

AS-i LHV Group tasustamispõhimõtted ning nende rakendamine

1.	Sissejuhatus	1
2.	Juhatuse liikme tasustamise põhimõtted.....	1
2.1.	Eesmärk	1
2.2.	Mõõdikud	2
2.3.	Põhitasu.....	2
2.4.	Tulemustasu	2
3.	Põhimõtete muutmine, heakskiitmine ja rakendamine	3

1. Sissejuhatus

Käesolevad tasustamispõhimõtted on koostatud kooskõlas Eesti väärtpaberituru seadusega (VPTS) ning annavad ülevaate AS-i LHV Group (LHV Grupp) juhi tasustamise põhimõtetest ning nende rakendamisest. LHV Grupi juhiks on VPTS mõttes juhatuse liige Madis Toomsalu. LHV Grupi tasustamispõhimõtteid on kirjeldatud ka LHV Grupi sise-eeskirjas „Tasustamispoliitika“ ning majandusaasta aruande osas „Ühingujuhtimise aruanne“.

2. Juhatuse liikme tasustamise põhimõtted

2.1. Eesmärk

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

LHV Grupi juhatuse tasustamise põhimõtete ja tasude üle on otsustamisõigus LHV Grupi nõukogul. LHV Grupi töötasukomitee vaatab kord aastas üle muuhulgas LHV Grupi juhatuse tasustamise alused ning teeb vajaduse korral nõukogule ettepaneku tasustamise põhimõtete ajakohastamiseks. Juhatuse tegevuse hindamisel võtab töötasukomitee eelkõige arvesse konkreetse juhatuse liikme tööülesandeid, tema tegevust, samuti LHV Grupi majanduslikku olukorda, äritegevuse hetkeseisu ja tulevikusuundi võrdluses samasse majandussektorisse kuuluvate äriühingute samade näitajatega.

Juhatuse liikme tasu, kaasa arvatud tulemustasu, peab olema selline, mis motiveerib isikut tegutsema LHV Grupi parimates huvides ning vältima huvide konflikti olukorda, hoidudes tegutsemisest isiklikes või muude isikute huvides. LHV Grupis kehtib üldine põhimõte, et töötajad, sh juhatused liikmed, ei tohi kasutada isiklike riskimaandamise strateegiaid või töötasu- ja vastutuskindlustust, mis kahjustaks kehtivasse tasustamispoliitikasse integreeritud riski maandamise mõju. Juhatuse liikmete põhipalk ja muud asjakohased tasustamispõhimõtted sätestatakse juhatuse liikme lepingus.

Tasustamispõhimõtete rakendamist kontrollib LHV Grupi töötasukomitee, mille liikmetel on piisavad teadmised ja kogemus riskijuhtimise ja tasustamise valdkonnas. LHV Grupi siseaudit ja vastavuskontroll teostavad

järelevalvet sise-eeskirjaga kehtestatud tasustamispoliitika vastavuse kohta tasustamist reguleerivate õigusaktide ja teiste LHV Grupi sise-eeskirjadega.

2.2. Mõõdikud

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

- LHV Grupi poolt väljatöötatud tulemuskriteeriumid ei tohi stimuleerida ülemäärast riskide võtmist või ebasobivate toodete müüki.
- tulemuskriteeriumid ei tohi sisaldada üksnes tegevuse tõhususe näitajaid (näiteks kasum, tulud, tootlikkus, kulud ja mahunäitajad) või turupõhiseid näitajaid (näiteks aktsia hind või võlakirjade tootlus) vaid peavad olema korrigeeritud riskipõhiste näitajatega (näiteks kapitali adekvaatsus, likviidsus).
- riskide ja tulemuste mõõtmiseks kasutatavad kriteeriumid peavad olema võimalikult tihedalt seotud kindlaksmääratud töötajaga, kelle tulemusi mõõdetakse, tehtavate otsustega ning peaksid tagama, et tasude määramise protsessil on töötajate käitumisele asjakohane mõju.
- tulemuskriteeriumite väljatöötamisel tuleb kasutada nii kvantitatiivseid kui ka kvalitatiivseid ning samuti absoluutseid ja suhtelisi kriteeriumeid asjakohaselt tasakaalustatuna.
- kvantitatiivsed kriteeriumid peavad hõlmama ajavahemikku, mis on piisavalt pikk, et võtta arvesse kindlaksmääratud töötajate või äriüksuste võetud riske, ning need peaksid olema riskiga korrigeeritud ja sisaldama majandusliku tõhususe mõõdikuid.
- kvalitatiivsete kriteeriumide näiteks on strateegiliste eesmärkide täitmine, klientide rahulolu, riskijuhtimise poliitika järgimine, organisatsioonisiseste ja -väliste eeskirjade täitmine, juhtimisoskus, meeskonnatöö, loovus, motivatsioon ning koostöö teiste äriüksuste ja sisekontrolli funktsiooni täitjatega.

2.3. Põhitasu

LHV Grupi juhatuse liikmele makstava tasu suurus ja maksmise kord määratakse nõukogu otsusega. Nõukogu peab juhatuse liikme tasustamise korra ning tasude ja muude hüvede suuruse määramisel ning juhatuse liikmaga lepingu sõlmimisel tagama, et juhatuse liikmele tehtavate maksete kogusumma oleks mõistlikus vastavuses juhatuse liikme ülesannete ja LHV Grupi majandusliku olukorraga.

Põhitasu on juhatuse põhitasu liik, mis on fikseeritud summaga igakuine tasu juhatuse liikmele ametikohustuste täitmise eest. Põhitasu määramisel võetakse arvesse muuhulgas juhatuse liikme pühendumist ja tulemusi, ettevõtlikkust, ametiülesannete mahtu, vastutust, nõutud haridustaset, juhtimistasandit, intensiivsust, ametikohal vajalikke teadmisi ja kogemusi, olukorda töajuturul, geograafilise asukoha palgataset ja ametikoha kriitilisust. Põhitasu peab moodustama kogu töötasust piisavalt suure osa, mis võimaldab vajaduse korral jätta tulemustasu määramata või välja maksmata.

Juhatuse liikmele lahkumishüvitis, s.t juhatuse liikme ennetähtaegse lõpetamisega seotud tasu, on seotud tema varasemate töötulemustega. Lahkumishüvitise suurus peab peegeldama aja jooksul saavutatud tulemusi ja olema vastavuses juhatuse liikmele tehtud maksete kogusumma suurusega. Nõukogu otsustab juhatuse liikme kompensatsiooni juhatuse liikme lepingu ennetähtaegse lõpetamise puhul. Lahkumishüvitist juhatuse liikmele ei maksta, kui sellega kahjustatakse LHV Grupi huve.

2.4. Tulemustasu

LHV Grupp maksab juhatuse liikmele täiendavalt muutuvtasu, mis ei ole põhitasu ja mille suurus põhineb varasematel töötulemustel, kuid sõltub ka tulevaste töötulemuste tingimustest ning mida olenevalt töö iseloomust makstakse tulemuste järgi vastavalt tulemustasu maksmise korrale.

LHV Grupp rakendab pikaajalist tulemustasude maksmise programmi ehk optiooniprogrammi, mis kinnitatakse aktsionäride üldkoosoleku poolt. Juhatuse liikme põhipalgale lisandub iga-aastane tulemustasu,

mille suurus või väljastamine on vastavuses individuaalsete ja LHV Grupi eesmärkide täitmise või mittetäitmisega. Tulemustasu alumine piir on 0 eurot. Maksimaalne suhtarv muutuv- ja põhikomponentide vahel on aktsionäride üldkoosoleku poolt antud heakskiidu alusel 200%. Täiendavaid boonuseid ja soodustusi LHV Grupi juhatuse liikmel seoses ametikohustuste täitmisega ei ole.

Vastavalt 13. märtsil 2020. aastal LHV Grupi aktsionäride poolt kinnitatud optsiooniprogrammile käigus väljastatakse igal aastal optsioone maksimaalselt kuni kahe protsendi ulatuses LHV Grupi aktsiate koguarvust. Kahte protsenti aktsiate koguarvust aastas võib ületada juhul, kui ületatav osa ei ole suurem, kui optsiooniprogrammi kehtivuse ajal varasematel aastatel kahest protsendist aktsiate koguarvust kasutamata jäänud osa. Optsooniprogrammi tulemustasu määramise alused peavad olema objektiivsed ja põhjendatud ning määrama eelnevalt kindlaks ajaperioodi, mille eest tulemustasu makstakse. Tulemustasu instrumendiks on 100% aktsiaoptsioonid.

Vastavalt optsiooniprogrammile on optsioonide tähtaeg vähemalt kolm aastat alates optsioonide andmise hetkest. LHV Grupi juhatuse liige on kohustatud ühe kalendriaasta jooksul alates optsioonide realiseerimisest hoidma optsioonide aluseks olevaid LHV aktsiaid enda omandis ja neid mitte võõrandama ega mistahes kujul koormama (sh pantima).

3. Põhimõtete muutmine, heakskiitmine ja rakendamine

LHV Grupi üldkoosolek hääletab tasustamise põhimõtete üle vähemalt üks kord iga nelja aasta jooksul. Tasustamise põhimõtete olulised muudatused esitatakse iga kord üldkoosolekule hääletamiseks.

Üldkoosoleku otsus tasustamise põhimõtete heakskiitmise kohta on nõukogule soovituslik. Tasustamise põhimõtted loetakse heakskiidetuks, kui nende poolt on antud üle poole üldkoosolekul esindatud häältest.

LHV Grupi aktsionärid võivad kirjalikult esitada ettepanekuid tasustamise põhimõtete muutmise kohta aktsionäride üldkoosoleku kokkukutsumise teates esitatud korras.

Käesolevad tasustamise põhimõtted pannakse hääletamisele 30.03.2022 toimuval LHV Grupi aktsionäride üldkoosolekul ning neid hakatakse rakendada alates 2022. aastast.

Tasustamisepõhimõtete kohaselt makstud tasu kohta antakse aktsionäridele ülevaade tasustamisaruandes, mis esitatakse hääletamiseks üldkoosolekule majandusaasta aruande lisana. Aktsionäridel on õigus üldkoosolekul nõuda hääletust selle üle, kas tegelik tasustamine on kooskõlas tasustamise põhimõtetega.