vastavust ettevõtte strateegiliste eesmärkidele;
- oskust kasutada tehnoloogiat valdkonna juhtimisel;
- lisahüvesid, olukorda tööjõuturul ja geograafilise asukoha keskmist palgataset.

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

Töötajad ei tohi negatiivseid riske nagu tasu väärtuse langus, vähendamine või tagasinõue ühelgi viisil, nt riskimaandamise või kindlustuse kaudu, kolmandale isikule üle anda. 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 põhi- ja muutuvtasu komponentide suhe 2025. aastal:

Grupi riskiprofiili mõjutavate töötajate gruppide põhi- ja muutuvtasu suhe seisuga 31.12.2025 ja 31.12.2024

	2025	2024
Kõrgem juhtkond	0,63	0,71
Kontrollfunktsiooni täitvad töötajad	0,21	0,19
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)	0,74	0,62

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 optsoonide realiseerimisest hoidma optsoonidega 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 anda, nt kindlustuse või teatavat liiki finantsinstrumentide abil. Enesehindamise läbiviimisel võetakse arvesse kohustuste ulatust, otsustusõigust ning kvalitativseid ja kvantitatiivseid tulemusnäitajaid. Analüüsi viib läbi Grupi ettevõtte juhatus arutelu vormis juhatuse või juhtkonna (LHV Bank) koosolekul. Enesehindamise algatab personalijuhtimise osakond ning protsessi ja tulemuste nõuetele vastavust hindab vastavuskontrolli osakond, kelle esindaja viibib ka enesehindamise juures. Töötasukomitee vaatab kord aastas üle töötajaga seotud kvalitativsed 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.

Aktsiaoptioonid

2020. aastal kiitsid LHV aktsionärid heaks tulemustel põhineva aktsiaoptsooniprogrammi LHV ja Grupi ettevõtete juhatuse liikmetele, nendega võrdsustatud töötajatele ning võtmetöötajatele, mida rakendati aastatel 2020–2024. 26. märtsil 2025 kiitsid aktsionäride üldkoosolek heaks 2020–2024 programmi muudatused ning kehtestas uue aktsiaoptsooniprogrammi aastateks 2025–2029. Muudetud tingimuste alusel määrati 2025. aastal 2024. aasta tulemuste eest aktsiaoptsoonide saajad ja mahud ning edaspidiseid optsoonide andmisi reguleerib uus programm.

Alljärgnevad põhimõtted olid aluseks 2020–2024. aastate aktsiaoptsooniprogrammile, mida aktsionäride üldkoosolek muutis 26. märtsil 2025, et määrata 2024. aasta tulemuste eest antavad optioonid.

Aktsiaoptioonid on üks tulemuspõhise hüvitise (tulemustasu) liike ning nende andmine põhineb pikaajalistel huvidel ja kokkulepitud tulemuste saavutamisel. Eesmärkides tuleb arvesse võtta kapitalinõudeid, likviidsust ja riskijuhtimist, kaasa arvatud kestlikkuse kriteeriume. Tulemustasu makstakse ainult siis, kui eesmärgid on täidetud, ning oodatust väiksemate tulemuste eest tulemustasu ei maksta.

Programmi eesmärgid:

- tagada konkurentsivõimeline tasustamine, et olla tööjõuturul atraktiivne;
- hoida ja motiveerida võtmetöötajaid läbi omanikusuhte loomise;
- töötajate ja aktsionäride huvide ühildamine;
- kasvatada ettevõtte väärtust läbi tulemusjuhtimise;

- edendada usaldusväärset ja tõhusat riskijuhtimist, sh kestlikkusriskide arvessevõtmist.

Optsooniprogrammi tulemustasu instrumentideks on 100% aktsiaoptioonid. Aktsiaoptsoonide tähtaeg on vähemalt kolm aastat alates optsoonide väljastamise hetkest. Täiendav tingimus kehtib juhatuse liikmetele ning teistele määratletud töötajatele, kelle ametialane tegevus avaldab olulist mõju ettevõtte riskiprofiilile – neil ei ole lubatud optsooniprogrammi alusel omandatud aktsiaid võõrandada ühe aasta jooksul pärast optsoonide realiseerimist. Aktsiate väljastamisele eelnev vähemalt kolmeaastane üleandmisperiood võimaldab tulemusi pikaajaliselt hinnata. Optsoone ei saa realiseerida rahas. Aktsiaoptsoone väljastatakse igal aastal teatud protsendi ulatuses LHV Grupi aktsiate koguarvust, nagu on määratletud LHV Grupi aktsionäride üldkoosoleku poolt kinnitatud aktsiaoptsooniprogrammis. LHV-l on õigus keelduda aktsiaoptsoonide realiseerimisest ja väljastamisest õigustatud isikule kas osaliselt või tervikuna siis, kui:

- LHV Grupi üldkoosolek või üldkoosoleku otsuse alusel tegutsev nõukogu ei võta vastu otsust LHV aktsiakapitali suurendamise ja aktsiate emiteerimise kohta;
- juhatuse liikme leping või optsoonide saamiseks õigustatud isiku töösuhe on lõppenud isiku enda algatusel või töölepingu seaduse § 88 alusel või töölepingu seaduse muutmise korral analoogselt alusel; nõukogu otsuse alusel on siiski võimalik teha erandeid käesoleva sätte kohaldamisel;
- LHV või selle asjakohase tütaretevõtte majandus- tulemused on eelneva perioodiga võrreldes märkimisväärselt halvenenud;
- optsoone saama õigustatud isik ei täida enam tulemuskriteeriume või ei vasta krediidiasutuse või fondivalitseja juhile või töötajale seadusega kehtestatud nõuetele;

- LHV või selle asjakohane tütaretevõtte ei täida enam usaldatavusnõudeid või vastava äriühingu riskid ei ole adekvaatselt kaetud omavahenditega;

- optsoonide väljastamisel on tuginetud andmetele, mis osutusid olulisel määral ebatäpseks või ebaõigeks;
- Finantsinspeksioon või muu pädev asutus on teinud ettekirjutuse, mis keelab aktsiate väljastamise optsoonide saamiseks õigustatud isikule.

Aktsiaoptsoone on ajavahemikul 2015–2025 väljastatud igal aastal. 2025. aastal realiseeriti 2022. aastal väljastatud optioonid. Edaspidised optsoonide andmised toimuvad 26. märtsil 2025 aktsionäride üldkoosoleku poolt heaks kiidetud uue 2025–2029 optsooniprogrammi alusel, mis jätkab optsoonide andmist kolmeaastase tähtajaga.

Aktsiaoptsoonide saamine ja kogus sõltusid ettevõtte üldiste ning juhatuse liikmete ja töötajate individuaalsete tegevuseesmärkide edukast täitmisest. 2025. aastal väljastati aktsiaoptsoone 264 isikule summas 7 874 tuhat eurot. 2024. aastal väljastati aktsiaoptsoone 227 isikule summas 6 236 tuhat eurot. 2023. aastal väljastati aktsiaoptsoone 181 isikule summas 5 928 tuhat eurot.

2023. aastal väljastatud aktsiaoptsoone saab realiseerida ajavahemikul 1. aprillist 2026 kuni 30. aprillini 2026 ning nimiväärtusega 0,1 eurot aktsiaid saab omandada hinnaga 1,70 eurot aktsia kohta. 2024. aastal väljastatud aktsiaoptsoone saab realiseerida ajavahemikul 1. aprillist 2027 kuni 30. aprillini 2027 ning nimiväärtusega 0,1 eurot aktsiaid saab omandada hinnaga 1,74 eurot aktsia kohta. 2025. aastal väljastatud aktsiaoptsoone saab realiseerida ajavahemikul 1. aprillist 2028 kuni 30. aprillini 2028 ning nimiväärtusega 0,1 eurot aktsiaid saab omandada hinnaga 1,63 eurot aktsia kohta.

Aktsiaoptsooniprogrammiga seotud kulud ulatusid 2025. aastal 6 961 tuhande euron (2024: 6 809 tuhat eurot).



5.4.3 Nomineerimiskomitee¹⁶

Nomineerimiskomitee eesmärk on toetada LHV, LHV Panga ja LHV Finance'i nõukogusid mainitud äriühingute juhatuse ja nõukogu liikmete ning (kui asjakohane) võtmetöötajate valikuprotsessi ja sobivusnõuetega seotud küsimustes. Nomineerimiskomitee 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 vajaduse korral riskijuhtimise, vastavuskontrolli, siseauditi ja teiste osakondade ning üksuste juhtide kaasamise tagamine vastavaid valdkondi puudutavates küsimustes. Nomineerimiskomitee juhindub oma töös muu hulgas mitmekesisuse poliitikast, mis lähtub Euroopa Keskpanga sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise suunistes ja äriühingute juhtkonna soolist tasakaalu käsitlevas EL-i direktiivis sätestatud üldpõhimõtetest. Sellega seose märgitakse, et Tiina Möis on LHV nõukogu liige ning ühtlasi töötasukomitee ja nomineerimiskomitee esimees, Liisi Znatokov on nõukogu liige ja riski- ja kapitalikomitee esimees ning Relika Mell on LHV siseauditi juhina võtmetöötaja. Lisaks töötab LHV Eesti tütarettevõtetes kokku 157 keskastme juhti, kellest 88 on naised, ning juhatuse liikmeid on kokku 12, kellest 5 on naised.

Nomineerimiskomiteel on vähemalt kolm liiget, kes valitakse LHV ja LHV Panga kattuvate nõukogu liikmete hulgast. Komitee liikmetel peavad olema individuaalselt ja kollektiivselt valikuprotsessi ja sobivusnõuete alased piisavad ja asjakohased teadmised, kogemused ja asjatundlikkus, sh teadmised Euroopa Pangandusjärelevalve ja Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve suunistes esitatud juhtorgani liikmete ja võtmetöötajate sobivuse hindamise kohta sätestatud nõuetest. Komitee pädevuse, õigused, tegevuspõhimõtted ja

liikmetele makstava tasu suuruse otsustab LHV nõukogu.

Nomineerimiskomitee liikmed on Tiina Möis (esimees), Rain Lõhmus ja Andres Viisemann, kelle volitused kehtivad 22. märtsini 2026. Täiendav teave nominatsioonikomitee liikmete kohta on esitatud peatükis „Grupi juhtorganid“. Nomineerimiskomitee liikmetele makstava tasu suuruse otsustab LHV nõukogu. Alates 1. aprillist 2023 on nomineerimiskomitee esimehele makstav tasu 1 000 eurot ja nomineerimiskomitee liikmele makstav tasu 500 eurot iga osaletud komitee koosoleku eest.

2025. aastal toimus kaks nomineerimiskomitee koosolekut, üks otsus võeti vastu kirjalikus vormis ning viis otsust võeti vastu elektrooniliselt. Jaanuaris hindas komitee LHV, LHV Panga ja LHV Finance'i juhatuse ja nõukogu liikmete ning võtmetöötajate individuaalset ja kollektiivset sobivust.

Mais keskendus nomineerimiskomitee LHV Grupi uue tegevjuhi valimisele. Komitee hindas AS-i LHV Group tulevase juhatuse esimehe, AS-i LHV Pank nõukogu esimehe ja riski- ja kapitalikomitee liikme ning AS-i LHV Finance tulevase nõukogu liikme Mihkel Torimi individuaalset ja kollektiivset sobivust. Sobivuse hindamised ja valimisprotsessid viidi läbi eesmärgiga tagada vastavus regulatiivsetele nõuetele ja kooskõla LHV strateegiliste eesmärkidega.

Lisaks kiitis komitee heaks AS-i LHV Pank juhatuse tulevase liikme ja tehnoloogia- ning tootearenduse juhi Mihkel Kasepuu individuaalse sobivuse hindamise aruande ning kollektiivse sobivuse hindamise aruande AS-i LHV Pank juhatuse kavandatava uue koosseisu kohta.

Augustis algatas komitee Kairi Pauskari sobivuse hindamise AS-i LHV Group ja AS-i LHV Pank nõukogu liikme kandidaadina. Pärast tema individuaalse sobivuse ja nõukogu kollektiivse sobivuse hindamise heakskiitmist novembris soovitas komitee nõukogul teha aktsionäridele ettepaneku valida Kairi Pauskar AS-i LHV Group uueks nõukogu liikmeks

Tiina Möisa asemel. Lõplik ametisse nimetamine sõltub aktsionäride üldkoosoleku otsusest.

Kõik sobivuse hindamised, ajakohastused ja ettepanekud esitati nõukogule kinnitamiseks, tagades kindla juhtimise ning kooskõla LHV Grupi pikaajaliste eesmärkidega.

5.4.4 Riski ja kapitali komitee¹⁷

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

Riski ja kapitali komitee 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.

Seisuga 31. detsember 2025 kuuluvad riski ja kapitali komiteesse Liisi Znatokov (esimees), Rain Lõhmus ja Andres Viisemann ning nende volitused kehtivad 31. märtsini 2026, välja arvatud Liisi Znatokov, kelle volitused kehtivad 20. märtsini 2027. Heldur Meerits oli riski ja kapitali komitee liige

kuni oma surmani 2025. aasta oktoobris. Täiendav teave riski ja kapitali komitee liikmete kohta on esitatud peatükis „Grupi juhtorganid“. Riski ja kapitali komitee liikmetele makstava tasu suuruse otsustab LHV nõukogu. Kuni 2025. aasta märtsini põhines tasustamine koosolekutel osalemisel, kusjuures esimehele maksti 1 000 eurot ja liikmele 500 eurot iga koosoleku kohta. 2025. aasta veebruaris kiitis nõukogu heaks muudetud tasustamis põhimõtted, arvestades suurenenud töökoormust seoses LHV üleminekuga Euroopa Keskpanga otsese järelevalve alla. Alates 2025. aasta märtsist asendati varasem koosolekupõhine tasustamine fikseeritud igakuise tasuga 3 000 eurot (bruto) esimehele ja 500 eurot (bruto) liikmele. See tasustamine on ühtlustatud LHV Panga riski ja kapitali komitee tasustamisega ning liikmed, kes kuuluvad mõlemasse komiteesse, saavad ühe tasu.

2025. aasta jooksul keskendus riski ja kapitali komitee Grupi riskijuhtimise raamistiku tugevdamisele, piisava kapitaliseerituse tagamisele ning regulatiivsete nõuete täitmise järelevalvele. Komitee töö oli keskse tähtsusega muutuvaks riskikeskkonnas navigeerimisel ja Grupi strateegiliste eesmärkide toetamisel. Kokku toimus aasta jooksul üheksa korralist ja neli erakorralist komitee koosolekut.

Aasta peamiseks fookuseks oli Grupi riskiisuraamistiku (RAF) oluline arendamine. Aasta esimeses pooles olid RAF-iga seotud arutelud pidevaks teemaks ning need kulmineerusid Grupi ajakohastatud riskiisu dokumendi kinnitamisega erakorralisel koosolekul mais. Kuigi üldine raamistik oli jätkuvalt arendamisel, kinnitas komitee pooleliolevate muudatuste suuna. Seda tööd toetasid aprillis heaks kiidetud muudatused riskijuhtimise poliitikas, sealhulgas riskitaksonoomia lisas, ning riskiisu poliitikas, tugevdades Grupi riskijuhtimise üldist raamistikut.

Kooskõlas uuendatud RAF-iga viis komitee läbi põhjaliku ülevaate Grupi peamistest riskipoliitikatest. Juunis toimunud koosolekul vaadati läbi muudatused kapitalijuhtimise

¹⁶ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 GOV-1 nõuetega (lõige 5a) ja kaetud sõltumatu vanendauditori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kestlikkusaruande kohta.

¹⁷ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 GOV-1 nõuetega (lõige 5a) ja kaetud sõltumatu vanendauditori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kestlikkusaruande kohta.



poliitikas, krediidiriski poliitikas, likviidsus- ja rahastamisriski poliitikas, tururiskide poliitikas, operatsiooniriski poliitikas, ESG riskipoliitikas ning finantskuritegevuse tõkestamise poliitikas. See algatus tagas, et Grupi põhipoliitikal on ajakohased, tõhusad ning kooskõlas strateegilise suuna ja riskitaluvusega. Krediidiriski poliitika ajakohastamist arutati ka aprillis, sealhulgas vajadust täiendavalt määratleda piiratud tegevused.

Komitee edendas ka strateegilisi algatusi, eelkõige keskkonna-, sotsiaalsete ja juhtimistegurite lõimimisel. Selle tulemusel töötati välja uus ESG riskipoliitika, mida arutati juunis, ning ajakohastati ESG riskijuhtimise raamistikku. Teiseks oluliseks strateegiliseks fookuseks oli Grupiülene andmestrategie, mida tutvustati augustis ning mille komitee heaks kiitis, rõhutades selge vastutuse, läbipaistvuse ja järjepidevuse olulisust andmehalduse valdkonnas.

Grupi finantsstabiilsuse säilitamine oli komitee töö keskmes. Märtsis kiitis komitee heaks kapitali adekvaatsuse ja likviidsuse piisavuse aruanded. Toimusid arutelud sisemiste kapitali ja likviidsuse adekvatuse hindamise protsesside (ICAAP/ILAAP) üle ning septembris tegi komitee nõukogule ettepaneku kinnitada 2026. aasta ICAAP-i negatiivse stsenaariumi dokumentatsioon. Lisaks toetas komitee finantsseisundi taastamiskava ajakohastamist ning soovitas kapitalibaasi tugevdamiseks emiteerida T2 võlakirju.

Regulatiivne järelevalve oli pidev ja oluline tegevusvaldkond. Märtsis vaatas komitee läbi EBA 2025. aasta stressitesti läbiviimise ning augustis analüüsis selle tulemusi, mis kinnitasid Grupi kapitali vastupidavust ebasoodsates tingimustes. Aasta teises pooles pöörati märkimisväärset tähelepanu riskandmete koondamise ja aruandluse (RDARR) kohapealse kontrolli tulemustele. Komitee jälgis tegevuskavade koostamist tuvastatud puuduste kõrvaldamiseks, juhtimise tugevdamiseks ning valmisoleku tagamiseks eelseisvaks SREP tsükliks.

Aasta algusest alates käsitles komitee ka spetsiifilisi regulatiivseid ja kriisilahendatavusega seotud küsimusi. Vaadati läbi *Bail-in Playbook*'i ja ettevõtte ümberkorraldamise plaani ajakohastused ja muudatused, mis olid seotud LHV 2024. aasta kriisilahendatavuse enesehindamisega. See ennetav lähenemine tagas jätkuva vastavuse regulatiivsetele nõuetele ja valmisoleku erinevateks järelevalvestsenaariumideks. Komitee põhjalik järelevalve ja otsustav tegutsemine kogu aasta vältel tugevdasid Grupi vastupidavust ning toetasid selle pikaajalist ja kestlikku kasvu.

5.5 Juhtimisraamistik ja -kultuur

5.5.1 Juhatus ja nõukogu koostöö

Juhatus ja nõukogu teevad LHV huvide parima kaitsmise tagamiseks tihedat koostööd. Koostöö aluseks on eelkõige avatud mõttevahetused nii juhatuse ja nõukogu vahel kui ka juhatuses ja nõukogus.

Juhatus ja nõukogu töötavad ühiselt välja LHV eesmärgid ja strateegia. Juhatus lähtub LHV juhtimisel nõukogu antud strateegilistest juhustest 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 riskijuhtimist.

2025. aastal ei esinenud huvide konflikte, mistõttu parandusmeetmeid ei rakendatud.

5.5.2 Ettevõttekultuur ja eetiline juhtimine¹⁸

LHV ettevõttekultuur peegeldab endas missiooni parandada juurdepääsu finantsteenustele ja kapitalile ning visiooni innustada inimesi ja ettevõtteid mõtlema ambitsioonikalt, uurima uuenduslikke ideid ja oma eesmärkide saavutamiseks julgelt tegutsema. Lähtudes oma põhiväärtustest – lihtne, toetav ja tulemuslik – loob ja edendab LHV oma ettevõttekultuuri selgete väärtuspõhiste strateegiate ja põhimõtete kaudu. LHV personalipõhimõtetele ja töötajatele pakutaval väärtuspaketil on keskne roll töötajate arengu, rahulolu ja organisatsiooni eesmärkidega joondumise edendamisel. Need algatused rõhutavad professionaalset arengut, tunnustamist ja toetavat töökeskkonda.

Juhtorganid vastutavad kõigile töötajatele kohalduvate kohustuslike poliitikate, sh eetikapõhimõtete kehtestamise eest. Poliitikaid vaadatakse igal aastal üle ja vajaduse korral peetakse arutelusid, et tagada poliitikate asjakohasus ja tõhusus tegeva ettevõttekultuuri edendamisel. Selle protsessi kaudu annavad juhatus ja nõukogu selgeid juhiseid organisatsiooni väärtuste ja eetiliste standardite edendamiseks ja au sees hoidmiseks.

Kõik LHV juhid (ja töötajad) peavad käituma eetiliselt ja vastutustundlikult ning eetikapõhimõtete järgima. LHV eetikapõhimõtted on aluseks mitmesugustele sisemistele eeskirjadele ja reeglitele, sh grupi juhtimispoliitikale ja muudele kordadele, mis reguleerivad eetikapõhimõtete täpemat järgimist. LHV-l on ESG poliitika, milles on selgelt kirjeldatud ja selgitatud LHV vastutust ja pühendumist sotsiaalsetele ja keskkonnaküsimustele.

LHV organisatsiooniline ja töökorralduslik ülesehitus on läbipaistev, selge ja alati ajakohane, et tagada grupi tõhus juhtimine. Seda kindlustavad selgelt määratletud vastutusvaldkonnad, regulaarsed sise- ja väisaudidid, poliitikate perioodiline ülevaatus nende asjakohasuse säilitamiseks ning pidevad investeerimised koolitustesse ja arengusse, et tagada teadlikkus parimatest tavadest ja regulatiivsetest nõuetest. See lähenemisviis tagab, et sisekontroll on äritegevusest eraldatud, vastutusvaldkonnad on piisavalt jaotatud ning tõhusaks toimimiseks on tagatud vajalikud ressursid.

Oma kultuuri edendamiseks tagab LHV, et tema väärtused lõimitakse igapäevategevusse, kommunikatsiooni ja investoritega suhtlemisse. Organisatsioon annab järjekindlalt teada oma pühendumisest läbipaistvusele, kestlikkusele ja eetilisele käitumisele, kinnistades neid põhimõtteid ettevõtte kõigil tasanditel.

LHV hindab oma ettevõttekultuuri regulaarse töötajate tagasiside (sh rahulolu-uuringute), tulemuslikkuse mõõdikute ja strateegiliste eesmärkidega kooskõla alusel. Rahulolu-uuringutega kogutakse teavet töötajate organisatsiooni,

¹⁸ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 G1-1 nõuetega (lõiked 9 ja 10g) ja kaetud sõltumatu vandeaudiitori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kestlikkusaruande kohta.



juhtkonda, tööd ja isiklikku motivatsiooni puudutavate vaadete kohta. Selline lähenemisviis tagab, et ettevõttekultuur areneb vastavalt sisemistele ja väliste muutustele, aidates kaasa töötajate, klientide ja aktsionäride pikaajalisele edule, ning ühtlasi toetab tugevat juhtimist ja eetiliste standardite järgimist.

LHV personalipoliitika kirjeldatud koolituspoliitika kohaselt arendatakse töötajate pädevusi eelkõige planeeritud koolitusprotsesside kaudu. Kõiki töötajaid koolitatakse, ent koolituste ulatus ja sagedus määratakse kindlaks iga-aastaste koolituskavadega, mis koostatakse vastavalt osakondade vajadustele ja töötajate arengueesmärkidele. Korraldatakse ettevõttesisesid ja väliseid koolitusi ning pakutakse e-õppe võimalusi, tagades paindlikkuse ja asjakohasuse.

Grupi ettevõtete juhatuse liikmed tutvustavad aasta jooksul oma ettevõtete töötajatele kvartalite finantstulemusi ja selgitavad LHV eesmärke ja sihte. Lisaks korraldab LHV kord kvartalis infotunde, strateegilisi arutelusid ja tegevuste ülevaateid, mida juhivad grupi ettevõtete valdkonnajuhid. Nende ettevõtmiste eesmärk on aidata töötajatel üksikasjalikult mõista ettevõtte kultuuri, strateegiat, tegevust ja tulemusi. Kõik töötajad saavad sellistel üritustel osaleda kohapeal või kaugühenduse teel või hiljem salvestist järele vaadata.

Kõiki võimalikke huvide konflikti, altkäemaksu, finantsku-ritegevuse, ebaseadusliku tegevuse ja korruptsiooni juhtumeid käsitletakse hoolikalt ja vastutustundlikult. LHV edendab kestlikku mõtteviisi kõigil juhtimistasanditel ja kogu organisatsioonis. Selleks:

- hoitakse mittehierarhilist organisatsioonistruktuuri, et rõhutada töötajate individuaalse vastutuse võtmise tähtsust;

- tõhustatakse järjepidevalt ESG tegurite lõimimist grupi igapäevätöösse, juhtimisstiili, värbamisprotsessidesse ja strateegiate väljatöötamisse;
- keskendatakse kaasamisele ja koostööle;
- tunnistatakse ESG tegurite integreerimist oma äriprotsessidesse kui püüet muutusi juhtida ning koostöö tähtsust seatud eesmärkide saavutamisel;
- tehakse pingutusi ESG tegevuste ning vastavate edusammude analüüsi ja aruandluse parandamiseks ning oma mõõdikute ja edusammude nõuetekohaseks avaldamiseks reguleerivatele asutustele, partneritele ja laiemale avalikkusele;
- järgitakse juhtimise läbipaistvuse tagamiseks Finantsinspektsiooni ja Nasdaq Tallinna börsi koostatud „Hea ühingujuhtimise tava“ soovitusi;
- lähtutakse äriühingute kestlikkusaruandluse direktiivist (CSRD) tulenevatest aruandlusnõuetest;
- on kestlikkusealased eesmärgid lõimitud juhatuse liikmete, nendega võrdsustatud töötajate ja võtmetöötajate aktsioptionsiooniprogrammi raames hinnatavatesse aastaeesmärkidesse.

LHV ei tegele lobitegevusega ega toeta ei otseselt ega kaudselt ühtegi poliitilist organisatsiooni.¹⁹

5.5.2.1 Rikkumistest teavitamise kanal²⁰

LHV grupi ettevõtted on loonud sisevõrgu kaudu juurdepääsetava sisemise rikkumisest teatamise kanali, mis võimaldab töötajatel konfidentsiaalselt teada õigusrikkumistest, ebaeetilisest käitumisest või käitumisest, mis on vastuolus sise-eeskirjadega, nt eetikapõhimõtete või muude reeglitega. Kanal toetab anonüümset teavitamist ning kõik teated suunatakse vastavuskontrolli osakonda erapooletuks läbivaatamiseks ja asjakohaste meetmete kasutusele võtmiseks.

Rikkumistest teatamise mehhanism tagab kaitse töötajatele, kes heas usus teatavad rikkumistest, sh tagab neile anonüümset, kui nad seda soovivad, ning kaitse diskrimineerimise ja ebaõiglase kohtlemise eest. Rikkumisi käsitletakse põhjalikult ja objektiivselt, teavitades vajadusel õiguskaitse- ja järelevalveasutusi. Samuti on teavitatud töötajaid nende õigusest teatada rikkumistest väljaspool ettevõtet. Kuigi eraldi rikkumistest teavitamise koolitusi ei ole korraldatud, tõstavad LHV grupi ettevõtted rikkumistest teavitamise kanali olemasolu esile sissejuhataval vastavus-koolitusel. Teave rikkumistest teatamise mehhanismi kohta, sh asjakohased dokumendid, on kõigile töötajatele ligipääsetavad sisevõrgu kaudu ja leitavad selgesõnaliste pealkirjade ja linkide abil. Vastavalt teatatud rikkumise olemusele viiakse uurimine vajaduse korral läbi kooskõlas sisepeetuste ennetamise korraga, milles on selgelt määratletud tuvastamise ja käsitlemise protsessid. Uurimisi juhivad sõltumatult sisekontrolli üksus, mis on juhtimisahelast eraldi tegutsev teise astme vastavuskontrolli funktsiooni täitja.

Uurimiste tulemustest teavitatakse vajaduse korral asjakohaseid juhtorganeid, tagades seejuures läbipaistvuse ja vastutuse nende menetlemisel. See terviklik raamistik toetab LHV pühendumust eetilisele äripraktikale.

5.5.2.2 Korruptsiooni ja altkäemaksu ennetamine ja avastamine²¹

LHV on kehtestanud protsessid võimalike korruptsiooni- või altkäemaksujuhtumite ennetamiseks, avastamiseks, uurimiseks ja käsitlemiseks, mida reguleerivad sisevõrgus kättesaadavad kohustuslikud sise-eeskirjad. Töötajatel on lepinguline kohustus eeskirjad läbi vaadata ja neist kinni pidada, kusjuures uuendused edastatakse neile viivitamatult ning nende üle vaatamine kinnitatakse spetsiaalse süsteemi kaudu. Uued töötajad peavad tööle asumisel samuti eeskirjadega tutvuma ja reeglitest arusaamist kinnitada.

Kuigi LHV-l ei ole spetsiaalset korruptsiooni või altkäemaksu tõkestamise koolitusprogrammi, käsitletakse asjakohaseid teemasid sisemistes kordades ja poliitikates, mille tundmine on kõigile töötajatele kohustuslik.

LHV tagab läbipaistvuse ja aususe üksikasjalike kingituste vastuvõtmise reeglite ja kehtestatud poliitikate abil, mis toetavad eetilist käitumist, aitavad ennetada huvide konflikte ja tagavad LHV ressursside vastutustundliku kasutamise. Nende poliitikate vastavust ÜRO korruptsioonivastase konventsiooni nõuetele ei ole ametlikult hinnatud, kuna finantssektori ränges õigusraamistikus puudub praktiline vajadus sellise hindamise järele, ja praegu ei ole ka kavas sellist hindamist läbi viia.

Rikkumistest teatamise mehhanism võimaldab eelmises punktis kirjeldatud viisil teatada kõigist võimalikest juhtumitest (sh korruptsioonist ja altkäemaksust), tagades struktureeritud protsessi erinevate juhtumite tuvastamiseks.

¹⁹ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 G1-5 nõuetega ja kaetud sõltumatu vandeaudiitori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kestlikkusaruande kohta.

²⁰ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 G1-1 nõuetega (lõiked 10a, 10c ja 10e) ja kaetud sõltumatu vandeaudiitori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kestlikkusaruande kohta.

²¹ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 G1-1 nõuetega (lõiked 10a, 10b, 10g ja 10h), G1-3 nõuetega (lõiked 18a, 18b, 18c, 20, 21a, 21b, 21c) ja G1-4 (lõige 24a) ja kaetud sõltumatu vandeaudiitori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kestlikkusaruande kohta.



LHV ei ole tuvastanud organisatsioonis valdkondi ega funktsioone, millega kaasneb korruptsiooni- või altkäemaksurisk. Huvide konfliktid vältimise poliitika koos teiste sisepoliitikatega tagab tugeva järelevalve ja juhtimise, minimeerides ebaeetilise käitumise võimalusi kõigis valdkondades. Lisaks on kehtestatud sisepeetuste ennetamise, avastamise ja lahendamise kord, mis tegevdab veelgi LHV pühendumust eetilisele tegevusele.

LHV-l ei ole olnud ühtegi kinnitatud korruptsiooni või altkäemaksuga seotud juhtumit.

5.5.3 Teabe avalikustamine

5.5.3.1 Pühendumus läbipaistvusele ja suurepärasele investorsuhetele

LHV kohtleb kõiki aktsionäre võrdset ja teavitab kõiki aktsionäre olulistest asjaoludest võrdsetel alustel, võimaldades vastavale teabele kiiresti ja ühetaoliselt juurde pääseda. Teabe avalikustamine toimub vastavalt avalikele ettevõtetele kehtestatud reeglitele.

LHV panustab aktiivselt investorkogukonnaga heade suhete arendamise ja investorite teadlikkuse suurendamise. LHV-l on investoritele mõeldud 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 finantsprognoosi. LHV veebilehel on avalikustatud jooksva ja järgmise aasta finantskalender, mis sisaldab majandusaasta aruande ja vahearuanne 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 krediidiasutusest tütarettevõtte LHV Pank on registreeritud läbipaistvusregistris registreerimisnumbriga

449511822591-64. Mitte ühelgi aruandeperioodil ametisse nimetatud LHV haldus-, juht- või järelevalveorgani liikmel ei olnud nende ametisse nimetamisele eelnenud kahe aasta jooksul võrreldavaid ametikohti avalikus halduses (sh reguleerivates asutustes). Kõik sellised seosed, kui need tekivad, avalikustatakse tulevastest aruannetes²².

LHV korraldab kvartaalseid investorkohtumisi ja veebiseminare, mille kokkuvõtetega on võimalik tutvuda LHV veebilehel. Vajaduse korral ja sidusrühmade soovil korraldatakse ka kohtumisi analüütikutega ning analüütikutele, investoritele või institutsionaalsetele investoritele suunatud esitlusi ja pressikonverentse. LHV selgitab oma veebilehel oma eesmärgi, suundi ja arvamusi võimalike trendide ning regulatiivse ja ärikeskkonna muutuste kohta. LHV püüab olla avatud, läbipaistev ja anda oma tegevusest investoritele aru. 2019., 2020., 2023. ja 2025. aastal kuulutati LHV võitjaks konkursil Nasdaq Baltic Awards, mis tunnustab Baltimaade parimaid börsiettevõtteid nende investorsuhete kvaliteedi ja omakapitali tootluse alusel, põhikategoorias „Parimate investorsuhetega ettevõtte“. 2025. aastal tunnustati LHV Pank üheksandat korda aasta maaklerfirmaks kui ettevõtte, kes panustab kõige aktiivsemalt kapitalituru arendamise algatustesse.

5.5.3.2 Dividendipoliitika

LHV veebilehel on avaldatud LHV dividendipoliitika, mis sätestab dividendide maksmise põhimõtted, mille kohaselt dividendi 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 omistatavast maksueelsest kasumist.

5.5.4. 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, mis 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 2025. aastal lepingujärgseid teenuseid, mis hõlmasid grupi ettevõtete majandusaasta aruannete auditeid, kvartaalsetes vahearuanetes kajastatud kasumi ülevaatusi, tõlketeenuseid, maksunõustamis-teenuseid, investeerimisfondide seaduse planeeritavate muudatustega seotud nõustamisteenuseid ning muid kindlustandvaid teenuseid, mille kohustus tuleneb krediidiasutuste seadusest, väärtipaberituru seadusest ning investeerimisfondide seadusest.

Tehingud seotud osapooltega on avalikustatud raamatupidamise aastaaruande lisas 23.

2022. aastal korraldas juhatus koos auditikomiteega konkursi audiitori valimiseks 2024.–2028. aasta majandusaasta aruannete auditeerimiseks. Konkursi raames küsiti pakkumisi neljalt suurimalt rahvusvaheliselt tunnustatud audiitorbüroolt ja kohtuti nende esindajatega. Audiitori valikul hinnati kandidaatide varasemat kutsealast töökogemust, oskusi ja teadmisi, usaldusväärsust, 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 AS PricewaterhouseCoopers (PwC), kes nimetati 2022. aastal toimunud aktsionäride korralisel üldkoosolekul grupi ettevõtete audiitoriks majandusaastateks 2024–2028.

2025. aastal audiitori osutatud teenuste eest makstud või tasumisele kuuluvate tasude kogusumma on 1 140 tuhat eurot, millest 769 tuhat eurot on tasud audiitoriteenuste eest ning 372 tuhat eurot muude teenuste eest.

22. Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 G1-5 nõuetega (lõiked 29d ja 30) ja kaetud sõltumatu vandeaudiitori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kehtlikkusaruande kohta.



5.5.5 Vastavuse deklaratsioon

LHV järgib „Hea ühingujuhtimise tava“ juhiseid ja soovitusi, v.a selle järgmine punkt allpool 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 koosseisu kuulub praegu üks sõltumatu liige (Liisi Znatokov), kes vastab „Hea ühingujuhtimise tava“ lisas esitatud sõltumatuse tunnustele. Aktiivse arengu ja kasvu tõttu on LHV siiani eelistanud nõukogu liikmetena pikaajalise juhtimis- ja panganduskogemusega inimesi. Enamik praegustest nõukogu liikmetest on ühtlasi LHV suurimad aktsionärid. LHV hinnangul on suurimad aktsionärid nõukogu liikmetena enim motiveeritud panustama LHV juhtimisse ja pikaajalisse arengusse. Objektivsete ja tõendatavate andmete alusel omab olulist osalust seitsmest praegusest nõukogu liikmest kaks (Rain Lõhmus ja temaga seotud isikud omavad 20,94% aktsiakapitalist ning Andres Viisemann ja temaga seotud isikud omavad 10,94% 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.

Seoses nõukogus oleva vaba kohaga ning lähenevate ametiaegade lõppemisega on LHV algatanud täiendavate sõltumatute liikmete otsingu, et edaspidi veelgi tugevdada juhtimist.