

Jätkusuutlikkuse aruanne

1. Jätkusuutlikkus LHV-s

1.1 Jätkusuutlikkuse missioon

Jätkusuutlikkus on pidevat õppimist eeldav protsess, kuhu kaasame sidusrühmi ja väliseksperte, kes aitavad meil paremini mõista oma otsuste tagajärgi ja luua pikaajalist väärtust. Meie eesmärk on strateegiliselt suurendada ettevõttesisest pädevust, arendada jätkusuutlikke finants-tooteid ja -teenuseid, tõhustada äriprotsesse ning arendada vastutustundlikuma äritegevuse nimel kogu sektorit hõlmavat koostööd.

- Mõistame, kuidas meie äriotsused ühiskonda ja keskkonda mõjutavad, ning keskendume nende mõjude haldamisele.
- Meie eesmärk on olla finantsmaailma jätkusuutliku arengu eestvedajaks. Selleks püüame algatada süsteemseid muutusi ning võtta kasutusele uuenduslikke ja keskkonnahoidlikke lahendusi.
- Viime oma tegevuse kooskõlla ÜRO kestliku arengu eesmärkide ja Pariisi kliimakokkuleppega.
- Tegutseme läbipaistvalt ning anname oma edusammudest ja komistuskividest nii kohustuslike kui ka vabatahtlike jätkusuutlikkuse aruannete ja ettevõtte suhtluskanaali kaudu avalikult aru. Täiendame pidevalt oskusteavet jätkusuutlikkuse aruandluse standardite kohta ja meie iga-aastased jätkusuutlikkuse aruanded vastavad globaalse aruandlusalgatuse (Global Reporting Initiative, GRI) standarditele.
- Oleme võtnud endale kohustuse luua vajalikud tingimused oma jätkusuutlikkuse strateegia järgimiseks. Seda on võimalik saavutada sisemise suutlikkuse suurendamise ning keskkonna-, sotsiaal- ja juhtimisaspektide (ESG) järjekindla kaasamisega otsustamisse, äritegevusse ja -tavadesse.

Jätkusuutlikkuse aruande eesmärk on anda ülevaade sellest, kuidas LHV arvestab oma äritegevuses jätkusuutlikkuse küsimustega, et suurendada oma positiivset mõju keskkonnale ja ühiskonnale. Käesolevat jätkusuutlikkuse aruannet on välishindaja hinnanud, kuid seda ei ole läbi vaadatud ega auditeeritud.

1.2 Tegevjuhi ülevaade jätkusuutlikkusest

Usume kindlalt, et need, kes suudavad erakordsetes või ootamatutes tingimustes kohaneda, mitte ainult ei jää ellu, vaid saavutavad ka suurt edu. Viimased aastad on pannud proovile majanduse, riigid, ettevõtted, ühiskonnad ja inimkonna üldiselt. Rahu ja stabiilsus on saanud uue tähenduse, nagu ka edukus, jätkusuutlikkus ja vastupidavus.

Muutused nii looduses kui ka ühiskonnas tõusevad inimeste ja ettevõtete jaoks üha teravamalt päevakorda, mida on näha nii inimestevahelises suhtluses kui ka ettevõtete juhatuste strateegilistes aruteludes. Aruteludest sünnivad otsused ja otsused peavad rohkem kui kunagi varem viima konkreetsete tegudeni. Meie jaoks ei ole jätkusuutlikkus lihtsalt arutelu teema ega isegi mitte filosoofiline küsimus. Mida aeg edasi, seda praktilisemaks ja pakilisemaks küsimuseks see muutub. Meie võimet tulevikku ette näha, mõista selle võimalikke tagajärgi ja kasutada ära muutustega kaasnevaid võimalusi toetab meie veendumus, et keerulised ajad võivad anda, ja annavadki, suurt jõudu, kui astuda neile vastu julgelt ja optimistlikult. Jätkusuutlikkust väärtustav mõtteviis ja ESG põhimõtete rakendamine meie äritegevuses on vaid üks näide sellest, et me mõistame muutuste positiivset mõju.

Ilma paindlikkuseta võivad isegi kõige tugevamad süsteemid – nii inimesed, organisatsioonid ja riigid kui ka loodus meie ümber – omaenda raskuse all murduda. Vastupidavus on kunst painduda ilma murdumata. Seepärast mõtleme kogu oma tegevuses alati jätkusuutlikkusele.

2. Globaalsed jätkusuutlikkuse raamistikud

2.1 ÜRO Keskkonnaprogrammi finantsalgatuse (UNEP FI) vastutustundliku panganduse põhimõtted

ÜRO Keskkonnaprogrammi finantsalgatus on rahvusvaheline partnerlus, mis loodi ÜRO Keskkonnaprogrammi (UNEP) ja rahvusvahelise finantssektori koostöös. ÜRO vastutustundliku panganduse põhimõtted annavad pankadele raamistiku jätkusuutlikuks toimimiseks. Ühinesime algatusega 2021. aastal, et näidata oma pühendumust ÜRO kestliku arengu eesmärkidele ja viia oma tegevus vastavusse Pariisi kliimaleppe eesmärkidega.

1. põhimõte Kooskõlla viimine

Viime oma äristrateegia kooskõlla üksikisikute vajaduste ja ühiskonna eesmärkidega, mis kajastuvad säästva arengu eesmärkides, Pariisi kliimaleppes ning asjakohastes riiklikes ja piirkondlikes raamistikes, ning toetame nende eesmärkide saavutamist.

2. põhimõte Mõju ja eesmärkide seadmine

Suurendame pidevalt oma positiivset mõju, vähendades samal ajal oma tegevusest, toodetest ja teenustest tulenevaid negatiivseid mõjusid inimestele ja keskkonnale ning maandades vastavaid riske. Selle saavutamiseks seame ja avaldame eesmärgid valdkondades, kus meie mõju võiks olla kõige märkimisväärsim.

3. põhimõte Kliendid

Teeme vastutustundlikult koostööd oma klientidega, et julgustada jätkusuutlike tavade rakendamist ja võimaldada majandustegevust, mis loob ühist heaolu praegustele ja tulevastele põlvetele.

4. põhimõte Sidusrühmad

Ühiskonna eesmärkide saavutamiseks konsulteerime ja suhtleme ennetavalt ja vastutustundlikult asjaomaste sidusrühmadega ning teeme nendega koostööd.

5. põhimõte Juhtimine ja kultuur

Täidame kõnealustest põhimõtetest tulenevaid kohustusi, tagades tõhusa juhtimise ja vastutustundliku panganduskultuuri.

6. põhimõte Läbipaistvus ja vastutus

Analüüsime korrapäraselt kõnealuste põhimõtete individuaalset ja kollektiivset rakendamist ning tegutseme läbipaistvalt ja vastutame oma positiivse ja negatiivse mõju ning panuse eest ühiskonna eesmärkide saavutamisse.

Osaleme finantssektori rahvusvahelises koostöös ja heade tavade jagamises.

Allpool näidatud kuus põhimõtet moodustavad raamistiku jätkusuutliku pangandussüsteemi väljaarendamiseks ja toimivana hoidmiseks. Need põhimõtted töötati välja selleks, et aidata pangandussektoril anda oma ühiskondlik panus. Praegu on meil käsil mõjuvaldkondadest lähtuvate sihtide seadmine.

2.2 Finantsasutuste süsinikuheite aruandluse partnerlus

2021. aasta lõpus ühinesime finantsasutuste süsinikuheite aruandluse partnerlusega (Partnership for Carbon Accounting Financials, PCAF). Alates 2019. aastast oleme mõõtnud tegevustasandil 1., 2. ja 3. valdkonna heidet; PCAF-algatusega ühinemine aitab meil veelgi põhjalikumalt avalikustada ka 3. valdkonna heidet (15. kategooria – investeeringud), mis on vajalik meie keskkonnamõjust täieliku ülevaate saamiseks.

PCAF-i standardiga, mis on kooskõlas kasvuhoonegaaside protokolliga, on välja töötatud järjepidev meetodika äritegevusega (sh ettevõtte- ja ärialaenudega, ärikinnisvara- ja kodulaenude, sõidukilaenude ja projektide rahastamisega ning isegi pankade finantsseisundi aruannetes olevate omakapitaaliinstrumentide ja võlaväärtpaberipositsioonidega) seotud heitkoguste mõõtmiseks ja avalikustamiseks.

Sel aastal oleme hinnanud oma kliimamõju nelja varaklassi puhul: ärialaenud, sõidukilaenud, ärikinnisvaralaenud ja hüpoteeklaenud. Tulemused on esitatud jätkusuutlikkuse aruande alapunktis 5.1.2.

Need tulemused annavad meile hea lähtepunkti, millest saame heite vähendamise eesmärkide püstitamisel juhinduda, et viia oma tegevus vastavusse Pariisi kliimaleppe eesmärkidega. Meie jaoks on see suur samm edasi, mis mitte üksnes ei anna meile paremat ülevaadet meie enda kliimamõjust, vaid aitab meil hinnata ka oma klientide keskkonnavalast tegevust ja teha nendega koostööd, et vähendada oma keskkonnajalajälge.

2.3 Globaalne aruandlusalgatus (GRI)

Käesolev jätkusuutlikkuse aruanne on koostatud kooskõlas globaalse aruandlusalgatuse GRI standardite põhinõuetega (Core Option). Aruande lõpus on GRI sisukord.

Standarditest lähtumine võimaldab meil esitada oma tegevuse ja mõju kohta veelgi selgema ülesehitusega aruandeid ja suurendada läbipaistvust oma sidusrühmade ja avalikkuse jaoks.

Oleme järginud käeolevas aruandes kõiki GRI standardite aruandluspõhimõtteid (GRI 101):

- sidusrühmade kaasamine, jätkusuutlikkuse kontekst, olulisus ja täielikkus, et määratleda aruande ulatus;
- täpsus, tasakaal, selgus, võrreldavus, usaldusväärsus ja ajakohasus, et tagada kvaliteetne sisu.

Peame väga tähtsaks, et meie jätkusuutlikkuse aruandlus oleks üha läbipaistvam ja ülevaatlikum. Seepärast ootame oma aruandlusmeetodite ja -laadi kohta tagasisidet ja ettepanekuid. Valmistume ka uute, äriühingute kestlikkusaruandluse direktiivis (CSRD) sätestatud nõuete täitmiseks, mis kohalduvad meile alates 2025. aasta algusest.

3. ESG strateegia

3.1 ESG ja jätkusuutlikkuse olulised aspektid

Meie eesmärk on saavutada oma jätkusuutlikkusalase tegevusega ka tegelikku mõju. Rakendame oma ressursse selliste keskkonna- sotsiaalsete ja juhtimisprobleemide lahendamiseks, mida meie äriotsused kõige enam mõjutavad.

UNEP FI portfelli mõju analüüsi töövahendi abil oleme teinud kindlaks oma äritegevuse potentsiaalse positiivse ja negatiivse keskkonna- ja sotsiaalse mõju. Kaasates nii organisatsioonisiseseid kui ka -väliseid sidusrühmi ja kasutades sobivaid ESG-juhtimise meetodeid, oleme kindlaks teinud valdkonnad, mida LHV oma toodete ja teenustega oluliselt mõjutab.

Olulisus- ja mõjuanalüüsi tulemused

Olulisus- ja mõjuanalüüsi tulemused kinnitas juhtkond ESG strateegia väljatöötamise protsessi käigus. Tegime kindlaks kaks kõige olulisemat keskkonnamõju ja kaks kõige olulisemat sotsiaal-majandusliku mõju valdkonda, kus LHV võiks oma põhitegevusega kogu väärtusahela ja portfelli ulatuses kestlikku arengut kõige enam mõjutada:

- kliima ja elurikkus
- ringmajandus
- kaasav ja sidus majandus
- finantskirjaoskus ja majanduslik kindlustunne

Lisaks tehti kindlaks ka üks organisatsioonisisest oluline aspekt: aus ja läbipaistev organisatsioonikultuur (mis hõlmab nii sotsiaalseid kui ka juhtimisaspekte).

Lähtudes nendest mõjuvaldkondadest oleme välja töötanud oma jätkusuutlikkuse strateegia, kus neid probleeme käsitletakse peamiste tulemusnäitajate ja sihttasemetega kindlaksmääramise ning jätkusuutlike finantstoodete väljarendamisega. Peale selle tagame, et meie jätkusuutlikkuse strateegia aitab saavutada ÜRO kestliku arengu eesmärkide kohaseid sihte ja arenguvajadusi.

Meie töö meie kõige olulisemates jätkusuutlikkusega seotud valdkondades aitab saavutada järgmisi ÜRO kestliku arengu eesmärgi ja nende alameesmärgi:

Kestliku arengu eesmärk	Kitsam kestliku arengu eesmärk, mille saavutamisele LHV kaasa aitab	Mis on LHV panus
<p>1. eesmärk: Kaotada kõikjal vaesus mis tahes kujul</p> 	<p>1.2. Vähendada 2030. aastaks vähemalt poole võrra nende igas vanuses meeste, naiste ja laste osakaalu, kes kannatavad vaesust mis tahes mõttes vastavalt riiklikule määratlusele</p> <hr/> <p>1.4. Tagada 2030. aastaks, et meestel ja naistel, eelkõige vaestel ja ebasoodsas olukorras olevatel inimestel, oleksid ühesugused õigused majanduslikele ressurssidele, kaasa arvatud juurdepääs põhiteenustele, õigus omada ja kontrollida maad ja muud vara, õigus pärida, õigus loodusressurssidele, uuele tehnoloogiale ja finantsteenustele, sh mikrorahastusele</p>	<ul style="list-style-type: none"> Arvestame oma põhitegevustes sotsiaalsete ja keskkonnakaalutlustega Investeeringe finantskirja-oskuse kasvu
<p>7. eesmärk: Tagada taskukohane, usaldusväärne, kestlik ja kaasaegne energia kõigile</p> 	<p>7.1. Tagada 2030. aastaks taskukohane, usaldusväärne ja kaasaegne energia kõigile</p> <hr/> <p>7.2. Suurendada 2030. aastaks oluliselt taastuvenergia osakaalu ülemaailmselt toodetavas energias</p>	<ul style="list-style-type: none"> Pakume kliendile võimalust valida rohelisi finantsteenuseid Kontrollime hoolsamalt äriklientide ja partnerite tegevuse vastavust ESG nõuetele
<p>8. eesmärk: Edendada püsivat, kaasavat ja kestlikku majanduskasvu, täielikku ja tootlikku tööhõivet ning inimväärse töö tagamist kõigile</p> 	<p>8.3. Propageerida arengule suunatud tegevuspoliitikaid, et toetada viljakaid tegevusi, inimväärsete töökohtade loomist, ettevõtlust, loovust ja innovatsiooni ning ergutada mikro-, väikeste ja keskmise suurusega ettevõtete loomist ja kasvu, tehes muu hulgas kättesaadavamaks finantsteenused</p> <hr/> <p>8.10. Tugevdada riikide finantseerimisasutuste suutlikkust soodustada panga-, kindlustus- ja finantsteenuste kasutamist ning tagada nende teenuste kättesaadavus kõigile</p>	<ul style="list-style-type: none"> Edendame kestlikku kasvu, loome töökohti, toetame ettevõtlikkust ja innovatsiooni
<p>12. eesmärk: Tagada kestlikud tarbimis- ja tootmisviisid</p> 	<p>12.2. Saavutada 2030. aastaks loodusvarade kestlik majandamine ja tõhus kasutamine</p> <hr/> <p>12.6. Stimuleerida ettevõtteid, eelkõige suureettevõtteid ja rahvusvahelisi kontserne, tegutsema kestlikult ning lisama sellealast teavet oma aruannetesse</p>	<ul style="list-style-type: none"> Võtame äriotsustes arvesse keskkonnategureid Edendame vastutustundlikku laenamist ja tarbimist
<p>13. eesmärk: Tegutseda kiirelt ja otsustavalt kliimamuutuste ja nende mõjuga võitlemiseks</p> 	<p>13.2. Lülitada kliimamuutustega võitlemise meetmed riiklikesse tegevuspoliitikatesse, tegevuskavadesse ja planeerimisse</p> <hr/> <p>13.3 Täiustada haridust, teadlikkuse suurendamist ning inimeste ja asutuste suutlikkust kliimamuutuste leevendamise, nendega kohanemise, nende mõju vähendamise ja nende eest varase hoiatamise valdkonnas</p>	<ul style="list-style-type: none"> Toetame finantssektori kestlikku arengut, kutsudes üles võtma kasutusele keskkonnasäästlikke äritavasid nii finantssektoris kui ka riigi tasandil

3.2 Koostöö sidusrühmadega

LHV-s kaasame oma sidusrühmi ja väliseksperthe, kes aitavad tagada meie jätkusuutlikkusosalase tegevuse maksimaalse mõju. Meie sidusrühmad on need rühmad ja üksikisikud, keda LHV oma tegevusega mõjutab ja kes võivad omakorda pikemas või lühemas perspektiivis mõjutada LHV tegevust.

Peame pidevat dialoogi nende sidusrühmadega, kellega meil on kõige vahetumad suhted ja kellega koostööd tehes saaks LHV oma ühiskondlikku mõju suurendada.

Ent suhtleme regulaarselt ka nende sidusrühmadega, kes kujundavad finantsturu suundumusi ja kehtestavad nõudeid.

Järgnevas tabelis on näidatud meie peamised sidusrühmad, nende kaasamine ja nende peamised ootused LHV-le.

Sidusrühm	Kuidas me kaasame	Peamised ootused ja tõstatatud teemad
Kliendid	Aktiivne kommunikatsioon ja arutelud, ESG-küsimustik laenu taotlemisel, rohelised tooted ja teenused	Kaasamine, teadmiste suurendamine, ESG põhimõtete rakendamine äritegevuses ja otsuste tegemisel
Töötajad	Iga-aastane uuring, individuaalse arengu ja tulemuste ülevaated, seminarid jätkusuutlikkuse teemal	Tagasiside, kaasamine, organisatsioonisisese suutlikkuse suurendamine
Aktsionärid	Aktsionäride üldkoosolek, aktiivne kommunikatsioon, ESG aruandlus	Kasumlikkus, kaasamine, tagasiside
Poliitikakujundajad, reguleerijad	Liikmesus riigi jätkusuutlikkusosalastes töörühmades, vahetu kommunikatsioon riigiametnikega	Sisend poliitikakujundamisse ja teave EL-i kestlikkus- ja aruandlusosalaste õigusaktide kohta
Ärivoogustikud, finantssektor	Aktiivne osalemine Eesti Pangaliidus, algatuses FinanceEstonia ja koostööplatvormil Rohetiiger	Juhtroll ESG edendamisel
Tarnijad, koostööpartnerid	Vahetu kommunikatsioon	Jätkusuutlikkuse kaasamine väärtusahelasse
Jätkusuutlikkuse organisatsioonid	Aktiivne liikmesus jätkusuutlikkust käsitlevates algatustes ja organisatsioonides, ESG toimkonna juhtimine Eesti Pangaliidus, UNEP FI PRB liikmesus	Kestliku arengu rahastamine, rohepöörde võimaldamine
Laiem avalikkus ja ühiskond	Aktiivne kommunikatsioon, avalikud üritused ja konverentsid, ülikoolid, ajakirjandus ja muu meedia	Läbipaistvus, õiglased ja eetilised äritavad

Juhtroll jätkusuutliku äritegevuse arendamisel Eestis

- LHV on ühinenud ÜRO Keskkonnaprogrammi finantsalgatuse vastutustundliku panganduse põhimõtetega ja kuulub mitmesse finantsalgatuse töörühma.
- Juhime Eesti Pangaliidus jätkusuutliku panganduse toimkonda.
- Oleme üks Rohetiigri asutajaliikmeid: see on Eesti algatus, mille eesmärk on tõsta kohalike organisatsioonide keskkonnateadlikkust, teha koostööd riigiga ja nõustada ettevõtteid, et nad teeksid oma organisatsioonisisest parimat keskkonna huvides olevaid muudatusi ja nõuaksid seda ka oma tarnijatelt.
- Teeme jätkusuutlikkuse algatustes koostööd teiste organisatsioonidega ja jagame oma ESG teekonnal saadud kogemusi regulaarselt teiste ettevõtetele. Meie

juhtkonna ja ESG meeskonna liikmed jagavad meie kogemusi konverentsidel ja seminaridel ning räägivad sellest, kui tähtis on liikuda rohelisema majanduse ja kaasavama ühiskonna poole.

- Teeme koostööd ülikoolidega, et levitada teadmisi finantssektori jätkusuutlikkusest.
- Oma ESG projektide paremaks rakendamiseks teeme pidevalt koostööd välisekspertheadega.
- Suhtleme regulaarselt mittetulundusühingute ja avaliku sektoriga.
- Korraldame teiste ettevõtete ja organisatsioonidega seminare, kus räägime oma edusammudest, ettevõtte tegevuse jätkusuutlikkuse tähtsusest ja rohelise rahanduse tulevikust.

4. ESG juhtimine

Meie ESG strateegia aluseks olevad põhimõtted on määratletud meie ESG poliitikas ja peamiste ESG tulemusnäitajate tegevuskavas, kus on kindlaks määratud meie jätkusuutlikkusalase töö eesmärgid, püüdlused ja meetodid Grupi kõigi tütarettevõtete jaoks. ESG poliitikaga on paika pandud ka Grupi ESG kõrgema juhtimistasandi struktuur ja ülesanded. ESG juht vastutab kõigi igapäevaste ESG küsimuste eest, Grupi tegevjuht juhtorgani liikmena kannab lõppvastutust ESG järelevalve eest, kõik tütarettevõtete juhid vastutavad igapäevaste ESG küsimuste ja sellealase tegevuse järelevalve eest oma ettevõttes ning kommunikatsioonijuht vastutab keskkonna- ja sotsiaalsete küsimustega seotud väliskommunikatsiooni eest ja on kontaktisikuks kõigile avalikkuselt tulevatele jätkusuutlikkusega seotud päringutele.

Alates 2020. aastast on meil ka ESG küsimustele keskenduv meeskond, kes allub otse pangaga tegevjuhile.

Viimastel aastatel oleme tõsiselt tegelenud organisatsioonisisese ESG-alase pädevuse suurendamisega, mille tulemusena on meie ESG meeskond kasvanud ja vastavuskontrolli, krediidi- ja riskijuhtimise ning varahalduse osakondades on nüüd ESG valdkonnale keskendunud spetsialistid. ESG grupiülese juhtimise peamine eesmärk on jätkusuutlikkuse põhimõtete sujuv integreerimine kõigisse asjakohastesse ärivaldkondadesse, protsessidesse, strateegia väljatöötamisse ja riskijuhtimisse.

4.1 ESG juhtkomitee

2021. aastal alustas tegevust ESG juhtkomitee, mis on LHV Grupi ESG küsimustega tegelev kõrgetasemeline juhtorgan. Komitee järgib LHV Grupi nõukogu vastu võetud ESG poliitikat. Komiteesse kuuluvad Grupi tegevjuht, LHV Panga juhatuse esimees, LHV Panga riskijuht, LHV Panga finantsjuht, LHV Kindlustuse juhatuse esimees, LHV Varahalduse juhatuse esimees ja ESG juht. See asutati eesmärgiga tagada mitmesuguste ESG projektide ja protsesside väljatöötamine ja rakendamine kogu Grupis, et suudaksime saavutada kõik oma eesmärgid. Komitee koordineerib ka ESG projektidest, õigusaktidest ja ESG arengutest tulenevat infovoogu ja nõustab LHV tütarettevõtete juhtkondade liikmeid ESG-ga seotud tegevustes, et need viidaks ellu kooskõlas LHV äristrateegia, väärtuste, strateegiliste ESG eesmärkide ja ESG juhtimise parima tavaga. Grupiülene komitee on kohtunud korra kuus, ent alates 2023. aasta jaanuari algusest hakatakse koos käima kord kvartalis.

2023. aastal hakkame pidama ESG juhtkomitee igakuiseid koosolekuid LHV Pangas, kus keskendutakse jätkusuutlikkuse küsimuste kaasamisele meie pangandustegevuse ärivaldkondadesse. LHV Panga ESG juhtkomitee koosneb LHV Panga juhatuse liikmetest ja ESG juhust. Praegu loome LHV-s nõuetekohast ESG juhtimissüsteemi, mille eesmärk on integreerida ESG ja jätkusuutlikkuse küsimused kõigisse ärifunktsioonidesse ja -protsessidesse ja kaasata kõik juhid vastavates äriüksustes.

4.2 Kooskõla muude tegevuspoliitikate ja menetlustega

ESG poliitika ja peamiste tulemusnäitajate tegevuskava vastuvõtmise kõrval oleme tunduvalt parandanud ja täiendanud oma laenu- ning personali- ja tasustamispoliitikat ja samuti eetikapoliitikat, et toetada jätkusuutlikkuse põhimõtete rakendamist ja meie ESG eesmärkide elluviimist. LHV Varahaldus on eraldi vastu võtnud pensionifondide juhtimise vastutustundliku investeerimispoliitika ja rakendab seda. Samuti vaatame praegu läbi ja uuendame oma riskipoliitikat ning ajakohastame ka muid poliitikaid ESG-ga seotud muudatustega, et ESG oleks veelgi tugevama tegevuspoliitikasse kaasatud.

ESG küsimustik on endiselt ettevõtete panganduse klientide laenuaotluse protsessi lahutamatu osa. LHV Groupis on praegu töös umbes 10 ESG projekti eesmärgiga rakendada meie tegevustes vastutustundliku panganduse ja ESG põhimõtteid. Need projektid hõlmavad poliitika rakendamist, peamisi tulemusnäitajaid ja sihtide seadmist, ESG andmeanalüüsi, ESG juhtimisstruktuuri, kommunikatsiooni, ESG aruandlusstandardeid, organisatsioonisisese suutlikkuse suurendamist, laenuandmisprotsesse, ESG nõuetele vastavuse kontrolli ja regulatiivse lõhe analüüsi, portfelli ja klientide hindamist ESG seisukohast, rahastatud heitkoguste arvutamist ja ESG riskide juhtimise raamistiku väljatöötamist.

4.3 ESG riskide juhtimine

Mõistame vajadust hinnata ESG-ga seotud riske ning suurendada oma otsustusprotsessides läbipaistvust ja vastutustunnet. Oleme koostanud ja avaldanud loetelu ärivaldkondadest, mis on vastuolus meie laenupoliitika ja jätkusuutlikkuse eesmärkidega. 2022. aastal valmis meil ka laenuklientide ESG riskide hindamise mudel, mida kasutatakse ka põhjaliku analüüsivahendina, mis aitab meil oma laenukliente, nende võimalikke keskkonna- ja ühiskondlike riske (E&S riske) paremini tundma õppida ja annab meile seega põhjalikumat teavet selle kohta, kuidas ESG ja E&S riskikriteeriume 2023. aastal ja edaspidi äritegevuse arendamises arvesse võtta. Usume kindlalt põhimõttesse, et juhtida saab ainult seda, mida saab mõõta.

Mõistame, et piisav ESG riskide juhtimise raamistik on vastutustundliku äritegevuse alus. Seetõttu valmib meil 2023. aasta alguses grupiülese ESG riskide juhtimise raamistik. Peale selle jälgime tähelepanelikult käimasolevaid seadusandlikke protsesse, mis mõjutavad meie edasist jätkusuutlikkusalast tegevust. Üks neist on EL-i kestlike tegevuste taksonoomia. Taksonoomia rakendamine ja oma tegevuse sellega kooskõlla viimine on samuti üks meie praeguseid prioriteete ja on aluseks meie ESG hindamiskriteeriumide ja -meetodite väljatöötamisele. Taksonoomia rakendamine mitte üksnes ei mõjuta meie enda ESG andmete analüüsimist, hindamismeetodeid ja -protsesse, vaid aitab ka meie äriklientidel oma jätkusuutlikkusalast tegevust läbipaistvaks muuta ja suurendab nende teadlikkust ESG riskide juhtimisest ja aruandlusest.

4.4 Vastutustundlikud investeeringud

Vastutustundlike investeeringute põhimõtted on LHV-s osa investeeringute analüüsimise protsessist. Terviklik analüüs võtab arvesse nii traditsioonilisi investeeringute analüüsi tegureid, nagu põhinäitajad ja väärtuse hindamine, kui ka ESG tegureid, lähtudes iga olemasoleva või uue potentsiaalse investeeringu sektorist ja vajadustest (võttes arvesse konkreetse ettevõtte peamisi ESG riske). Meie eesmärk on koostada sektoripõhised loetelud ESG-alastest põhiprobleemidest. ESG teabe allikaks on finantsaruanded, ESG ja jätkusuutlikkuse aruanded, pressiteated, ettevõtete juhtkonna koosolekud ja muu sobiv avalikult kättesaadav teabematerjal. LHV teerajaja rolli näitab ka see, et LHV Varahaldus asutas 2020. aastal Eesti esimese rohelise pensionifondi ja suurendame pidevalt oma klientide ja avalikkuse teadlikkust roheliste investeeringute potentsiaalsetest eelistest ja tulevikust. Usume, et jätkusuutliku investeerimise põhimõtete edendamine ja järgimine teenib kõige paremini meie klientide pikaajalisi huve.

5. Mõjuvaldkondade juhtimine

5.1 Keskfond

Mõistame, et finantsasutusena saame teha palju selleks, et kutsuda esile positiivseid muutusi. Keskkonnamõju vähendamiseks otsime jätkusuutlikumaid võimalusi kasvu saavutamiseks ja väärtuse loomiseks. LHV soovib tegutseda jätkusuutlikult ja Eesti ettevõtteks tahame aidata Eesti majandusel kohaneda, et saavutada keskkonna- ja kliimaeesmärgid.

Oleme võtnud kohustuse aidata kaasa Pariisi kliimaleppe eesmärkide saavutamisele ja toetame Eesti eesmärki jõuda aastaks 2050 kliimaneutraalse majanduseni. Selleks järgime hoolikalt rohelise kontori põhimõtteid ja oma tegevuse iga-aastast ökoloogilist jalajälge.

Lisaks sellele mõõdame nüüd ka oma investeeringute ja laenutegevusega seotud heitkoguseid (nn rahastatud heitkogused) ja võtame meetmeid nende vähendamiseks.

5.1.1 Rohelise kontori tegevused

Ehkki meie suurim keskkonnamõju tuleneb finantseerimis- ja investeerimistegevusest, on sama oluline ka see, kuidas me oma igapäevast tööd teeme. Üks võimalus süsinikujalajälje vähendamiseks on vähendada meie kontoritegevuse negatiivset mõju. Alates 2019. aastast tegutseb meil rohelise kontori meeskond, kes algatab kestlikkusprojekte, mille eesmärk on suurendada töötajate teadlikkust sellest, kuidas nad saavad oma igapäevase tegevuse keskkonnamõju vähendada.

Rohelise kontori põhimõtteid rakendatakse nüüd kõigis meie kontorites. Varasematel aastatel oleme jõudnud tähtsate versta-postideni ja meie saavutusi on tunnustatud. Tallinna City Plaza kontor on juba saanud rohelise kontori sertifikaadi. 2022. aastal alustasime ka Tartu ja Pärnu kontoritele

sertifikaadi taotlemise protsessi. Lisaks pikendati City Plaza kontori BREEAM-i keskkonnasertifikaati kuni 2023. aasta lõpuni.

Jäätmete tekkele ja kogumisele pööratakse LHV kontorites suurt tähelepanu. Oleme töötanud välja tahkete jäätmete sortimise korra. Biojätmed suuname koostöös Nutriloo-piga ise ringlusesse: kasutame neid kontorihoone rõdul taimede kasvatamiseks ning annetame kohalikele aednikele ja talunikele. Töötajaid innustatakse jäätmeid taaskasutama nii tööl kui ka kodus. Näiteks saavad töötajad tuua seisma jäänud rõivaid või ohtlikke jäätmeid kontoris paigaldatud kogumiskastidesse.

5.1.2 Meie CO₂ jalajalg

Heitkoguste vähendamise tegevuskava koostamiseks ja sihttasemete seadmiseks on esmalt vaja kindlaks teha meie tegevusega seotud heitkogused ja neid mõõta, järgides selle protsessi käigus standardmeetodikat. Oma jalajälje arvutamisel lähtume kasvuhoonegaaside protokollide ettevõtete arvestus- ja aruandlusstandardist, mis on rahvusvaheliselt tunnustatud ja enim kasutatud kasvuhoonegaaside arvestusstandard. Tulemused väljendatakse CO₂ ekvivalendina, mis on universaalne kasvuhoonegaaside mõõtühik ja näitab nende erinevat potentsiaali globaalse soojenemise tekitamisel.

Kasvuhoonegaaside protokollide alusel on heitkogused liigitatud kolme valdkonda. 1. valdkonna heide on otsene heide, mis tekib organisatsiooni poolt kontrollitavatest või tema omanduses olevatest allikatest. 2. valdkonna heide on kaudne heide, mis on seotud elektri, kütte ja jahutuse ostuga. 3. valdkonna heide hõlmab kõiki muid kaudseid heitkoguseid, sh nii meie oma tegevusest tulenev heide kui ka heide, mida me oma finantseerimis- ja laenutegevuse kaudu rahastame.

Iga aasta lõpus mõõdame oma kontoritegevuse CO₂ jalajälge, kogudes andmeid töölahtetuste, kontorihoonete kasutamise, tellitud paberi, puuviljade jne kohta. Neid andmeid võrdleme varasemate aastatega ja lisame rohelise kontori tegevuskavasse uusi tegevusi, et oma jalajälge veelgi vähendada. Meie kontorid tekitavad heidet peamiselt kütte ja elektrienergia kasutamise ning töötajate kodu ja töö vahel liikumise ja töölahtetuste tõttu.

Töötajate tööle- ja kojusõitude mõju hindamiseks korraldati töötajate veebiküsitlus, kus küsiti töökoha ja kodu vahemaa (otsetee ilma vahepeatusteta) ja tavaliselt kasutatava transpordivahendi kohta. Kokku vastas 58% töötajatest ja tulemused ekstrapoleeriti ettevõtte töötajate arvule.

Analüüs hõlmas LHV Groupi Tallinna, Pärnu ja Tartu kontorite tegevust. Nagu ka möödunud aastate hinnangutes, ei võetud 2022. aasta analüüsis arvesse LHV Ühendkuningriigi kontorit (andmete piiratud kättesaadavuse tõttu).

Kuna Londoni kontor on väike, ei eeldata, et sel on oluline mõju LHV kui terviku CO₂ jalajäljele. Et leida CO₂ jalajalg töötaja kohta, jagati koondtulemus LHV Groupi töötajate arvuga aruandeaasta lõpus.

2021. aastal oli LHV kontoritegevuse süsinikjalajälg 1 444 tonni CO₂ ekvivalenti ehk arvutuste tegemise seisuga 2,3 tonni töötaja kohta (täpsem teave on esitatud alljärgnevas tabelis). 2022. aasta tulemus oli 1 968 tonni ehk 2,5 tonni töötaja kohta. Meie tegevustasandi CO₂ jalajälg suurenes

peamiselt seetõttu, et Tallinna kontorit köeti rohkem ja lennukiga tehti rohkem tööreise kui 2021. aastal, mil koroonapandeemia seda olulisel määral pärssis.

Kasvuhoonegaaside heitkogused oma tegevusest (GRI 305:2016)	2022	2021
1. valdkond	0	0
2. valdkond	567 tCO ₂ ekv	445 tCO ₂ ekv
3. valdkond (v.a kategooria 15)	1 400 tCO ₂ ekv	999 tCO ₂ ekv
Heitkogused oma tegevusest kokku	1 968 tCO₂ekv	1 444 tCO₂ekv
Kasvuhoonegaaside heitkogus täistööajale taandatud töötaja kohta	2,48 tCO ₂ ekv	2,28 tCO ₂ ekv

Liik	2022		2021	
	tCO ₂ ekv	Osakaal, %	tCO ₂ ekv	Osakaal %
1. valdkond – otsene heide	-	-	-	-
1. valdkond kokku	-	-	-	-
2. valdkond – kaudne heide, mis on seotud ostetud elektri- ja soojusenergiaga				
Elektrienergia (taastuvatest allikatest): Tallinna kontor	0	0	0	0
Elektrienergia (taastuvatest allikatest): Tartu kontor	0	0	78	5
Elektrienergia (taastumatutest allikatest): Pärnu kontor	16	1	-	-
Soojusenergia: Tallinna kontor	544	28	357	25
Soojusenergia: Tartu kontor	5	0	9	1
Soojusenergia: Pärnu kontor	1	0	-	-
2. valdkond kokku	567	29	445	31
3. valdkond – kõik muud kaudsed heited väärtusahelas				
OSisseostetud materjalid (kauplemissvarad)	45	2	25	2
Kontorimööbel	35	2	29	2
Kontoritehnika	274	14	238	17
Jäätmeteke	28	1	16	1
Veetarbimine	2	0	1	0
Tööreisid: lennuk	158	8	54	4
Tööreisid: rong	5	0	1	0
Tööreisid: buss	4	0	1	0
Tööreisid: takso	1	0	1	0
Tööreisid: isiklik auto	18	1	10	1
Sõidud töökoha ja kodu vahel: 2022 (795 töötajat)	425	22	308	22
Kodukontor (795 töötajat)	31	2	19	1
Kaudsed energia- ja kütusemõjud				
Elektrienergia võrgukaod	26	1	5	0
Soojusenergia võrgukaod	64	3	56	4
Soojusenergia tootmise kaudsed mõjud	282	14	237	17
Soojusenergia tootmise võrgukaod	1	0	-	-
3. valdkond kokku	1 400	71	999	69
Heitkogused oma tegevusest kokku	1 968	100	1 444	100

Rahastatud heitkoguste hinnangud

Kuna suur osa meie kasvuhoonegaaside heitest on seotud meie finantseerimistegevusega, hakkasime 2022. aastal koostama hinnanguid 3. valdkonna 15. kategooria investeringutest (nagu need on määratletud kasvuhoonegaaside protokollis ettevõtete väärtusahela standardis) tingitud heitkoguste kohta, kasutades selleks PCAF-i meetodikat.

2022. aasta lõpuks olid valminud hinnangud nelja varaklassiga (ärilaenuid, sõidukilaenuid, ärikinnisvaralaenuid ja hüpoteeklaenuid) seotud heitkoguste kohta, mis ulatusid kokku 562 506 tonni CO₂ ekvivalendini ja mille CO₂-mahukus oli 183,4 tCO₂ekv miljoni euro kohta (täpsem

teave on esitatud alljärgnevas tabelis). Märgitud varaklassid moodustasid 96% meie krediidiportfellist.

Heitkoguste hinnangud võivad teataval määral varieeruda, kuna sõltuvad mudelites kasutatud sisendandmete kvaliteedist. Võimalikult täpsete tulemuste saamiseks püüame eelseisvatel aastatel andmete kvaliteeti parandada, hankides konkreetsemat teavet otse klientidelt. Oleme teadlikud kasutatud meetodika puudustest ja tunnustame, et sellel on arenguruumi, ent näeme seda siiski optimaalse lähtepunktina, mis võimaldab meil saada oma kliimamõjust parema ülevaate, mille põhjal saame edaspidi seada heitkoguste vähendamise eesmärgi.

Rahastatud heitkogused		2022	
3. valdkond (15. kategooria – investeringud)	Liik	tCO ₂ ekv	tCO ₂ ekv / mln eurot
	Ärilaenuid*	388 757	275,9
	Hüpoteeklaenuid	88 490	82,8
	Ärikinnisvaralaenuid	77 879	159,1
	Sõidukilaenuid**	7 380	74,3
3. valdkond kokku (15. kategooria – investeringud)		562 506	

* Ebakindluse tõttu ei ole 3. valdkonna teave kättesaadav

** Sõiduautode, busside ja veoautode heide

Süsinikujalajälje kompenseerimine kohaliku innovaatilise lahendusega

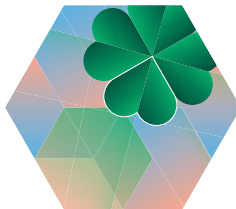
Oleme astunud küll märkimisväärseid samme oma kontorige süsinikujalajälje vähendamiseks, ent see on siiski võimalik ainult teatava piirini. Seepärast teeme koostööd ettevõtete eAgronomiga, kes pakub meile kohalikku lahendust, mis aitab meil saavutada oma esimest heite vähendamise eesmärgi. Kasutame eAgronomi arendatud uut lahendust, mis võimaldab osta süsinikukrediiti Eesti põllumajandusettevõtjatelt, kes seovad süsinikdioksiidi õhust mulda ja parandavad nii oma põldude mulla kvaliteeti.

Koostöö eAgronomiga aitab meil paremini mõista, kuidas CO₂ kompenseerimine toimub. Nii saame parandada kohaliku mulla kvaliteeti, rikastades mulda toitainetega ja suurendades mulla veemahutavust, aidates samal ajal põllumajandusettevõtjatel rakendada igapäevases põlluharimises seda uuenduslikku meetodit.



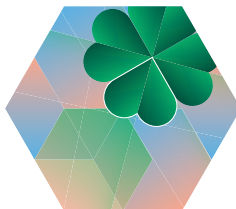
Roheline elamuarenduslaen

Et inimestel oleksid energiatõhusad korterid, peab keegi need ehitama. Seetõttu pakume arendajatele A-energiaklassi elamute ehitamiseks investeerimislaene tavapärasest madalama intressimääraga.



Pensionifond Roheline (kogumispensioni II samm)

2020. aasta märtsis käivitasime Eesti esimese keskkonnasäästliku pensionifondi. Töötasime selle kallal täpselt aasta. LHV pensionifond Roheline on mõeldud kõigile, kes hoolivad kasvõi pisutki rohelistest töekspidamistest ja usuvad, et kapitaliinvesteeringud peaksid olema pikemas plaanis kasumlikud ning samuti keskkonnasäästlikud ja jätkusuutlikud. Fond investeerib alati 75–100% omakapitali. Vähemalt pool portfelist investeeritakse investeerimisfondidesse, mis järgivad jätkusuutlikkuse põhimõtteid või millel on keskkonnateemalisi projekte.



Pensionifond Roheline Pluss (kogumispensioni III samm)

2020. aasta detsembris asutas LHV pensionifondi Roheline Pluss, mis on Eesti esimese keskkonnasäästlike investeeringuid tegeva teise samba pensionifondi sõsarfond. Esimese keskkonnasäästliku kolmanda samba pensionifondi investeerimisportfell koosneb sotsiaalselt vastutustundlikest, jätkusuutlikest ja keskkonnasõbralikest varadest. Fondiga võetav aktsiarisk jääb alati vahemikku 75–100%. Kogumispensioni teise ja kolmanda samba rohelised fondid on kõigi nende jaoks, kes hoolivad rohelisest mõtteviisist ja usuvad, et investeeringud peavad olema pikemas plaanis tootlikud ning keskkonnasõbralikud ja jätkusuutlikud.

5.3 Sotsiaalvaldkond

Pankadel ja finantsasutustel on majanduskasvu edendamises oluline roll, kuid nad suudavad mõjutada ka inimeste elu ja ühiskonna üldist heaolu. Teeme oma tööd alati ausalt, läbipaistvalt ja eetilisel ning paneme ülimat rõhku õiglase tehingu põhimõtete järgimisele ning partnerite, klientide ja töötajate austamisele.

Tunnistades oma rolli ja ühiskondlikku mõju kohalikul tasandil,

- eraldame raha muusika ja kunsti, hariduse, spordi ja kogukonnaürituste toetamiseks;
- toetame väliseid ettevõtmisi ja partnereid kohalike kogukondade kultuurilise ja majandusliku arengu edendamisel;
- seisame inimeste ja ettevõtete võrdsete võimaluste eest;
- tõstame klientide usaldust LHV kui mittediskrimineeriva finantsteenuste pakkuja vastu;
- edendame finantskirjaoskust ja majandusteadmiste jagamist;

- suurendame pidevalt oma pädevust keskkonna-, sotsiaal- ja juhtimisvaldkonnas, et ühiskonna sidusust veelgi enam edendada. Meie inimeste edu ja heaolu on meie äritegevuse tuumaks.

Mõistame, et häid majandustulemusi ja kasvu ei saavutata ilma inimesteta, kes loovad väärtust, kelle eest hoolitsetakse hästi, kes täidavad oma isiklike ja kollektiivseid ülesandeid südamega ning tunnevad end kõrgelt hinnatuna.

5.3.1 Sotsiaalne vastutus

Oleme teadlikud oma kasvavast rollist Eesti majanduses ja ühiskonnas laiemalt. Oma missioonist lähtuvalt toetame tegevusi, mis võimaldavad Eesti inimestel ja ettevõtetel julgelt tulevikule mõelda ja oma plaane teoks teha. Peame oluliseks majandusliku kindlustunde suurendamist ja majanduskeskkonna sidusamaks muutmist. Ühiskonnas laiemalt toetame eelkõige neid ettevõtmisi, mis muudavad Eesti suuremaks ja toetavad meie kogukondade võimekust. Lisaks investorite harimisele ja ettevõtjate tunnustamisele on meil mitmeid pikaajalisemaid ja uuemaid koostööprojekte, mis aitavad nimetatud eesmärged saavutada.

5.3.2 Finantskirjaoskus

Asutamisest alates on LHV olnud Eesti investorite kogukonna osa. Investeermisteenuste turuliidrina ja börsil noteeritud ettevõttena, mis väärtustab suhteid investoritega, aitame aktiivselt kaasa investorite harimisele. Suhtes oma enam kui 10 000 aktsionäriaga oleme avatud, läbipaistvad ja kaasavad.

- Korraldame tasuta seminare investeermiskoolis, kus 2022. aastal oli 19 262 osalejat (2021: 8 200).
- Igal aastal korraldame ka aktsiamängu Börsihai. Sel aastal oli osalejaid 5 415.
- Jätkame finantskirjaoskuse kampaaniatega ja tegevustega, mis on suunatud vene emakeelega Eesti noortele. Näitasime oma sotsiaalmeediakanalites õpetlikke videoklippe sellest, kuidas rahaga ümber käia.
- Koostöös veel viie ettevõttega algatasime programmi „Lae end“, mis toob kokku Eesti koolide parimad õpetajad, haridusmaastiku iduettevõtted ja füüsikaõpetajate kogukonna esindajad eesmärgiga parandada füüsika õppematerjale.
- Osalesime Eesti Pangaliidu korraldatud finantskirjaoskuse edendamise projektides.
- Toetasime Äripäeva korraldatud Investor Toomase konverentsi, Investeermisklubi läbi viidud investeermisfestivali, Naiste Investeermisklubi ja aktsiakoolitust.

5.3.3 Sponsorlus

Võimaluste piires toetab LHV ettevõtmisi ja algatusi, mis aitavad kaasa Eesti ühiskonna arengule. Eelistame sponsorprojektide puhul pikaajalist sisulist koostööd. 2022. aastal oli üks meie suurimaid toetusi 500 000 euro suurune annetus Eesti Pagulasabile Ukraina sõjapõgenike abistamiseks. Meie muid sponsorprojekte on kirjeldatud allpool.

Eesti kultuur ja ühiskond

- Eesti muusika päevad – juba seitse aastat oleme toetanud Eesti uue heliloomingu preemia Au-Tasu väljaandmist, mille 2022. aastal pälvis Jüri Reinvere.
- Võnge Festival, Terminaatori ja Tommy Cash'i kontserdid – toetasime ka sel aastal Eesti muusikaelu.
- „Lotte ja vana õunapuu saladus“ – olime Eesti suurima lastele mõeldud muusikalavastuse peasponsor.
- „Arvo Pärt...and a Littlemore“ festival Oxfordis – toetasime eesti helilooja loomingule pühendatud muusikasündmust Ühendkuningriigis.
- Toetusprogrammi „Kes teeb ära?“ konkursile esitati 32 kogukondlikku projekti. Toetasime Ristiküla kogukonda Pärnumaal ja Viscosa Kultuuritehast Hiiumaal.
- LHV Panga mikroannetuste funktsiooni kaudu vahendasime enam kui 120 000 euro väärtuses annetusi 13 heategevusorganisatsioonile.

- Programm „Lae ennast“ – olime üks füüsikaõpet toetava programmi algatajatest.
- Rakett69 – toetasime telesaadet, mis populariseerib õpilaste seas teadusaineid.
- Cyber Battle of Estonia („Eesti küberlahing“) – kübervõistlussari noortele.
- Kood/Jõhvi – olime uue Ida-Virumaal asuva IT kolledži üks toetuspartnereid.
- LHV töötajad abistasid vabatahtlikena Toidupangas ja Uuskasutuskeskuses. Järgmisel aastal kavatseme igas kvartalis korraldada vähemalt ühe heategevusprojekti.
- 2022. aastal annetasime 66 arvutikomplekti erinevatele koolidele ja valitsusväliste organisatsioonidele.

Sport ja tervislik eluviis

- Eesti Jalgpalli Liit – LHV Pank on olnud Eesti Jalgpalli Liidu ja Eesti rahvuskoondise peatoetaja 2010. aastast alates. Lisaks oleme loonud LHV jalgpallikaardi tugisüsteemi, mille kaudu 2022. aastal toetasime Eesti jalgpalliklubisid 128 000 euroga.
- Majjooks 2022 – LHV-st sai Eesti suurima naiste tervisespordiürituse nimisponsor.
- Eesti Optimist Klassi Liit – toetame Eesti purjespordi arengut.
- Rally Estonia – kolmandat aastat järjest toetasime autoralli maailmameistrivõistluste etappi Eestis.
- Simple Session – kolmandat aastat oli LHV aasta ekstreemspordi tippsündmuse üks peatoetaja.
- Eesti Laskesuusatamise Föderatsioon – toetasime olümpiahooajal Eesti laskesuusatamist ja MK-etappi Eestis.
- Eesti Suusaliit – LHV Kindlustusest sai Eesti suusapordi toetaja.

Eesti majandus ja ettevõtlus

- EY Eesti aasta ettevõtja konkurs – oleme alates 2012. aastast konkursi üks peatoetaja.
- Noore ettevõtja preemia – koostöös Eesti Kaubandus-Tööstuskajaga välja antud preemia laureaat on Kristjan Lind.
- Äriplaani konverents, investeermisfestival, Investor Toomase konverents – koostöös Äripäevaga toetasime Eesti suurimate äri- ja investeermiskonverentside korraldamist.
- Eesti Kinnisvarafirmade Liidu konverents
- Nordic Testing Days 2022 – toetasime regiooni suurimat tarkvaratestijate konverentsi.
- Latitude59 – toetasime taas suurt iduettevõtluse konverentsi.

Toetame oma teadmiste, LHV-teemaliste kingituste, nõuannete ja oma inimeste esinemisega ka väiksemaid kohalikke algatusi. Teeme koostööd ülikoolidega. Oleme Eesti Infotehnoloogia ja Telekommunikatsiooni Liidu, Eesti Kaubandus-Tööstuskoja ning Eesti Töandjate Keskliidu liige. Peame oluliseks aidata Eesti tootjaid ja ettevõtteid, eelistades nende tooteid ja teenuseid.

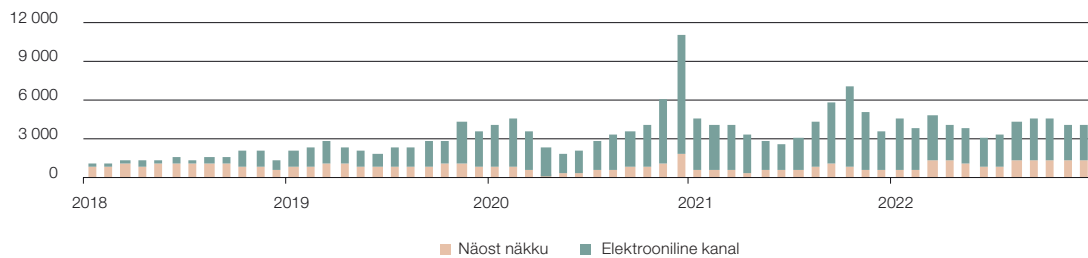
5.3.4 Sotsiaalne mõju kanalite ja kliendikogemuse kaudu

LHV on laitmatut kliendikogemust ja elektrooniliste kanalite kvaliteeti alati väga tähtsaks pidanud. Kui viimastel aastatel oleme keskendunud pigem pangateenuste veebis kättesaadavaks tegemisele eelkõige eraklientide jaoks, siis praegu paneme rõhku kliendisegmentide ja tooteportfelli laiendamisele ning samuti paremale kommunikatsioonile ja klientidele

mugavamate veebiteenuste pakkumisele. LHV jaoks on endiselt väga oluline internetipanga ja mobiiliäpi arendamine viisil, mis toetab laienevat tootepakkumist ja teeb meie elektroonilised kanalid kättesaadavaks laiemale kasutajakonnale, mis hõlmab ka kindlustuskliente, pensionifonde ja tarbijakrediititoodete kasutajaid.

2022. aastal saime igas kuus juurde keskmiselt 5 100 uut klienti. Ligi 70% meie uutest klientidest avavad pangakontod meie elektrooniliste kanalite kaudu, kas otse veebis või kombineerides e-kanaleid füüsilise kohtumisega panga esindajaga. Ka varasematel aastatel on see osakaal pidevalt suurenenud, kuid 2022. aasta on näidanud, et enamik meie kliente saab kasutada meie teenuseid veebi teel.

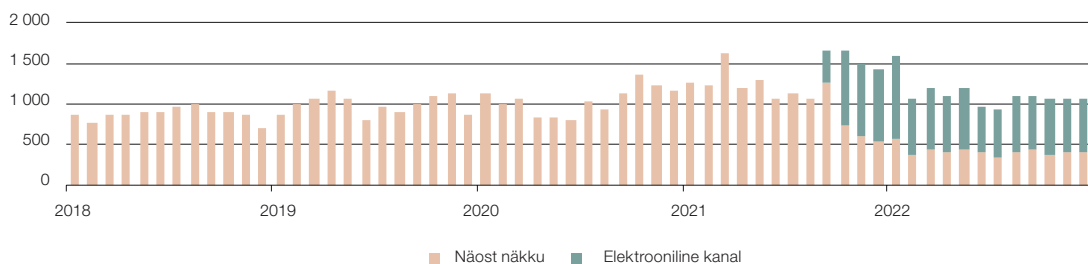
Erakliendi tuvastamine kliendisuhte loomisel



Alates 2021. aasta septembrist, kui juriidilistest isikutest klientidel avanes esmakordselt võimalus avada konto digitaalselt, on juriidiliste isikute e-kanalite kaudu avatud pangakontode arv pidevalt tõusnud, 20%-lt keskmiselt 60%-le 2022. aasta IV kvartalis.

Jätkame tööd juriidilistele isikutele pakutavate võimaluste laiendamiseks – praegu pakume konto digitaalse avamise võimalust ainult lihtsa struktuuriga ettevõtetele – ja täiendame digitaalset kliendisuhte loomist paljude vastavuskontrolli- ja riskimeetmetega.

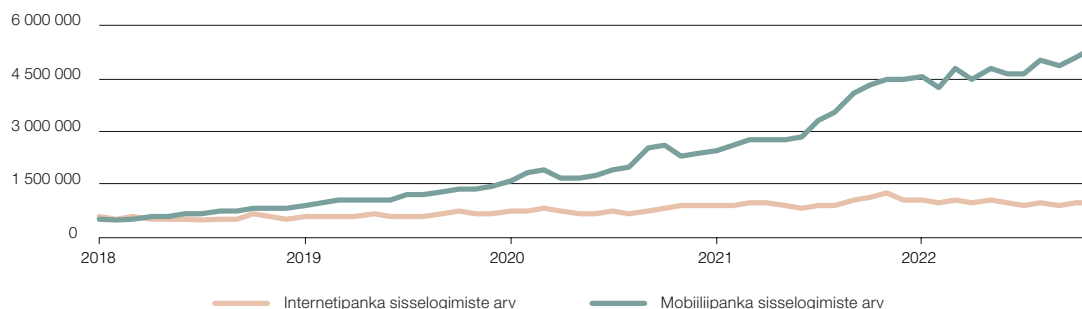
Juriidilise isiku tuvastamine kliendisuhte loomisel



2022 oli esimene aasta, kui meie mobiilipanka kasutati rohkem kui internetipanka. Meie mobiiliäpp on võitnud kiiresti populaarsust nii era- kui ka juriidilistest isikutest klientide seas. Isegi kui unikaalsete küllastajate kuustatistika on mõlema kanali puhul samas suurusjärgus, on mobiilipanga kasutusaktiivsus kuus internetipangast ligikaudu viis korda suurem.

Oleme parandanud oma elektrooniliste kanalite kasutusmugavust ja väljanägemist, püüdes muuta kasutajakogemuse võimalikult sujuvaks. 2022. aasta IV kvartalis sisenes e-kanalite kaudu mobiilipanka 74% ja internetipanka lausa 90% uutest klientidest. See näitab, et kliendid kasutavad meie elektroonilisi kanaleid veelgi rohkem kui varem.

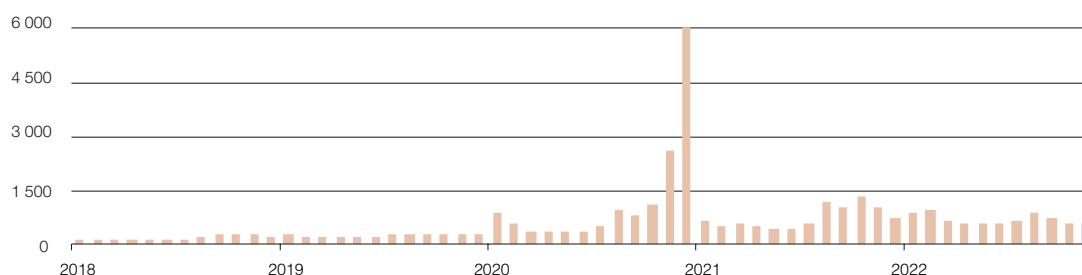
LHV internetipanga ja mobiilipanga kasutamise aktiivsus



Alaäalistele lastele interneti- või mobiilipanga kaudu pangakonto avamine on meie klientide seas jätkuvalt populaarne. Praegu nõutakse lisaks kliendi andmetele ja kontot avava vanema nõusolekule lapse ID-kaarti, passi või Eesti elamisluba. Kavatsame töövoogu ja nõudeid muuta, et teha seda veelgi lihtsamaks ja võimaldada lapsele konto avamist ilma vanemaga kliendilepingut sõlmimata.

2022. aasta jooksul on LHV kindlustusteenuste ja toodete valik laienenud, ulatudes kodu-, sõiduki- ja reisikindlustusest masinate ja seadmete ning garantii ja pikendatud garantii kindlustuseni. Kõik kindlustustaotlused ja -nõuded esitatakse meie veebisaidi või mobiililäpi kaudu, mis minimeerib keskkonnamõju ja aitab tagada klientide rahulolu kõrge taseme.

Uute lapsekontode arv kuusel baasil



Keskendumine kliendikogemusele

Suurepärane kliendikogemus on iga ettevõtte jätkusuutliku kasvu jaoks väga oluline. Püsivalt kvaliteetne kliendikogemus soodustab lojaalsust, aitab meil kliente hoida ja julgustab neid brändi propageerima. Seetõttu oleme oma kanalite arendamisel arvestanud ka nägemispuudega inimeste vajadustega ja teeme tihedat koostööd visuaalsete ja veebisaidil liikumist hõlbustavate muudatuste testimisel ja rakendamisel.

Tegeleme pidevalt finantskirjaoskuse parandamisega. Seepärast töötame oma e-kanali jaoks välja eelarveplaneerimise abivahendit, mis aitab klientidel teha paremaid finantsotsuseid. Käimas on ka LHV finantsportaali ümberkujundamine, et anda investeerimise ja säästmise kohta veelgi üksikasjalikumat ja sisukat teavet. Soovime luua toote, mis aitab mänguliselt ja eesmärkide püstitamise abil klientidel raha säästa, suurendades samal ajal nende teadmisi investeerimise tähtsusest.

LHV on nii veebis kui ka veebiväliselt edastatavat teavet ja turundussõnumeid kavandades alati käitunud vastutustundlikult. Püüame arvestada võimalikult palju oma klientide arvamuste ja eelistustega ning klienti oma sõnumitega mitte üle koormata. Suurenenud andmepüüki ja finantskuritegevust silmas pidades oleme siiski olnud sunnitud oma kliente ennetavalt hoiatama ja suurendama nende teadlikkust võimalikest veebis varitsevatest ohtudest.

Kogu meie turundustegevus toetub kliendisegmentidele ja nende segmentide konkreetsetele vajadustele. Meie eesmärk on pakkuda enamikku oma tooteid ja teenuseid veebis ning positiivse kliendikogemuse toetamiseks müügitegevust veelgi enam segmentide kaupa planeerida.

5.3.5 Meie ühiskondlik mõju tööandjana

Suure tööandja ja ühiskonnas silmapaistvat rolli täitva ettevõttena vastutab LHV oma tegude, sõnade ja töömeetodite eest.

LHV kasutab oma mõjukust selleks, et edendada kõrgeid eetilisi standardeid ja kaasavat lähenemist kõigis suhetes klientide, investorite ja töötajatega. Meie eesmärk on olla vastutustundlik organisatsioon, kuid samuti loodame anda oma panuse üldisesse süstemaatilisse muutusesse kestlikuma suhtumise ja kaasavama ühiskonna poole.

Eeldame samu väärtusi ka oma töötajatelt ning lähtume sellisest mõtteviisist ka organisatsioonisiselt kõigis oma igapäevategevustes ja protsessides. Korraldame oma töötajate hulgas nende tööelu erinevates etappides – näiteks töölt lahkumisel ja katseaja lõpus korraldatavate vestluste käigus – mitmesuguseid küsitlusi, et hinnata, millisena näevad meid töötajad ja kuidas saaksime ennast parandada. Igas kuus toimub meeskonnajuhtide kohtumine, kus nad saavad arutada mitmesuguseid küsimusi ja kus paljud neist jagavad oma kogemusi ja ideid töökoha paremaks muutmise kohta.

2020. aastal võtsime kasutusele uue töötajate pühendumuse uuringu: Gallup Q12. See on rahvusvaheline uuringuformaad, mille eesmärk on mõõta töötajate pühendumust. Uuring koosneb 12 küsimusest, mis kõik mõõdavad töötajate rahulolu mõjutavaid tegureid. Rahvusvaheliselt on leitud, et see formaad aitab tulemusi parandada ja soodustab suhtlust juhtide ja töötajate vahel. Sel aastal viisime läbi kaks uuringut: aprillis ja novembris. Tulemused olid väga kõrged, mõlemas uuringus saime keskmiselt 4,5 punkti (5 punkti skaalal). Tulemuste mõõtmise kõrval on uuringud aidanud tõstatada kasvu, teabevahetuse, hoolimise ja hea läbisäämisega seotud teemasid nii meeskondades kui ka kogu organisatsioonis.

Võrdõiguslikkus ja diskrimineerimisest hoidumine

LHV on võrdõiguslikkusest lähtuv õiglane ja kaasav tööandja, kes edendab ja järgib mittediskrimineerivaid äri- ja personalitavasid. Juhtimis- ja värbamisprotsessis juhindume kõige kõrgematest eetikastandarditest, inimõigustest ja võrdsete võimaluste poliitikast.

Oma personalipoliitikast juhindudes lähtume kõigis värbamis- ja edutamisosustes sooneutraalselt ja mittediskrimineerivalt võrdsetel alustel põhinevatest ja mõõdetavatest omadustest, nagu haridus, oskused ja kogemused, ning vajaduse korral õigusaktidest tulenevatest nõuetest.

LHV peab tähtsaks, et ühtki vähemust ei diskrimineeritaks. Värbamisprotsessis valime töötajaid selle järgi, kes sobib vastavaid tööülesandeid täitma kõige paremini, ega lase kõrvalistel teguritel, nagu rass, puue, poliitilised vaated, seksuaalne sättumus jms, oma otsuseid mõjutada. Kui inimene mõnele töökohale sobib, ei mängi muu rolli. Kahjuks ei ole meie füüsiline kontor praegu veel kõigi füüsiliste puuete puhul töökohaks sobiv, aga alternatiivina pakume kaugtöö võimalust.

LHV ei ole tundnud vajadust rakendada mõnd konkreetset mitmekesisus- või võrdsuspoliitikat, vaid lähtub erinevates sisedokumentides esitatud suunistest. 2021. aastal lisati töökorralduse eeskirjadesse punkt „Töösuhted“, milles on

kindlaks määratud rikkumistest teatamise (nn vilepühumise) kord. 2022. aastal ei teatatud LHV-s ühestki rikkumisest. Ei olnud töövaidlusi, diskrimineerimisjuhtumeid ega inimõiguste rikkumisi.

Tasustamispoliitika näeb ette suunised, millest tuleb töötasu kindlaksmääramisel lähtuda. Otsused peavad olema objektiivsed ja töötaja isikust sõltumatud. Vajadusel kontrollitakse töötasu vastavust õigusaktides sätestatud nõuetele. 2021. aastal kehtestas LHV võrdse töötasu arvutamise protsessi. Kasutame Fontese loodud ja välja töötatud ning Rahvusvahelise Tööorganisatsiooni soovitudel põhinevat analüütilist ametikohtade hindamise meetodit. Seda kasutatakse turu võrdlusanalüüsiks kõigis kolmes Balti riigis. LHV on alates 2011. aastast iga-aastaselt hindamisel kasutanud Fontese võrdlusanalüüsi meetodit, mille kohaselt hinnatakse ametikohti vajaliku hariduse ja töökogemuste, töö iseloomu ja sellega kaasneva vastutuse põhjal. Analüütiline ametikohtade hindamise meetod on universaalne ning seda saab kasutada igas organisatsioonis ja kõigi ametikohtade puhul. Fontese analüütilist ametikohtade hindamise skaalat saab ühildada tööperede klassifitseerimise skaalaga. Nii saame sarnase väärtusega ametikohti omavahel võrrelda. 2022. aastal jätkasime sama meetodikaga. Sel aastal näitas analüüs, et spetsialistide kategooriates, kus ametikohale esitatavaid nõudeid ja tööd on lihtsam võrrelda, ulatus naiste ja meeste töötasu suhe 1,09st 0,86ni. Juhtide kategoorias olid erinevused veidi suuremad: 1,25–0,75, kuid need ametikohad on tihti spetsiifilisemad ja neid on omavahel võrrelda raskem. 2021. aastaga võrreldes on seis kõigis kategooriates paranenud. Siiski ei ole olukord veel täiuslik ja edaspidi keskendumise paranemisele kõigis kategooriates, kus vaja.

Ettevõtte töötajate seas oli seisuga 31. detsember 2022 naisi 58% (517 töötajat) ja mehi 42% (381 töötajat).

Töötajate vanuseline ja sooline jaotus seisuga 31.12.2022

Vanusegrupp	Naised (%)	Mehed (%)	Kokku
19–25	91 (61,9%)	56 (38,1%)	147
26–40	298 (55,5%)	239 (44,5%)	537
41–55	121 (59,3%)	83 (40,7%)	204
56-...	7 (70%)	3 (30%)	10
Kokku	517 (57,6%)	381 (42,4%)	898

Personali voolavus ja töökohtade liigid seisuga 31.12.2022

	Töötajate arv kokku (võrdlus 2021. aastaga)	Tallinna kontor	Tartu kontor	Pärnu kontor	Londoni kontor	Leedsi kontor	Manchesteri kontor
Töötajate arv kokku	898 (+247)	713	106	11	32	18	18
Osaajaga töötavad naised	7%						
Osaajaga töötavad mehed	2,9%						
Lepingulised töötajad (kellest IT osakonnas %)	27 (85)						
Uued töötajad (kellest praktikante)	353 (51)						
Vabatahtlik tööjõu voolavus	10,69%						
Tööjõu voolavus kokku	14,21%						

Sooline palgalõhe 2022. aasta juuni seisuga:

	Naiste töötasu suhe meeste töötasusse	Naiste osakaal
Töötajad		
Administratiivsed ja kontoriteenused – tööväärtuspunktid 91–159	1,09	92%
Spetsialistid 1 – tööväärtuspunktid 160–210	0,93	72,7%
Spetsialistid 2 – tööväärtuspunktid 211–260	0,96	80,5%
Tippspetsialistid 1 – tööväärtuspunktid 261–310	0,86	48,6%
Tippspetsialistid 2 – tööväärtuspunktid 311–370	0,91	51,1%
Tippspetsialistid 3 – tööväärtuspunktid 371–566	0,87	35,4%
Juhid		
Esmatasandi juhid 1 – tööväärtuspunktid 184–250	0,80	85,7%
Esmatasandi juhid 2 – tööväärtuspunktid 251–310	0,92	81,8%
Esmatasandi juhid 3 – tööväärtuspunktid 311–380	0,75	66,7%
Keskastmejuhid 1 – tööväärtuspunktid 381–440	0,88	34,6%
Keskastmejuhid 2 – tööväärtuspunktid 441–500	1,16	27,3%
Valdkonnajuhid 1 – tööväärtuspunktid 501–700	0,87	40,7%
Valdkonnajuhid 2 – tööväärtuspunkte üle 701	1,25	10,0%

Kaasav töökoht

Meie jaoks on oluline, et meie töötajate ideid, mõtteid ja arvamusi võetaks kuulda. Usume, et suurepärase tulemuste saavutamiseks on vaja koostööd ja „kollektiivset aju“. Seepärast on tähtis, et töötajad tunnevad, et neil on sõnaõigust, ja et töötajate arvamused jõuavad tippjuhtkonnani. LHV on kaasanud kõik töötajad meeskondadele eesmärkide seadmise protsessi. Eesmärgid pannakse paika ühiselt.

Ehkki sõna sekka ütlemiseks ja oma mõtete väljendamiseks on töötajatel võimalusi iga päev, võetakse see teema eriti tähelepanelikult fookusesse vähemalt kaks korda aastas meie pühendumusuuringu Q12 ajal. Küsimustiku seitsmendal punktil küsitakse töötajate nõusolekut väitega „Mulle tundub, et minu arvamus tööle loeb“.

Sel aastal on hinnang sellele küsimusele veidi langenud, 4,6-lt

4,5-le (5 punkti skaalal) nii aprilli kui ka novembri küsitluses. Uuringu formaat näeb ette ka iga meeskonnaliikme neljasilmavestluse oma juhiga, kus seda teemat samuti arutatakse, ja otsustatakse, milliseid samme astuda, kui midagi vajab parandamist. Personaliosakond on sellest teemast kui ühest fookusteemast teavitanud meeskonnajuhte.

LHV töötajatel ei ole kollektiivlepinguid, kuna see tava ei ole Eesti finantssektoris kuigi levinud, ent oleme Eesti Tööandjate Keskliidu liige.

Töötajate areng

Töölalane ja isiklik areng on osa LHV töökultuurist. Pingutame selle nimel, et olla innovaatilisemad ja pakkuda oma klientidele nutikamaid lahendusi.

Kuna nende lahenduste ideed tulevad meie töötajatelt, on oskuste arendamine lahutamatu osa meie igapäevasest tööst.

Meie koolituspoliitika lähtub töötaja vajadustest, motivatsioonist ja eesmärkidest, samuti tööalase arengu reguleerivsetest suunistest. Lisaks kutsealastele koolitustele soosime meeskonnakoolitust, mille eesmärk on parandada meeskondade koostööd. Oleme pööranud rohkem tähelepanu ka juhtimisoskuste arendamisele ja töötanud välja spetsiaalse juhtimisalase koolitusprogrammi. Sel aastal oleme keskendunud töötajate tugevate külgede kaardistamisele Gallupi Clifton Strengths Finder testi abil: üle 35% meie meeskondadest ja töötajatest on selle testi juba teinud ja saanud teada, mis on nende tugevaimad küljed.

Lisaks isiklikule ja tööalasele arengule suunatud koolitustele toimuvad meil igas kuus infotunnid „Mis on päriselt tähtis?“, kus oleme arutlenud näiteks järgmistel teemadel: „Uus aasta, uus mina“, „Teadlik naine“, „Raskete vestluste läbivimine“, „Toitumine kui tarbimine“ jne.

Oma töötajate pühendumuse uuringus mõõdamme töötajate rahulolu oma arenguga. Uuringus on kolm arengule keskenduvat küsimust. Esiteks küsitakse, kas töö on kedagi, kes innustab töötajat ennast arendama, teiseks, kas keegi on töötajaga rääkinud tema arengust ja edasiminekust, ja kolmandaks, kas töötajal on viimase aasta jooksul olnud õppimis- ja arenguvõimalusi. Viimases uuringus 2022. aasta novembris andis 89% meie töötajatest kõigile neile küsimustele hinnangu 4 või 5. Esimese kahe küsimuse puhul näitab see möödunud aastaga võrreldes väikest langust, kuid samal ajal leiab siiski 96% töötajatest, et neil on olnud viimase aasta jooksul oma ametikohal õppimis- ja arenguvõimalusi.

Töö- ja eraelu tasakaal

Peame väga tähtsaks, et meie töötajate töö- ja eraelu oleks tasakaalus. Selle tasakaalu puudumine mõjutab nii eraelu kui ka tööd. Sellepärast ei soosi LHV ületundide tegemist ja võimaldab töötajatele paindlikku tööaega. Sel aastal oleme siiski näinud ületundide suurenemist. Põhjusi analüüsid selgus, et enamasti on ületunde ette tulnud kiirete muutuste olukorras. Näiteks pidid paljud meeskonnad kiiresti reageerima, kui Ukrainas algas sõda ja kehtestati sanktsioonid. Üldine ettevõttekultuur soosib siiski tasakaalustatud tööelu. Pandeemia ajal rakendasime hübriid töö lahendust, mis on jätkuvalt kasutusel. Ehkki paljud meie töötajad eelistavad töötada kontoris, on alati võimalus töötada kodukontoris ja oleme suurendanud paindlikkust kõigil ametikohtadel, kus see on võimalik.

Me ei ole lisanud oma motivatsioonipaketti uusi hüvesid, kuna paljud hüved on meil juba kasutusel: näiteks võimaldame osaajatööd ja paindlikku tööaega üliõpilastele, väikeste laste vanematele ja kõigile, kes tunnevad, et neil on vaja töötada osaajaga. Maksame toetust lapse sünni ja koolimineku puhul.

Anname töötajatele vabu päevi, et nad saaksid osaleda oma lapse koolialguse ja koolilõpu aktustel; samuti võib töötaja töötada lühendatud tööajaga lapse sünnipäeval. Töötaja saab kasutada kolme lisapuhkepäeva isiklikul äranägemisel ja kolme lisapuhkepäeva pulmadeks või lähedase matuse korraldamiseks. Samuti pakume toetust selleks, et töötaja saaks vajadusel kasutada vaimse tervise spetsialisti abi. Selle toetuse kasutamine on aasta-aastalt kasvanud, kuna töötajad on hakanud julgemalt otsima professionaalset abi ka isiklike murede korral.

Töötajate tervise edendamine

Et meie töötajad oleksid terved, pakub LHV neile laialdast tervishoiupaketti. Edendame töötajate füüsilist ja vaimset tervist. Lisaks töö- ja eraelu tasakaalule peame oluliseks tagada toetav vaimne ja füüsiline töökeskkond. LHV pakub töötajatele kontoris tervislikke suupisteid, soosib füüsilist tegevust tööpäeva jooksul ning pakub spordi- ja tervisetootust ning toetust vaimse tervise eest hoolitsemiseks. Meie töötajad on spordi- ja tervisetootust sel aastal kasutanud eelmise aastaga võrreldes veelgi aktiivsemalt: 87% LHV Panga; 83% LHV Varahalduse; 80% LHV Finance'i ja 84% LHV Kindlustuse töötajatest. Lisaks kohustuslikule tervishoiukontrollile pakub LHV üle 40-aastastele töötajatele põhjalikku terviseauditit, mis on osutunud väga populaarseks: selle kasutusprotsent on üle 90%.

Tunnustatud tööandja

Atraktiivse tööandja auhinnad pole meie jaoks kunagi olnud eesmärk omaette, aga need on siiski väga tore tunnustus. Viimastel aastatel on LHV maine hea tööandjana järjest kasvanud. Meie eesmärk on olnud pakkuda oma töötajatele enesetäiendusvõimalusi ja inspireerivat õhkkonda. Sel aastal on meil olnud palju võimalusi jagada oma kogemusi ja tutvustada oma juhtimiskultuuri taskuhäälingutes, konverentsidel, koolides ja ülikoolides. See kõik on aidanud meil silma paista. Meid tunnustati CV-Online'i Top Tööandja konkursil, kus meid valiti finantssektori parimaks tööandjaks ja „top-of-mind“ tööandjaks. CV Keskuse ihaldusväärsel tööandja konkursil saime esimese koha. Meid tunnustasid atraktiivse tööandjana ka üliõpilased ja kogenud töötajad Instari uuringus.

Selline tunnustus aitab meil leida ettevõttesse uusi talente, eriti arvestades tööjõuturul praegu valitsevat väga tihedat konkurentsi. Sel aastal on meil olnud võimalus suhelda peaaegu 5 000 kandidaadiga, kellest oleme tööle võtnud 4,4%. Lisaks tööpakkumistele oleme jätkanud praktikaprogrammiga ning edendanud töövarjuks olemist ja rotatsiooni. 2022. aasta suvel oli meil rekord arv – 50 – praktikanti, kellest 44% tulid meile pärast praktika lõppu tööle.

5.4 Juhtimine

LHV tegutseb alati ausalt ja heauskselt ning püüab tagada, et meie juhtimis põhimõtted, töö mehhanismid ja struktuurid oleksid läbipaistvad ning kajastaksid vastutust, võrdõiguslikkust ja kõrgeimaid eetikastandardeid. Me tegeleme hoolikalt kõigi võimalike huvide konfliktidega ning väldime altkäemaksu, rahapesu, ebaseaduslikku käitumist ja korrupsiooni. Jätkusuutliku mõtteviisi edendamiseks kõigil juhtimistasanditel ja kogu organisatsioonis:

- oleme loonud ülesehituselt lameda ja mittehierarhilise organisatsioonistruktuuri, et rõhutada töötajate individuaalse vastutuse võtmise tähtsust;
- tõhustame pidevalt keskkonna-, sotsiaalsete ja juhtimistegurite lõimimist oma igapäevatoosse, juhtimisstiili, värbamisprotsessidesse ja strateegiate väljatöötamisse;
- keskendume kaasamisele ja koostööle;
- tunnustame keskkonna-, sotsiaalsete ja juhtimistegurite lõimimist oma äriprotsessidesse kui muutuste juhtimist ning mõistame koostöö tähtsust seatud eesmärkide saavutamisel;
- parandame oma keskkonna-, ühiskondliku ja juhtimistevõtmise ning arengu analüüsi ja sellealast aruandlust ning teeme oma mõõdikud ja saavutused nõuetekohaselt teatavaks reguleerivatele asutustele, partneritele ja avalikkusele;
- läbipaistva juhtimiskultuuri tagamiseks järgime Finantsinspektsiooni ja Nasdaq Tallinna börsi soovitatud ühingujuhtimise häid tavasid;
- esitame regulaarselt aruandeid ÜRO Keskkonna programmi finantsalgatuse (UNEP FI) vastutustundliku panganduse põhimõtete rakendamise kohta;
- oleme integreerinud ESG-eesmärkide täitmise tippjuhitud tasustamise programmi.

5.4.1 Vastutustundlik juhtimiskultuur

Vastutus ja avatus juhtimises on meie tööpõhimõtete alustalad, mis on kindlalt juurdunud meie missioonis ja väärtustes. Usume kindlalt, et meie kõrged eetikastandardid ja kõigi sidusrühmadega arvestamine, kõrgel tasemel riskijuhtimine ja õiguspärane tegevus on pikas plaanis meie edu jaoks ülilülised. Kõik LHV juhid ja töötajad peavad käituma eetilisel ja vastutustundlikult ning eetikapõhimõtete järgimine on kohustuslik. LHV eetikapõhimõtetele toetuvad LHV eri valdkondade poliitikad, sh ettevõtte juhtimise poliitika, sise-eeskirjad ja korrad, mis reguleerivad nende põhimõtete täpsemat järgimist. LHV eetikapõhimõtteid ajakohastati 2021. aastal.

2020. aastal töötasime välja ja avaldasime ka oma esimese ESG poliitika, kus on selgelt kirjeldatud ja selgitatud meie ühiskondlikku ja keskkonnavalast vastutust ja võetud kohustusi. Peamiselt tugineme õiguspärasele käitumisele,

parimatele tavadele ja tervemõistuslikule suhtumisele, tehes oma tööd vastutustundlikult, läbipaistvalt ja juhindudes keskest põhimõttest „Ära tee kahju!“. Grupi nõukogu tööd toetavad mitu komiteed: töötasukomitee, nimetamiskomitee ja auditikomitee. LHV juhtimise aluseid on kirjeldatud ühingujuhtimise aruandes. LHV juhtimisstruktuur on korraldatud lihtsasti mõistetavalt ja sisaldab selgeid vastutusliine. Vastutustundliku juhtimise oluline element on hoolikas riskijuhtimine ja oma tegevuse kriitiline analüüs. LHV võtab krediidid-, likviidsus-, turu-, kuritegevus- ja operatsiooniriskide väljaselgitamist ja maandamist väga tõsiselt. Riskide kontrollimiseks ja juhtimiseks on kolm kaitseliini. Sisekontrolliraamistik hõlmab nii hästitöötavat iseseisvat riskijuhtimist ja vastavuskontrolli kui ka auditiülesandeid täitvaid töötajaid. Oleme loonud komiteed, mis annavad riskide juhtimise teemal nõu. Riskidest anname põhjaliku ülevaate AS-i LHV Group iga-aastases riski ja kapitali aruandes.

5.4.2 Investorsuhted

LHV aitab aktiivselt kaasa heade suhete arendamisele investorite kogukonnaga. Oleme kehtestanud endale kõrged nõuded avatuse ja läbipaistvuse ning investorite teadlikkuse tõstmise osas. Meil on investoritele suunatud veebileht, kus ühingujuhtimise hea tava kohaselt ja õigusaktidest tulenevate nõuete alusel tehakse aktsionäridele kättesaadavaks kõik dokumendid ja andmed. LHV kohtleb kõiki aktsionäre võrdset ja teavitab neid kõigist asjakohastest olulistest asjaoludest. LHV tagab neile võrdse ja kiire juurdepääsu vastavale teabele ning on valmis küsimustele vastama. Informatsiooni jagamisel järgitakse avalikele ettevõtetele kehtestatud reegleid.

5.5 Jätkusuutlikkuse aruandlus

Töötame pidevalt oma jätkusuutlikkuse aruandluse parandamise nimel ja püüame olla ESG mõõdikuid avalikustades läbipaistvad. Viimastel aastatel oleme ühinenud mitme vabatahtliku mittefinantsteabe avalikustamise algatusega (Nasdaq keskkonna- ja sotsiaalvaldkonna teabe avalikustamise vorm, PCAF, UNEP FI). 2022. aastal esitasime ÜRO Keskkonnaprogrammi finantsalgatusele UNEP FI oma teise aruande oma edusammude kohta UNEP FI vastutustundliku panganduse põhimõtete rakendamisel ja jätkame aruannete esitamist ka tulevastel aastatel, võttes arvesse ka UNEP FI-lt saadud tagasisidet. Jätkame oma aruandlustavade vastavusse viimist globaalse aruandlusalgatuse (GRI) nõuetega ja Nasdaq aruandlussuunistega Põhja- ja Baltimaade turu jaoks.

Teeme esimesi samme äriühingute kestlikkusaruandluse direktiivi jõustumiseks valmistumisel: direktiivi kohaselt nõutakse mitmete ESG aspektide kohta põhjalikumat aruandlust. Aruandlustavade vastavusse viimine rahvusvaheliste standarditega tähendab ka suurema hulga mittefinantsteabe avalikustamist. Selleks panustame palju rohkem ESG-andmete kogumisse ja analüüsi, ESG-alasesse kommunikatsiooni ja siseprotsesside tõhustamisse,

koostades ja avaldades jätkusuutlikkusega seotud materjale ja aruandeid ning suurendades ettevõttesisest suutlikkust täita ülemaailmselt tunnustatud ESG-aruandlusstandardite nõudeid.

Allpool GRI sisukorras esitame teavet ka nii GRI kui ka vabatahtlike ESG näitajate kohta.

5.5.1 ESG mõõdikud

Kestliku äritegevuse arengu eesmärkide poole liikudes mõistame väljakutseid, mis kaasnevad ESG juhtimise, mõju mõõtmise ja jätkusuutlikkuse eesmärkidele peamiste tulemusnäitajate määramisega. Oma tegevuse mõju juhtimiseks peame suutma seda mõõta. Oleme ajakohastanud kõigi oma mõjuvaldkondade põhinäitajate loendit ja praegu tegeleme igale peamisele tulemusnäitajale konkreetsete sihttasemetega määramisega. Töötame välja ka uut ESG tegevuskava aastateks 2024–2030, mis aitab meil süstemaatilisemalt liikuda oma eesmärkide saavutamise poole. ESG eesmärkide arvestamine kõigis meie majandustegevusega seotud otsustes ja ärivaldkondades peab toimuma käsikäes meie üldise mõju mõõtmise terviklike mehhanismidega ja nõuetekohase aruandlusega mõju ulatuse kohta. Sellest saab LHV jaoks edasises tegevuses ESG valdkonnas üks peamisi eesmärke. 2023. aasta ja järgmiste aastate sihiks on töötada nende mõõdikute jaoks välja konkreetsem eesmärkide püstitamise kava ja alustada ettevõttepõhiste ESG-eesmärkide määramisega; need peavad olema konkreetset ja vastama nii meie ambitsioonikatele plaanidele kui ka globaalsetele eesmärkidele.

5.5.2 Taksonoomia aruandlus

Vastavalt taksonoomiamääruse 2020/852 artiklile 8 peab iga ettevõtte, kellel on direktiivi 2013/34/EL artikli 19a või 29a kohaselt kohustus avaldada muud kui finantsteavet, esitama oma muud kui finantsteavet kajastavas aruandes või konsolideeritud aruandes teabe selle kohta, kuidas ja millises ulatuses on ettevõtte tegevus seotud majandustegevusega, mis on taksonoomiamääruse artiklite 3 ja 9 alusel liigitatud keskkonnasäästlikuks.

Artiklis 8 osutatud teabe avalikustamist on selgitatud komisjoni delegeeritud määruses 2021/2178 (avalikustatava teabe delegeeritud määrus, edaspidi tekstis delegeeritud määrus). Siinkohal on oluline märkida, et delegeeritud määrus jõustub mitmes etapis aastatel 2022–2026.

LHV Panga tegevuse käsitletus EL-i taksonoomias

Kuna LHV Panka käsitatakse delegeeritud määruse kohaselt finantsettevõtjana, peab pank 2023. aastal avalikustama järgmise teabe (delegeeritud määruse artikli 10 lõige 3):

- taksonoomias käsitlemata ja taksonoomias käsitletud majandustegevusega seotud riskipositsioonide osakaal tema koguvaras;
- delegeeritud määruse artikli 7 lõiget 1 ja 2 osutatud riskipositsioonide osakaal tema koguvaras (riskipositsioonid keskvalitsuste, keskpankade ja riigiüleste emitentide suhtes ning tuletisinstrumentid);
- delegeeritud määruse artikli 7 lõikes 3 osutatud riskipositsioonide osakaal tema koguvaras (riskipositsioonid ettevõtete suhtes, kes ei ole kohustatud avaldama muud kui finantsteavet vastavalt direktiivi 2013/34/EL artiklile 19a või 29a);
- delegeeritud määruse XI lisas osutatud kvalitatiivne teave.

Mis puudutab portfellihooldust, siis koguvara delegeeritud määruse artikli 10 lõike 3 mõistes portfelle ei sisalda. Seepärast nende varade kohta praeguses etapis andmeid avalikustada ei tule.

Järgnevas tabelis on esitatud ülevaade riskipositsioonide vastavusest EL-i taksonoomia keskkonnamäärkidele, mis on seotud kliimamuutuste leevendamise ja nendega kohanemisega, nagu see on määratletud komisjoni delegeeritud määruses 2021/2139 (kliimaalane delegeeritud õigusakt):

LHV Panga EL-i taksonoomia aruandlus

tuhandetes eurodes			Taksonoomias käsitletud	Taksonoomias käsitlemata	Hõlmatus, %
Artikkel 10	3a	Varad kokku	1 126 107	2 431 618	31,7%
		sh kauplemisportfell ja pankadevahelised nõudelaenud koguvarades	-	363 638	10,2%
	3b	Valitsuste ja keskpankadega seotud riskipositsioon	-	2 478 335	41,1%
		Tuletisinstrumentide koguriskipositsioon	-	40	0,0%
	3c	Koguriskipositsioon ettevõtete suhtes, kes ei ole kohustatud avaldama muud kui finantsteavet	-	2 012 316	33,3%

Selgitused LHV Panga EL-i taksonoomia aruandluse kohta

LHV Panga taksonoomias käsitletud varade hulka kuuluvad kodumajapidamistele antud elamukinnisvaraga tagatud laenuid ja kodumajapidamistele antud autolaenuid, nagu neid on määratletud delegeeritud määruses. Lisaks sisaldavad taksonoomias käsitletud varad riskipositsioone ettevõtete suhtes, kes on kohustatud avaldama muud kui finantsteavet. Kui tulu kasutamine teatava riskipositsiooni jaoks ei ole teada, siis arvutatakse taksonoomias käsitletuse osakaal riskipositsioonile ettevõtete suhtes, kes on kohustatud avaldama muud kui finantsteavet, kõige viimaste aastaaruandes avaldatud taksonoomia andmete alusel. Delegeeritud määruse kohaselt ei võeta taksonoomias käsitletuse hindamisel arvesse riskipositsioone ettevõtete suhtes, kes ei ole kohustatud avaldama muud kui finantsteavet, ning riskipositsioone tuletisinstrumentide, kauplemisportfelli ja pankadevaheliste nõudelaenude suhtes, mida loetakse taksonoomias käsitlemata tegevusteks.

Riskipositsioonid keskvalitsuste, keskpankade ja riigiüleste emitentide suhtes jäetakse välja lõike 3 punkti a kohaselt esitatud koguvarast ning seega ka lõike 3 punkti a kohaselt esitatud hõlmatus määradest. Lõike 3 punktide b ja c kohaselt esitatud riskipositsioonide hõlmatus määrad väljendavad nende osakaalu finantsseisundi aruandes kajastatud varade kogusummast.

Grupi tasand

Grupi emaettevõtte LHV Group on liigitanud ennast delegeeritud määruse mõistes mittefinantsettevõtjaks. Emaettevõtte tasandi tegevuse võib liigitada valdusfirmade tegevuseks, mida ei loeta taksonoomias käsitletud tegevuseks ja seetõttu selle taksonoomiale vastavust ei hinnata.

LHV Grupi järgnevalt loetletud tütarettevõtted eraldi ei kuulu direktiivi 2013/34/EL artiklite 19a ja 29a kohaldamisalasse. Sellepärast esitab LHV Group kui emaettevõtte, kes on direktiivi 2013/34/EL artikli 29a kohaselt kohustatud avaldama muud kui finantsinformatsiooni, delegeeritud määrusega nõutud teabe järgmiselt.

LHV Kindlustuse investeringute käsitletus

tuhandetes eurodes			Taksonoomias käsitletud	Taksonoomias käsitlemata	Hõlmatus, %
Artikkel 10	3a	Investeeringud kokku	72	6 282	1%
	3b	Valitsused ja keskpangad	-	-	-
		Tuletisinstrumentide koguriskipositsioon	-	-	-
	3c	Koguriskipositsioon ettevõtete suhtes, kes ei ole kohustatud avaldama muud kui finantsteavet	-	6 060	95%

LHV Kindlustuse kindlustustegevuste käsitletus

tuhandetes eurodes		Taksonoomias käsitletud	Taksonoomias käsitlemata	Hõlmatus, %
Kindlustustegevused		10 372	6 766	61%
	sh maismaasõidukite kindlustus (p. 10.1.e)	7 663	-	45%
	sh tule- ja muu varakahju kindlustus (p. 10.1.g)	2 709	-	16%

LHV Varahalduse tegevuse käsitletus EL-i taksonoomias

LHV Varahalduse 2022. aasta tegevuses oli taksonoomias käsitletud majandustegevuste osakaal 0%. Hindamisel lähtuti mõiste „taksonoomias käsitletud majandustegevus“ määratlusest delegeeritud määruses. Mõiste hõlmab majandustegevusi, mida on kirjeldatud täpsemalt komisjoni delegeeritud määruses 2021/2139 (kliimaalane delegeeritud õigusakt) ja mis panustavad kliimamuutuste leevendamise ja nendega kohanemise eesmärkide saavutamisesse. Varahaldustegevusi nende majandustegevuste seas kirjeldatud ei ole.

Kuna fonde ja muid finantsinvesteeringuid 2022. aasta aruandluses ei arvestata, tuleks avalikustada üksnes LHV Varahalduse teenustasutulu. LHV Varahalduse fondide varade investeerimisel võetakse siiski arvesse ESG põhimõtteid sel määral ja sellisel viisil, nagu on ette nähtud vastutustundliku investeerimise põhimõtetega.

LHV Kindlustuse tegevuse käsitletus EL-i taksonoomias

LHV Kindlustuse taksonoomias käsitletud investeeringud sisaldavad ainult riskipositsioone ettevõtete suhtes, kes on kohustatud avaldama muud kui finantsteavet. Taksonoomias käsitletuse osakaal arvutatakse kõige viimaste aastaaruandes avaldatud taksonoomia andmete alusel. Esitatud käsitletuse osakaal leitakse riskipositsiooni ja investeringute kogusumma suhtena, nagu näeb ette delegeeritud määrus.

Taksonoomias käsitletud kindlustustegevuste osakaal hõlmab brutopreemiatulu ehk kogutud kindlustusmakseid taksonoomias käsitletud kindlustustegevustest, mida on kirjeldatud komisjoni delegeeritud määruse 2021/2139 II lisa punktis 10.1.

Muud tütarettevõtted

LHV UK and EveryPay tegevuses on taksonoomias käsitletud majandustegevuste osakaal 0%.

5.5.3 GRI sisukord ja ESG mõõdikud

Aruanne on koostatud kooskõlas globaalse aruandlusalgatuse GRI standardite põhinoetega (Core Option). Kuna GRI ei sisalda piisavalt finantssektoripõhiseid näitajaid, mis võimaldaksid portfelli mõjudest ülevaate anda, oleme lisaks

kasutanud mitmesuguseid GRI-väliseid näitajaid. Viimased on jaotatud oluliste teemade järgi ja esitatud järgnevas GRI sisukorras, et anda terviklik ülevaade kõigist peamistest aruandes käsitletud ESG ja jätkusuutlikkuse näitajatest.

GRI standard	Nr	Avalikustatav teave	Asukoht aruandes ja/või selgitus Vaata osad:
Alus (GRI 101: 2016)			
Üldine avalikustamine (GRI 102:2016)			
Organisatsiooni profiil			
	102-1	Organisatsiooni nimi	<ul style="list-style-type: none"> Ärinimi Lisa 1 „Üldine informatsioon“
	102-2	Tegevused, kaubamärgid, tooted ja teenused	<ul style="list-style-type: none"> Tegevusaruanne Lisa 1 „Üldine informatsioon“ „Ärivaldkondade tegevused“
	102-3	Peakontori asukoht	<ul style="list-style-type: none"> Juriidiline aadress Lisa 1 „Üldine informatsioon“
	102-4	Tegevuse asukoht	<ul style="list-style-type: none"> Juriidiline aadress Lisa 1 „Üldine informatsioon“
	102-5	Omanikusuhted ja õiguslik vorm	<ul style="list-style-type: none"> „Üldkoosolek“ (õiguslik vorm) „LHV emiteeritud aktsiad ja võlaväärtpaberid“ (omanikusuhted) Lisa 1 „Üldine informatsioon“ (õiguslik vorm) Lisa 6 „Tütarettevõtte ja firmaväärtus“
	102-6	Teenindatavad turud	<ul style="list-style-type: none"> „Strateegia ja finantsplaan“ Lisa 1 „Üldine informatsioon“
	102-7	Organisatsiooni suurus	<ul style="list-style-type: none"> „Strateegia ja finantsplaan“ Lisa 1 „Üldine informatsioon“
	102-8	Teave töötajate ja muude töötajate kohta	<ul style="list-style-type: none"> „Strateegia ja finantsplaan“ Lisa 1 „Üldine informatsioon“
	102-9	Tarneaabel	<ul style="list-style-type: none"> „Rohelise kontori tegevused“
	102-10	Ettevõtte ja selle tarneaahela olulised muutused	<ul style="list-style-type: none"> „Rohelise kontori tegevused“
	102-11	Ettevaatuspõhimõte	<ul style="list-style-type: none"> „Krediidiriski mõjutavad ESG riskid“
	102-12	Välised algatused	<ul style="list-style-type: none"> „Globaalsed jätkusuutlikkuse raamistikud“ „Juhtroll jätkusuutliku äritegevuse arendamisel Eestis“
	102-13	Ühingute liikmesus	<ul style="list-style-type: none"> „Globaalsed jätkusuutlikkuse raamistikud“ „Juhtroll jätkusuutliku äritegevuse arendamisel Eestis“
Strateegia			
	102-14	Kõrgema juhtkonna avaldus	<ul style="list-style-type: none"> „Tegevjuhi pöördumine“ „Tegevjuhi ülevaade jätkusuutlikkusest“

Eetika ja ausus

102-16	Väärtused, põhimõtted, standardid ja käitumisnormid	• „LHV Groupi juhtorganid“
102-17	Nõustamine eetikaküsimustes ja eetikaprobleemide käsitlemine	• „Võrdõiguslikkus ja diskrimineerimisest hoidumine“

Juhtimine

102-18	Juhtimisstruktuur	• Lisa 1 „Üldine informatsioon“
--------	-------------------	---------------------------------

Sidusrühmade kaasamine

102-40	Sidusrühmade loetelu	• „Koostöö sidusrühmadega“
102-41	Kollektiivlepingud	• „Kaasav töökoht“
102-42	Sidusrühmade tuvastamine ja valimine	• „Koostöö sidusrühmadega“
102-43	Sidusrühmade kaasamise viisid	
102-44	Põhiteemad ja tõstatatud probleemid	

Aruandlustava

102-45	Konsolideeritud finantsaruandes hõlmatud ettevõtted	• Lisa 1 „Üldine informatsioon“
102-46	Aruande sisu määratlemine ja teema piiritlemine	• „Jätkusuutlikkuse missioon“ • „Globaalne aruandlusalgatus (GRI)“
102-47	Oluliste teemade loetelu	• „ESG ja jätkusuutlikkuse olulised aspektid“
102-49	Muudatused aruandluses	• „Kokkuvõtte olulistest arvestus-põhimõtetest“ / „Koostamise alused“
102-50	Aruandeperiood	jaanuar 2022 – detsember 2022
102-51	Eelmise aruande kuupäev	1. märts 2022
102-52	Aruandlustsüklid	Aastane
102-53	Kontaktandmed aruande kohta küsimuste esitamiseks	info@lhv.ee
102-54	Aruandluse vastavus GRI standarditele	• „Globaalsed jätkusuutlikkuse raamistikud“ – „Globaalne aruandlusalgatus (GRI)“ • GRI sisukord
102-55	GRI sisukord	• „GRI sisukord ja ESG mõõdikud“
102-56	Väline kinnitus	• Sõltumatu vandeaudiitori aruanne

Olulise mõju valdkonnad

1. Kliima ja elurikkus

Portfelli mõju kliimale ja elurikkusele (teave, mille avalikustamist GRI standardid ei nõua)

		Vt osad:
Juhtimisviis (GRI 103: 2016)	103-1 kuni 103-3	<ul style="list-style-type: none"> „ESG strateegia“ „Koostöö sidusrühmadega“ „ESG juhtimine“ „Mõjuvaldkondade juhtimine“ – „Keskkond“

Heited (GRI 305: 2016)

Juhtimisviis (GRI 103: 2016)	103-1 kuni 103-3	• „Meie CO ₂ jalajälg“
	305-1	Otsene (1. valdkond) kasvuhoonegaaside heide
	305-2	Energia kaudne (2. valdkond) kasvuhoonegaaside heide
	305-3	Muu kaudne (3. valdkond) kasvuhoonegaaside heide
	305-4	Kasvuhoonegaaside heitemahukus

Jäätmed (GRI 306:2020)

Juhtimisviis (GRI 103:2016)	103-1 kuni 103-3	• „Meie CO ₂ jalajälg“
	306-3	Jäätmeteke

Vesi ja heitveed (GRI 303: 2018)

Juhtimisviis (GRI 103: 2016)	103-1 kuni 103-3	• „Meie CO ₂ jalajälg“
	303-5	Veetarbimine

2. Ringmajandus

Portfelli mõju ringmajandusele (teave, mille avalikustamist GRI standardid ei nõua)

Juhtimisviis (GRI 103: 2016)	103-1 kuni 103-3	• „ESG ja jätkusuutlikkuse olulised aspektid“
---------------------------------	------------------	---

3. Kaasav ja sidus majandus

Kaudsed majanduslikud mõjud (GRI 203: 2016)

Juhtimisviis (GRI 103: 2016)	103-1 kuni 103-3	<ul style="list-style-type: none"> „ESG strateegia“ „Koostöö sidusrühmadega“ „ESG juhtimine“ „Mõjuvaldkondade juhtimine“ – „Sotsiaalvaldkond“
	203-2	Olulised kaudsed majanduslikud mõjud <ul style="list-style-type: none"> Sotsiaalne vastutus“ „Finantskirjaoskus“ „Sponsorlus“ „Sotsiaalne mõju kanalite ja kliendikogemuse kaudu“

4. Finantskirjaoskus ja majanduslik kindlustunne

Kaudsed majanduslikud mõjud (GRI 203: 2016)

Juhtimisviis (GRI 103: 2016)	103-1 kuni 103-3		<ul style="list-style-type: none"> • ESG strateegia“ • „Koostöö sidusrühmadega“ • „ESG juhtimine“ • „Mõjuvaldkondade juhtimine“ – „Sotsiaalvaldkond“
	203-2	Olulised kaudsed majanduslikud mõjud	<ul style="list-style-type: none"> • „Sotsiaalne vastutus“ • „Finantskirjaoskus“ • „Sponsorlus“ • „Sotsiaalne mõju kanalite ja kliendikogemuse kaudu“

5. Aus ja läbipaistev organisatsioonikultuur

Korruptsioonivastane võitlus (GRI 205:206)

Juhtimisviis (GRI 103: 2016)	103-1 kuni 103-3		GRI sisukord
	205-3	Kinnitatud korruptsioonijuhtumid ja võetud meetmed	Puuduvad

Sotsiaal-majanduslike nõuete täitmine (GRI 419: 2016)

Juhtimisviis (GRI 103: 2016)	103-1 kuni 103-3		<ul style="list-style-type: none"> • „ESG juhtimine“ • „Mõjuvaldkondade juhtimine“ – „Juhtimine“ • „Mõjuvaldkondade juhtimine“ – „Sotsiaalvaldkond“ • „Mõjuvaldkondade juhtimine“ • Ühingujuhtimise aruanne
	419-1	Sotsiaal- ja majandusvaldkonna õigusaktide täitmata jätmine	Puudub

Mitmekesisus ja võrdsed võimalused (GRI 405: 2016)

Juhtimisviis (GRI 103: 2016)	103-1 kuni 103-3		<ul style="list-style-type: none"> • „ESG juhtimine“ • „Mõjuvaldkondade juhtimine“ – „Sotsiaalvaldkond“ • „Meie ühiskondlik mõju tööand- jana“ – „Võrdõiguslikkus ja diskri- mineerimisest hoidumine“
	405-1	Mitmekesisus juhtorganite liikmete ja töötajate seas	<ul style="list-style-type: none"> • Võrdõiguslikkus ja diskrimineerimisest hoidumine“ • „GRI sisukord ja ESG mõõdikud“
	405-2	Naiste ja meeste põhipalga ja töötasu suhe	<ul style="list-style-type: none"> • Võrdõiguslikkus ja diskrimineerimisest hoidumine“ • „GRI sisukord ja ESG mõõdikud“

Sidusrühmade kaasamine (teave, mille avalikustamist GRI standardid ei nõua)

Juhtimisviis (GRI 103:2016)	103-1 kuni 103-3		<ul style="list-style-type: none"> • Koostöö sidusrühmadega“, • „ESG juhtimine“
--------------------------------	------------------	--	---

Peamised ESG tulemusnäitajad

LHV ESG valdkonna peamised tulemusnäitajad on esitatud järgnevas tabelis. Määratlesime need selleks, et paremini mõista, kuidas meie äritegevus ja selle juhtimine keskkonda ja ühiskonda mõjutavad. Peamiste tulemusnäitajate valiku aluseks olid valdkonnad, kus LHV äritegevuse mõju on kõige suurem.

Kliima ja keskkonna mõjuvaldkonnas oleme võtnud kohustuse uute diiselautode rahastamine 2030. aastaks järk-järgult lõpetada ning seadnud lisaks eesmärgi oma liisinguportfelli kuuluvate sõidukite keskmist CO₂ heidet eelseisvatel aastatel järk-järgult vähendada. Mõistame, et avaldame kliimale kõige suuremat mõju oma laenuportfelli kaudu. Seepärast oleme võtnud eesmärgiks, et

aastaks 2030 suureneb taastuenergia projektide osakaal meie energiasektori portfellis 90%-ni ja et aastaks 2030 kasutatakse vähemalt 50% aasta jooksul väljastatavatest hüpoteeklaenudest A- ja B-energiaklassi kinnisvara jaoks.

2023. aastaks soovime seada teaduspõhised heitkoguste vähendamise eesmärgid oma laenuportfellis olevatele süsinikumahukatele sektoritele.

Mõistame, et LHV-l on täita oluline roll klientide rahalise toimetuleku ja finantskirjaoskuse edendamisel. Usume, et kui jagame teavet vastutustundliku laenamise ja rahaasjade korraldamise kohta, siis see loob inimestele paremad

rahalised võimalused. Nii oleme seadnud eesmärgiks, et aastaks 2030 oleks 60% meie noortest klientidest (kuni 26 aastased) mõne investeerimisteenuse leping.

Kuna sooline palgalõhe on finantssektoris tõsine probleem, siis oleme otsustanud olla oma kõigi tasandite töötajate palgalõhe suhtes läbipaistvad ja kaotada palgalõhe LHV-s täielikult aastaks 2030. Meie täiendav eesmärk on tõsta töötajate rahulolu indeks 2030. aastaks 5 punktile (maksimumtase).

LHV Grupi peamised ESG tulemusnäitajad

1. Kliima ja elurikkus (E)

	2022	2021	2020
Ettevõtteleaenude portfelli lisandunud uute taastuenergiaprojektide lepinguline väärtus (miljonites eurodes)	107,1	41,4	53,9
Uute A-energiaklassi korterite arv, mida aasta jooksul elamuarenduse kaudu rahastati	532	-	-
A- ja B-energiaklassi hoonete jaoks aasta jooksul sõlmitud hüpoteeklaenulepingute osakaal hüpoteeklaenuportfellis	29,8%	-	-
Grupi autoliisingu portfelli keskmine CO ₂ heide (gCO ₂ /km)	122,3	134,9	140,9

2. Kaasav ja sidus majandus (S)

Digitaalsete kanalite kasutamine eraklientide seas*	59,4%	59,3%	58,8%
Digitaalsete kanalite kasutamine eraklientide seas, kelle emakeel ei ole eesti keel*	66,2%	64,3%	62,8%
Digitaalsete kanalite kasutamine eraklientide seas, kes on üle 65-aastased*	40,8%	39,2%	35,7%
Väljaspool suurlinna (Tallinn, Tartu, Pärnu) asuva jaekliendibaasi osakaal	32,7%	32,4%	31,6%

* need, kes vähemalt kord kuus sisse logivad

3. Finantskirjaoskus ja majanduslik kindlustunne (S)

Investeerimisteenuse lepinguga noorte (kuni 26-aastased) osakaal	46,1%	45,7%	29,8%
Investeerimisteenuse lepinguga eraklientide osakaal	40,8%	41,1%	30,8%
Investeerimisteenuse lepinguga naissoost eraklientide osakaal	36,3%	36,0%	24,6%
Väljastatud mikrolaenude arv	1 068	1 001	948
II pensionisambaga liitunud LHV Panga klientide osakaal	35%	-	-
Investeerimiskoolis osalenute arv	19 262	12 000	7 420

4. Aus ja läbipaistev organisatsioonikultuur (G)

Kinnitatud korrupsioonijuhtumid ja võetud meetmed	0	0	0
Kliendirahuolu indeks	95,7%	95,8%	94,9%
Ettevõtte vastu käimas olevate kohtumenetluste arv aasta lõpu seisuga	1	1	0
Naistöötajate osakaal LHV-s	57,6%	63%	60%
Naiste osakaal juhtivatel ametikohtadel	48,4%	46,1%	44,8%
LHV tegevjuhi ja täistööajaga töötaja mediaanpalga suhe	5,26	5,26	5,26
Sooline palgalõhe	0,92	0,87	-
Töötajate rahulolu indeks (5-punkti skaala)	4,5	4,5	4,6