

Ühingujuhtimise aruanne

Käesolev aruanne, mis on esitatud kooskõlas Eesti raamatupidamise seadusega, annab ülevaate AS-i LHV Group (edaspidi ka LHV) juhtimisest ja juhtimise vastavusest Finantsinspektsiooni ja Nasdaq Tallinna börsi soovituslikule juhendile „Hea ühingujuhtimise tava“. LHV järgib head ühingujuhtimise tava, v.a juhul, kui käesolevas aruandes on märgitud teisiti. Lisaks sisaldab käesolev aruanne äriühingute kestlikkusaruandluse direktiivi (CSRD) kohaselt nõutavat teavet, kusjuures enamik standardi ESRS G1 „Äriline käitumine“ kohasest teabest on tähistatud vastava viitega.

1. Üldkoosolek¹²

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

Üldkoosolek on LHV kõrgeim juhtorgan, mille kaudu aktsionärid teostavad oma õigusi. Üldkoosoleku pädevuses on põhikirja muutmine, aktsiakapitali suurendamine ja vähendamine, aktsiooptsooniprogrammide heakskiitmine, vahetusvõlakirjade väljalaskmine, nõukogu liikmete valimine ja volituste pikendamine, nõukogu liikmete ennetähtaegne tagasikutsumine, majandusaasta aruande kinnitamine, kasumi jaotamine, audiitorite arvu määramine, audiitori(te) nimetamine ja tagasikutsumine, erikontrolli määramine, nõukogu liikmega tehingu tegemise otsustamine juhul, kui tehing väljub igapäevase majandustegevuse raamest, LHV lõpetamise, ühinemise, jagunemise ja ümberkujundamise otsustamine ning muude seaduse ja põhikirjaga üldkoosoleku pädevusse antud küsimuste otsustamine.

Põhikirja muutmise otsus on vastu võetud, kui selle poolt on antud vähemalt 2/3 üldkoosolekul esindatud häälest. Põhikirja muutmise otsus ja põhikirja uus tekst jõustuvad vastava kande tegemisel äriregistrisse. Äriregistrile esitatavale avaldusele lisatakse üldkoosoleku otsus põhikirja muutmise kohta ja põhikirja uus tekst.

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

Üldkoosoleku kutsub kokku juhatus, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti. Korraline üldkoosolek, mille päevakorras on majandusaasta aruande kinnitamine, toimub vähemalt kord aastas. Juhatus kutsub korralise üldkoosoleku kokku hiljemalt kuue kuu jooksul pärast majandusaasta lõppu, kui seaduses ei ole sätestatud teisiti. Korralise ja erakorralise üldkoosoleku toimumisest teatab juhatus ette vähemalt kolm nädalat.

Üldkoosoleku päevakord, juhatuse ja nõukogu ettepanekud, otsuste eelnõud ja muud asjakohased materjalid tehakse aktsionäridele kättesaadavaks enne üldkoosolekut LHV veebilehel. Aktsionäridel, kes ei soovi üldkoosolekul kohapeal osaleda, võimaldatakse hääletada üldkoosoleku päevakorras olevaid eelnõusid enne koosolekut ja osaleda üldkoosolekul elektrooniliselt, kasutades selleks üldkoosoleku veebilehte, ning jälgida üldkoosolekut videoülekanne vahendusel. Aktsionäridele antakse võimalus esitada enne üldkoosolekut päevakorrapunktide kohta küsimusi. Võimalus osaleda üldkoosolekul ja teostada oma õigusi turvaliste elektrooniliste vahendite kaudu ilma üldkoosolekul füüsiliselt osalemata on sätestatud LHV põhikirjas.

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

2024. aastal toimus aktsionäride üldkoosolek 20. märtsil. Päevakavas oli 2023. aasta majandusaasta aruande kinnitamine, 2023. aasta majandusaasta kasumi jaotamine ja dividendide maksimine, dividendipoliitika otsustuspädevuse muutmise kinnitamine ja nõukogu liikmete tagasikutsumine ja valimine. Lisaks anti ülevaade 2024. aasta esimese kahe kuu majandustulemustest ja viie aasta finantsprognoosist. Erakorralisi üldkoosolekuid 2024. aastal ei toimunud.

2024. aasta korraline üldkoosolek toimus eesti keeles ja seda juhatas LHV Panga juriidilise osakonna juhataja Daniel Haab, kes tutvustas üldkoosoleku läbiviimise ja juhatusele ettevõtte tegevuse kohta küsimuste esitamise korda.

Korralisel üldkoosolekul osalesid juhatuse esimees Madis Toomsalu, nõukogu esimees Rain Lõhmus ning juhatuse liikmed Meelis Paakspuu, Jüri Heero ja Martti Singi ning nõukogu liikmed Raivo Hein, Sten Tamkivi ja Tauno Tats. Teised nõukogu liikmed osalesid üldkoosolekul elektrooniliselt. Kohal olid ka audiitor Eero Kaup (KPMG) ja nõukogu uue liikme kandidaat Liisi Znatokov.

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

2024. aasta 31. detsembri seisuga olid olulist osalust omavad aktsionärid Rain Lõhmus ja temaga seotud isikud, kellele kuulus kokku 21,18% aktsiakapitalist, ning Andres Viisemann ja temaga seotud isikud, kellele kuulus kokku 11,04% aktsiakapitalist.

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

2. Juhatus¹³

2.1 Juhatusesse ja ülesanded

Juhatus on LHV juhtorgan, mis esindab ja juhib LHV-d. Juhatus liikmed valib ja kutsub tagasi nõukogu. Juhatus liikme valimiseks on vajalik kandidaadi kirjalik nõusolek. Juhatus liikmeteks valitakse isikud, kellel on juhatuses osalemiseks ja juhatus liikme ülesannete täitmiseks piisavad teadmised ja kogemused ning kes vastavad LHV põhikirjast, juhatus töökorra ja muudest sise-eeskirjadest ning õigusaktidest tulenevatele nõuetele. Enne ametisse nimetamist hinnatakse isiku sobivust ametikohale vastavalt LHV juhtorganite liikmete, juhtorganite ja võtmeisikute sobivuse hindamise eeskirjale, Euroopa Keskpanga sobivuse hindamise suunistele ning Euroopa Väärtpaberiturujärelevalve (ESMA) ja Euroopa Pangandusjärelevalve (EBA) ühistele juhtorganite liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise suunistele, mis on kehtestatud kooskõlas direktiivi 2013/36/EL ja direktiivi 2014/65/EL nõuetega, võttes seejuures arvesse LHV tegevuse eripärasid.

Juhatus liikmetel on mitmekülgsed oskused ja kogemused, mis tagavad tõhusa juhtimise ja eestvedamise äriilise käitumise küsimustes. Krediidiasutuste ja börsil noteeritud äriühingute juhtorganitele kehtestatud kõrgete nõuete täitmise tagamiseks korraldatakse korrapäraseid koolitusi, et juhatus liikmed saaksid pidevalt muutuv ärikeskkonnas esilekerkivate küsimuste lahendamiseks vajalikke teadmisi. Nii tagatakse, et juhatus on hästi ette valmistatud oma kohustuste täitmiseks ja uute suundumustega kohanemiseks. LHV poolt kooskõlas asjakohaste õigusaktide nõuetega läbiviidud sobivuse hindamise kohaselt on juhatus asjatundlikkus piisav ja ajakohane ning kinnitab juhatus pühendumust pidevale ametialasele arengule. Juhatusel tervikuna on põhjalikud teadmised pangandusest ja investeerimisest, laialdased juhtimiskogemused ning laialdased teadmised krediidiasutustest. Neil on rahvusvaheline vaade ja tugev kompetents IT, finantstulemuste ja riskijuhtimise, sh rahapesu ja finantskuritegevuse tõkestamise, küberturvalisuse, ESG, vastavuskontrolli ja talitluspidevuse valdkonnas. Nende tõestatud võimekus kapitali kaasamisel ning läbiipaiste kommunikatsioon loovad kindlustunde klientidele ja investoritele ning tagavad usaldusväärse juhtimise kooskõlas LHV strateegiliste eesmärkidega¹⁴. Lisateavet juhatus liikmete ametialase profiili kohta leiab peatükist „Grupi juhtorganid“.

Vastavalt LHV põhikirjale on juhatusel üks kuni viis liiget. Juhatus liikme volituste tähtaeg on kuni viis aastat. Juhatus liikme ametiaja pikendamist ei või otsustada varem kui üks aasta enne ametiaja korralist lõppemist ja pikemaks ajaks, kui on seaduses või põhikirjas ettenähtud ametiaja ülemmäär. Juhul, kui LHV juhatusel on üle kahe liikme, määrab nõukogu juhatus esimehe. Juhatus esimees korraldab juhatuses tööd. Nõukogu võib juhatus liikme sõltumata põhjusest tagasi kutsuda. Juhatus liige võib

juhatuses tagasi astuda sõltumata põhjusest, teavitades sellest nõukogu. Juhatus liikmega sõlmitud lepingust tulenevad õigused ja kohustused lõpevad vastavalt lepingule.

Kuni 31. oktoobrini 2022 oli LHV juhatusel üks liige: Madis Toomsalu. Alates 1. novembrist 2022 oli juhatusel neli liiget ning alates 18. novembrist 2024 koosneb juhatus järgmistest liikmetest: Madis Toomsalu (juhatus esimees, tegevjuht), Meelis Paakspuu (vastutab finantsjuhtimise eest, finantsjuht), Kadri Haldre (vastutab riskijuhtimise eest, riskijuht) ja Jüri Heero (vastutab IT toimimise ja arendamise ning infoturbe eest, IT-juht). Martti Singi kutsuti juhatuses tagasi alates 18. novembrist 2024 ning Kadri Haldre nimetati juhatus uueks liikmeks ja LHV riskijuhtiks, ametiaja algusega 18. novembril 2024.

Nõukogu on kinnitanud juhatus liikmete lepingutingimused ja sõlminud nendega lepingud. Nõukogu otsustab muu hulgas juhatus liikmete tasustamispõhimõtted ja kompensatsiooni juhatus liikme lepingu ennetähtaegse lõpetamise eest. Madis Toomsalu ametiaeg lõpeb 31. märtsil 2026, Meelis Paakspuu ja Jüri Heero ametiaeg lõpeb 31. märtsil 2027 ning Kadri Haldre ametiaeg lõpeb 18. novembril 2029.

Juhatus teeb igapäevaseid juhtimisotsuseid iseseisvalt, lähtudes LHV ja aktsionäride parimatest huvidest, jättes kõrvale isiklikud huvid. Juhatus liikme ülesandeks on LHV igapäevane juhtimine, ettevõtte esindamine, LHV äritegevuse juhtimine välisturgudel, suhtlemine investoritega ning LHV strateegia väljatöötamise koordineerimine ja strateegia rakendamine. Juhatus liikmete LHV põhikirjast tulenev esindusõigus on registreeritud ka äriregistris – LHV-d saab tehingutes esindada juhatus esimees üksi või kaks juhatus liiget ühiselt.

Juhatus tagab, et LHV-l oleksid oma tegevuse ja ärivaldkonna jaoks sobivad riskijuhtimise ja sisekontrolli süsteemid. LHV sisekontrolli süsteem hõlmab kõiki tegevusi, mida viivad ellu LHV nõukogu, juhtkond ja töötajad, et tagada tegevuse tõhusus, piisav riskide juhtimine, sisemise ja välise aruandluse usaldusväärsus ja täpsus ning kõikide õigusaktide tingimusteta täitmine. Sisekontrolli süsteem katab kõiki äri-, tugi- ja kontrolliüksuseid.

LHV riskijuhtimise eesmärk on riske tuvastada, õigesti mõõta ning juhtida. Laiemas plaanis on riskijuhtimise eesmärk suurendada ettevõtte väärtust kahjude minimeerimise ning tulemuste volatiilsuse vähendamise kaudu.

Riskijuhtimine põhineb LHV-s tugeval riskikultuuril ning on üles ehitatud kolme kaitseliini põhimõttel. Esimene kaitseliin, mille moodustavad peamiselt ärivaldkonnad koos muude tugifunktsioonidega, vastutab riskide võtmise ning igapäevase riskide juhtimise eest. Teine kaitseliin, st riskijuhtimine ja vastavuskontroll, mis hõlmab ka finantskuritegevuse tõkestamist, vastutab riskijuhtimisraamistiku haldamise, selle pideva järelevalve ja rakendamise eest. Kolmas kaitseliin, milleks on sõltumatu

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

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

siseaudit, teeb järelevalvet kogu organisatsiooni üle, st kontrollib siseaudititega sisemist juhtimiskorda, protsesse ja mehhanisme, et teha kindlaks, kas need on usaldusväärsed ja tõhusad ning kas neid rakendatakse järjepidevalt.

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

- Tegevjuht vastutab äriarenduse, segmendi- ja müügi-juhtimise, klienditeenindusstandardite, brändi, kommunikatsiooni ja personalijuhtimise eest.
- Riskijuht vastutab krediidiriski juhtimise, riskianalüüsi, turu- ja likviidsusriskide, stressitestimise, mittefinantsriskide, AML vastavuskontrolli, vastavuskontrolli ja regulatiivsuhete eest.
- Finantsjuht vastutab treasury, raamatupidamise, juhtimisarvestuse, välise aruandluse, andmeida, Data Governance'i, juriidilise valdkonna ja ESG eest.
- IT-juht vastutab IT juhtimise, toimingute, infoturbe, tehnoloogia ja arhitektuuri eest.

Selgelt piiritletud vastutusvaldkonnad tagavad juhatuse tõhusa toimimise ja toetavad LHV missiooni, visiooni ning strateegilisi eesmärke¹⁵.

2.2 Juhatuse liikmete tasustamispehühmötet

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

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

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

LHV juhindub tulemuste mõõtmiseks kasutatavate peamiste kvantitatiivsete ja kvalitatiivsete tulemusnäitajate ning riski

hindamise mõõdikute seadmisel järgmistest pehühmötet:

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

LHV rakendab pikaajalist tulemustasude maksamise programmi ehk optiooniprogrammi. Juhatuse liikmete, tegevjuhtkonna ja optiooniprogrammi kaasatud võmetöötajate (sh juhatuse liikmaga võrdsustatud töötajate) pehühpalgale lisandub iga-aastane tulemustasud, mille suurus ja väljamaksmine sõltub individuaalsete ja LHV eesmärkide täitmisest. Aktsionäride poolt heaks kiidetud tulemustasud alumine piir on 0 eurot ning ülemine piir 200% aastapalgast. Finantsplaanide täitmisel väljastatakse üldjuhul optioone 2% ulatuses LHV aktsiate koguarvust. Optiooniprogrammi kaudu tulemustasud määramise alused peavad olema objektiivsed ja põhjendatud ning määrama eelnevalt kindlaks ajaperioodi, mille eest tulemustasud makstakse. Tulemustasud instrumentideks on 100% aktsiooptioonid.

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

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

LHV juhatuse esimehele Madis Toomsalule maksti ametikohustuste täitmise eest 2024. aasta jaanuaris ja veebruaris tasu 16 tuhat eurot kuus ja alates 2024. aasta märtsist 19 tuhat eurot kuus, st tema juhatuse liikme lepingu alusel saadud aastatasu 2024. aastal oli 222 tuhat eurot. Juhatusel liikmele Meelis Paakspuule maksti ametikohustuste täitmise eest 2024. aasta jaanuaris ja veebruaris tasu 13 tuhat eurot kuus ja alates 2024. aasta märtsist 15 tuhat eurot kuus, st tema juhatuse liikme lepingu alusel saadud aastatasu 2024. aastal oli 176 tuhat eurot. Juhatusel liikmele Jüri Heerole maksti ametikohustuste täitmise eest 2024. aasta jaanuaris ja veebruaris tasu 13 tuhat eurot kuus ja alates 2024. aasta märtsist 14 tuhat eurot kuus, st tema juhatuse liikme lepingu alusel saadud aastatasu 2024. aastal oli 166 tuhat eurot. Martti Singile maksti ametikohustuste täitmise eest 2024. aasta jaanuaris ja veebruaris tasu 13 tuhat eurot kuus ja alates 2024. aasta märtsist kuni tema tagasikutsumiseni 18. novembril 2024 tasu 14 tuhat eurot kuus, st tema juhatuse liikme lepingu alusel saadud aastatasu 2024. aastal oli ligikaudu 145,3 tuhat eurot. Kadri Haldrele maksti ametikohustuste täitmise eest tasu 12 tuhat eurot kuus alates tema ametisse nimetamisest 18. novembril 2024, st tema juhatuse liikme lepingu alusel saadud aastatasu 2024. aastal oli ligikaudu 17,7 tuhat eurot. Juhatusel liikmetel ei ole õigust täiendavale tasule, preemiale ega hüvitisele LHV juhatuse liikme ülesannete täitmise eest, v.a osalemine LHV Groupi aktsionäride üldkoosoleku poolt 13. märtsil 2020 heaks kiidetud LHV aktsioptionsiooniprogrammis, mille kohaselt LHV ja grupi ettevõtete tegevjuhtkonna liikmetel, nendega võrdsustatud töötajatel ja LHV nõukogu poolt määratletud võtmetöötajatel, vastavalt LHV-ga sõlmitud optioonilepingutele uute aktsiate märkimise eesõigus.

Aktsioptionsiooniprogrammi alusel sõlmitud optioonilepingute kohaselt on Madis Toomsalul õigus märkida tulemustasuna kokku 607 206 LHV aktsiat, Meelis Paakspuul on õigus märkida tulemustasuna kokku 486 894 LHV aktsiat ning Jüri Heerol on õigus märkida tulemustasuna kokku 390 171 LHV aktsiat aastatel 2022, 2023 ja 2024 väljastatud optioonide eest. Kadri Haldrel on õigus märkida tulemustasuna kokku 102 168 LHV aktsiat aastatel 2022, 2023 ja 2024 väljastatud optioonide eest.

2.3 Huvide konfliktid

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

LHV ja juhatuse, nende lähedaste või nendega seotud isikute vahel toimuvad tehingud ja nende tingimused peavad olema eelnevalt nõukogu poolt heaks kiidetud. 2024. aastal ei sõlmitud selliseid tehinguid juhatuse liikme, tema lähedaste või temaga seotud isikute ja LHV vahel, samuti ei ole selliseid kehtivaid lepinguid varasematest perioodidest.

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

Ükski LHV juhatuse liige ei ole juhatuse või nõukogu liige üheski teises äriühingus, mille aktsiatega kaubeldakse Eestis tegutserval reguleeritud turul. Juhatusel liikmetel ei ole LHV aktsiate emiteerimise ega tagasiostmise volitusi.

3. Nõukogu¹⁶

3.1 Nõukogu koosseis ja ülesanded

Nõukogu on LHV juhtorgan, mis planeerib LHV tegevust, korraldab LHV juhtimist ja teostab järelevalvet juhatuse tegevuse üle. Nõukogu määrab kindlaks ja vaatab korrapäraselt üle LHV strateegia, üldise tegevuskava, riskijuhtimise põhimõtted ja aastaearve. Nõukogul on viis kuni seitse liiget. Nõukogu liikmete volituste tähtaeg on kuni kolm aastat. Nõukogu liikmed valivad enda seast nõukogu esimehe, kes korraldab nõukogu tegevust. Nõukogu liikmete valimine, tagasikutsumine ja volituste pikendamine kuulub aktsionäride üldkoosoleku pädevusse.

Nõukogu liikmeteks valitakse isikud, kellel on nõukogus osalemiseks ja nõukogu liikme ülesannete täitmiseks piisavad teadmised ja kogemused ning kes vastavad LHV põhikirjast, nõukogu töökorra ja muudest sise-eeskirjadest ning õigusaktidest tulenevatele nõuetele. Enne ametisse nimetamist hinnatakse isiku sobivust ametikohale vastavalt LHV juhtorganite liikmete, juhtorganite ja võtmeisikute sobivuse hindamise eeskirjale, Euroopa Keskpanga sobivuse hindamise suunistele ning Euroopa Väärtepaberiturujärelevalve (ESMA) ja Euroopa Pangandusjärelevalve (EBA) ühistele juhtorganite liikmete ja võtmeisikute sobivuse hindamise suunistele, mis on kehtestatud kooskõlas direktiivi 2013/36/EL ja direktiivi 2014/65/EL nõuetega, võttes seejuures arvesse LHV tegevuse eripärasid.

Nõukogu liikmetel on laialdased teadmised ja kogemused, mis võimaldavad tõhusat järelevalvet ning äritegevuse juhtimist. Oma tegevuse tulemuslikkuse tagamiseks ning krediidiasutuste ja börsiettevõtete juhtorganitele kehtestatud kõrgete nõuete järjepidevaks täitmiseks osalevad nõukogu liikmed koolitustel, kus käsitletakse uusi väljakutseid ja juhtimisstandardite muutusi. 2024. aastal läbisid nõukogu liikmed rahapesu ja finantskuritegevuse tõkestamise koolituse ning kriisilahenduse koolituse. Sellised ametialaselt arendavad tegevused aitavad hoida ja suurendada nõukogu võimet teostada tõhusat järelevalvet. LHV on hinnanud nõukogu pädevust sobivuse hindamise raames, mis kinnitas, et see vastab kohaldatavate õigusaktide nõuetele ning on asjakohane ja piisav. Nõukogul on laialdased teadmised panganduse, investeerimise ja finantstulemuslikkuse valdkonnas, samuti kõrge teadlikkus äririskidest. Liikmed panustavad individuaalse visiooni,

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

läbipaistvusele pühendumise, ettevõtluskogemuse, IT-teadmiste, eduka kapitali kaasamise kompetentsi ja rahvusvahelise vaatega.

Regulaarselt toimuvad koosolekud tugevdavad nende ülevaadet veelgi¹⁷. Lisateavet nõukogu liikmete ametialase profiili kohta leiab peatükist „Grupi juhtorganid“.

LHV nõukogu liikmed on Rain Lõhmus (nõukogu esimees), Andres Viisemann, Tiina Mõis, Heldur Meerits, Raivo Hein, Tauno Tats ja Liisi Znatokov. Nõukogu liikmete volitused kehtivad kuni 29. märtsini 2026, v.a Liisi Znatokovi volitused, mis lõpevad 20. märtsil 2027. Sten Tamkivi kutsuti nõukogust tagasi alates 20. märtsist 2024 ja Liisi Znatokov nimetati uueks nõukogu liikmeks ametiaja algusega 20. märtsil 2024.

2024. aastal toimus 11 korralist nõukogu koosolekut, üks erakorraline koosolek ja kuuel korral võeti otsused vastu elektrooniliselt. Aasta jooksul osalesid neli nõukogu liiget (Rain Lõhmus, Raivo Hein, Tiina Mõis ja Liisi Znatokov) kõigil nõukogu koosolekutel, kaks liiget (Andres Viisemann ja Tauno Tats) puudusid kahelt nõukogu koosolekult ja üks liige (Heldur Meerits) puudus kolmelt nõukogu koosolekult. Kõik nõukogu liikmed osalesid e-hääletusel kõigil kuuel korral, kui nõukogu võttis 2024. aastal otsuseid vastu elektrooniliselt.

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

2024. aasta koosolekutel sai nõukogu regulaarseid ülevaateid LHV ning selle tütarettevõtete – LHV Pank, LHV Bank, LHV Varahaldus, LHV Kindlustus ja LHV Paytech – tegevus- ja finantstulemustest ning nendega seotud valdkondade tegevusest, arengust ja tulemustest. Kvartaalselt saadi riskijuhtimise, vastavuskontrolli ja auditeerimistegevuse ülevaateid ning põhjalikke analüüse võtmetähtsusega juhtimisvaldkondadest. Jaanuari koosolekul vaatas nõukogu üle 2023. aasta kriisilahendusvalmiduse protsessi aruande ja kinnitas 2024. aasta kriisilahenduskava. Peamised fookusteemad, mille üle arutati, olid grupisisese ristmüügi ja kliendiaktiivsuse suurendamine ning viie aasta finantsprognosi ajakohastamine nii tava- kui stressistsenaariumide alusel. Nõukogu kiitis 2024. aasta I kvartalis heaks 2023. aasta majandusaasta aruande, sellega seotud kasumi jaotamise ettepaneku ning tasustamisaruande. Need dokumendid, koos nõukogu tegevusaruandega, esitati üldkoosolekule kinnitamiseks. Lisaks kinnitas nõukogu dividendipoliitika ja põhjaliku tootearenduse tegevuskava 2024. aastaks. Vaadati üle ja kiideti heaks nomineerimiskomitee ettepanekud järjepidevuse tagamise ning nõukogu ja juhatuse liikmete sobivuse hindamise kohta. Kinnitati aktsiaoptsoonide hinnastamine, 2023. aasta aktsiaoptsoonide väljastamine ning eelmiste aastate tulemuste eest väljastatud optsoonide realiseerimine koos optsooniprogrammiga (pikaajalise tulemustasude maksmise programmiga) seotud

aktsiakapitali suurendamisega. Aprillis kiitis heaks nõukogu uute MREL (MREL – omavahendite ja kõlblike kohustiste miinimumnõue) võlakirjade emiteerimise ja kiitis heaks vanema seeria võlakirjade lunastamise. Kogu aasta jooksul saadi ülevaateid strateegiliste projektide, sh AS-i TBB Pank laenuportfelli omandamise edenemist. Lisaks pöörati suurt tähelepanu riskipoliitikate, sh likviidsus- ja rahastamisrisiki poliitika ajakohastamisele ning kohustuste ja nõudeõiguste teisendamise tegevuskava ja tegevuse reorganiseerimise tegevuskava analüüsi aruande muudatuste heakskiitmisele. Aasta keskel toimunud koosolekutel kiitis nõukogu heaks sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise protsessi (ICAAP) ja sisemise likviidsuse adekvaatsuse hindamise protsessi (ILAAP) ajakohastatud tulemused ja aruanded, sh kapitali ja likviidsuse adekvaatsuse aruanded. Septembris vaadati üle ja kinnitati 2024. aasta ajakohastatud finantsplaan. Samuti arutas nõukogu ESG poliitika ja muude peamiste juhtimisdokumentide, sh nõukogu töökorra ja Grupi juhtimispoliitika, muudatusi. Aasta lõpu poole tehti otsused teise taseme (Tier 2) allutatud võlakirjade ja pandikirjade emiteerimise kohta, lisaks muudeti sisevalituskavaid, nt finantskuritegevuse tõkestamise poliitikat ja Grupi kapitalijuhtimise poliitikat. Esitleti Euroopa Keskpanga järelevalvealase läbivaatamise ja hindamise protsessi (SREP) tulemusi ning kehtestati sisemised kapitalieesmärgid. Aasta kahel viimasel koosolekul arutas nõukogu järgmise aasta finantsplaanide eeldusi ning LHV ja tema tütarettevõtete viie aasta finantsprognose. Kogu aasta jooksul jätkas nõukogu juhtimise ja järelevalve tugevdamist, vaadates perioodiliselt läbi siseaudiitori aruandeid, auditikomitee ajakohastatud aruandeid ja vastavuskontrolli hindamisi. Lisaks vaadati läbi finantskuritegevuse ja rahapesu tõkestamise suundumused, töötajate küsitluste tulemused ning muud sisemised algatused. Need tegevused olid osa LHV jätkuvast eesmärgist säilitada tugev organisatsioonistruktuur ja juhtimisraamistik, mis on kooskõlas LHV kui finantsvaldusettevõtte strateegiliste eesmärkidega.

3.2 Nõukogu tasustamispoliitika ja huvide konfliktid

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

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

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

2024. aastal maksti LHV nõukogule (sh endine liige Sten Tamkivi) tasusid kogusummas 114 tuhat eurot (koos kõigi maksudega), millest kolm nõukogu liiget (Rain Lõhmus, Raivo Hein ja Tiina Mõis) said igaüks 18 tuhat eurot (osalesid kõigil 12 koosolekul), kolm liiget (Andres Viisemann, Tauno Tats ja Liisi Znatokov) said igaüks 15 tuhat eurot (osalesid 10 koosolekul) ja Heldur Meerits sai 13,5 tuhat eurot (osales 9 koosolekul). Sten Tamkivi (endine nõukogu liige) osales ühel koosolekul ja sai 1 500 eurot.

LHV peab selguse mõttes oluliseks märkida, et nõukogu liikme Andres Viisemanni puhul rakendab LHV pikaajalist tulemustasude maksmise programmi ehk optsooniprogrammi tulenevalt tema tegevusest LHV tütarettevõtte LHV Varahalduse pensionifondide juhina. Tulemustasu instrumentideks on 100% aktsioptionsioonid. Andres Viisemannil on võimalik aastatel 2022, 2023 ja 2024 väljastatud optionsioonide eest märkida kokku 134 979 LHV aktsiat.

Nõukogu liikmed esitavad kord aastas majanduslike huvide ja majanduslike huvide konfliktide deklaratsiooni. 2024. aastal ei sõlmitud LHV ja nõukogu liikmete, nende lähedaste või nendega seotud isikute vahel olulisi tehinguid, samuti ei ole selliseid kehtivaid lepinguid varasematest perioodidest. Huvide konfliktide ei esinenud, mistõttu parandusmeetmeid ei rakendatud. Nõukogu liikmetel ei ole 5% ületavaid osalusi teistes äriühingutes, mis on LHV äripartnerid, tarnijad, kliendid või muud seotud äriühingud.

3.3 Auditikomitee¹⁸

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

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

Auditikomitee ülesanne on muu hulgas jälgida ja analüüsida protsesse, mis peavad tagama igakuiste aruannete ning aastaaruande korrektse ja tõhusa koostamise, Grupi ettevõtete majandusaasta aruannete audiitorkontrolli protsessi tõhususe ning audiitortevõtte ja seda seaduse

alusel esindava vandeaudiitori sõltumatuse ja nende tegevuse vastavuse audiitortevõtte seaduse nõuetele.

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

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

Auditikomitee liikmed on Raivo Hein, Tauno Tats ja Verner Uiibo (esimees). Auditikomitee liikmete volitused kehtivad kuni 31. märtsini 2026. Üksikasjalikum teave auditikomitee liikmete kohta on esitatud peatükis „Grupi juhtorganid“. LHV auditikomitee liikmele makstav brutotasu on 500 eurot kuus ja auditikomitee esimehele makstav brutotasu on 1 000 eurot kuus.

Vastavalt töökorrale toimuvad auditikomitee koosolekud vähemalt kord kvartalis, ent 2024. aastal toimus 11 auditikomitee koosolekut. Seitsmel koosolekul andsid riskijuhtimise osakonna esindajad auditikomitee liikmetele ülevaate erinevatest riskijuhtimise teemadest, panga ja Grupi riskipositsioonidest ning nende jälgimiseks ja juhtimiseks kasutatavatest mõõdikutest ja meetmetest, sh kapitali- ja maksevõime riski, krediidiriski, finantskuritegevuse riski, operatsiooniriski (sh IT riski), ESG riski, likviidsuse juhtimise ja sellega seotud riski, tururiski (sh intressimäärariski) ning vastavuskontrolliga seotud küsimustest.

Enamikul toimunud koosolekutest käsitleti muude teemade kõrval siseauditi tõstatatud küsimusi, eelkõige neid, mis olid seotud auditiaruannetega. Siseaudiitor andis ülevaate valminud audititest. Auditikomitee vaatas läbi kõik siseauditi aruanded, arutas tehtud tähelepanekuid ning kujundas nende kohta oma seisukohad. Auditikomitee arutas ka kõiki esitatud siseauditi märgukirju, mis käsitlesid regulatiivsete tähelepanekute alusel kavandatud leevendamismeetmeid. Aasta esimesel koosolekul kinnitati siseauditi 2024. aasta töökava ja detsembris toimunud viimasel koosolekul arutati sisendeid ja juhiseid siseauditi 2025. aasta töökava jaoks. Töökava kiideti heaks 2025. aasta jaanuaris. Jaanuaris esitati auditikomiteele ka siseauditi välise kvaliteedihin-

¹⁸ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 GOV-1 nõuetega (lõige 5a) ja kaetud piiratud kindlust andva töövõtuga konsolideeritud kestlikkusaruande jaoks.

damise tulemused, mille kohaselt siseaudit vastab üldiselt standarditele (*Generally Conforms*).

Ühel koosolekul osales lahkuv välisaudiitor KPMG, kes andis ülevaate 2023. aasta raamatupidamise aruande auditi protsessist ja tulemustest. Neljal koosolekul osales uus välisaudiitor (PwC). Aprillis tutvustas PwC auditi esialgset kava, meeskonda ja ülevõtmise tulemusi ning esimese kvartali ülevaate protsessi. Oktoobris andis PwC ülevaate 2024. aasta finantsauditi riskihinnangust, auditi kavast, meeskonnast ja ajakavast. Kuna uuel audiitoril on erinev seisukoht IFRS 17 käsitlest Grupi raamatupidamise aruandes, arutati novembris auditikomitees 2023. aasta võrdlusandmete korrigeerimist 2024. aasta majandusaasta aruandes. Nõukogule esitati kinnitamiseks otsus, mille kohaselt tuleks raamatupidamise aruannet korrigeerida, et vandeaudiitor ei väljastaks selle kohta märkusega aruannet. Detsembris toimunud koosolekul tutvustas välisaudiitor vaheauditi käigus tehtud tähelepanekuid.

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

Grupi auditikomitee kohtus novembris LHV Bank auditikomitee esimehega, et vahetada teavet eelmisel aastal arutatud teemade ning päevakorras olnud küsimuste kohta.

3.4 Töötasukomitee¹⁹

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

Töötasukomitee teeb järelevalvet LHV, LHV Panga, LHV Finance'i ja LHV Kindlustuse juhatuste liikmete ja töötajate tasustamise üle, hindab tasustamispoliitika rakendamist vähemalt kord aastas, teeb vajaduse korral ettepanekuid tasustamispoliitika ajakohastamiseks ja koostab nõukogule sellekohaseid otsuste eelnõusid.

Töötasukomiteel on vähemalt kolm liiget, kes valitakse LHV ja LHV Panga kattuvatest nõukogu liikmete hulgast. Töötasukomitee liikmed nimetab ametisse ja kutsub tagasi LHV nõukogu. Töötasukomitee liige nimetatakse ametisse kolmeks aastaks. Töötasukomitee liikme tagasivalimise ja volituste pikendamise kordade arv ei ole piiratud. Töötasukomiteesse valitakse isikud, kellel on piisavalt asjakohaseid teadmisi, asjatundlikkust ja kogemusi tasustamispoliitika ja -tavade, riskijuhtimise ja kontrollitegevuse valdkonnas. Töötasukomitee liikmetele makstava tasu suurus otsustab

LHV nõukogu. Alates 1. aprillist 2023 on töötasukomitee esimehele makstav tasu 1 000 eurot ja töötasukomitee liikmele makstav tasu 500 eurot iga osaletud komitee koosoleku eest.

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

2024. aastal toimus neli töötasukomitee koosolekut – jaanuaris, aprillis, juunis ja detsembris. Jaanuaris vaatas komitee läbi ja ajakohastas töötasukomitee töökorra, töötasupoliitika ja tasustamise strateegilised põhimõtted. Arutati LHV Panga ja LHV Kindlustuse tasustamissüsteeme, 2024. aasta enesehindamise käigus määratud erinõuetega ametikohti ja LHV juhatuse 2023. aasta tasustamisaruannet. Lisaks vaadati üle turuvõrdlus ja 2024. aastaks kavandatud ametikohad, töötajate rahuloluuringu Q12 kokkuvõtte ning juhatuse liikmete aastaeasmärgid ja tasustamine. Komitee esitas nõukogule ettepaneku 2023. aasta tulemuste eest väljastatavate aktsioptsioonide (pikaajaline tulemustasude maksmise programm) saajate ja summade kohta ning kiitis heaks aktsioptsioonide hinnastamise. Samuti vaatas komitee läbi 2021. aastal väljastatud aktsioptsioonide realiseerimisega seotud tagantjärele riskidega korrigeerimise ja kiitis heaks nende töötajate optsoonide kinnipidamise, kelle tööleping oli lõpetatud või kelle töölepingu kohta oli teada, et see lõpetatakse enne optsoonide realiseerimise tähtaega 2024. aastal, ning võimaldas neil töötajatel realiseerida neile väljastatud optsoonid, võttes arvesse tagantjärele riskidega korrigeerimise tulemusi. Lisaks kiitis komitee heaks aktsioptsioonide realiseerimise 2024. aastal. Aprillis ja juunis keskendus komitee aruteludele, mis käsitlesid tasustamispoliitikat ja selle vastavust LHV strateegilistele eesmärkidele. Detsembris toimunud koosolekul toimus komitee töökorra ja tasustamispoliitika iga-aastane läbivaatus ning vaadati läbi LHV Panga, LHV Kindlustuse ja LHV Finance'i tasustamissüsteemide ajakohastamised. Komitee vaatas läbi ka ajakohastatud ettepanekud LHV Banki pikaajalise tulemustasude programmi kohta ning põhimõtete kogumi, milles on sätestatud töötajate tulemuslikkuse kultuurilised eesmärgid. Kõik töötasukomitee soovitusel ja ettepanekud esitati nõukogule kinnitamiseks, et tagada nende kooskõla LHV Grupi juhtimise ja strateegiliste raamistikega.

3.4.1 Tasustamispoliitika

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

Grupi ettevõtete tasustamispoliitika puuduvad piirkondlikud erisused. Olulisim erinevus Grupi ettevõtete vahel on see, et LHV Varahaldusel puudub töötasukomitee

¹⁹ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 GOV-1 nõuetega (lõige 5a) ja kaetud sõltumatu vandeaudiitori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kehtlikkusaruande kohta.

ja täidab teistest erinevaid avalikustamishoodeid ning LHV Bank kohaldab oma tegevusriigi õigusaktidest ja tavadest tulenevaid nõudeid.

Tasustamispoliitika eesmärk on tagada õiglase, motiveeriva, läbipaistva ja õigusaktide nõuetele vastava tasu maksmine Grupi ettevõtetes. Üks peamisi eesmärke on leida töötajaid, kellel on ettevõtte strateegia elluviimiseks vajalikud oskused, kogemused ja võimed, ning samal ajal ühildada töötajate ja aktsionäride huve, motiveerida töötajaid ning ka ärimahtude kasvades juhtida riske tõhusalt. LHV töötajate töötasu sisaldab tavaliselt põhipalka ja tulemustasu. Värbamisel võrreldakse uue töötaja palka sarnaste ametikohtade palkadega vastavas Grupi ettevõttes ning asjakohase tööperere turu keskmise palgaga, mis tagab konkurentsivõimelise ja õiglase tasu. Grupi ettevõtte ei tee tööandja rahastatud sissemakseid kolmanda samba pensionifondidesse ega paku selliseid hüvesid nagu ametiautod, mobiiltelefonid või sülearvutid isiklikuks kasutamiseks.

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

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

ning koostöö teiste äriüksuste ja sisekontrolli ülesannete täitjatega.

Grupi värbamisstrateegia on leida tööturu parimad tegijad ning neid kaasata ja hoida. Töötasu määramisel peavad Grupi ettevõtte oluliseks maksta ametikohale vastavat õiglast tasu ning on pigem valmis tegema erandeid kui piirama valikuid ametikohast tulenevate rangete töötasuva-hemike tõttu. Töötasu määramisel arvestatakse:

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

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

Töötajad ei tohi negatiivseid riske nagu tasu väärtuse langus, vähendamine või tagasinõue ühelgi viisil, nt riskimaandamise või kindlustuse kaudu, kolmandale isikule üle anda. Tasustamispoliitikat puudutavate otsuste tegemisel arvestatakse Grupi ettevõtete finantsseisundit ja kapitalibaasi jätkusuutlikkust.

Grupi ettevõtte viivad läbi regulaarseid enesehindamisi, mille eesmärk on tuvastada kõik töötajad, kelle ametialane tegevus mõjutab või võib mõjutada oluliselt Grupi ettevõtete riskiprofiili. Järgnevas tabelis on esitatud sellised töötajate grupid ja nende põhi- ja muutuvtasu komponentide suhe 2024. aastal:

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

| | |
|---|------|
| Kõrgem juhtkond | 0,71 |
| Kontrollfunktsiooni täitvad töötajad | 0,19 |
| Töötajad, kellel on oluline mõju krediidiriski positsioonile (töötaja tehtud tehingu nimiväärtus moodustab vähemalt 0,5% LHV esimese taseme põhiomavahenditest ning on vähemalt 5 miljonit eurot) | 0,62 |

Enesehindamine toimub kord aastas majandusaasta alguses. Hindamine hõlmab möödunud perioodi (sh majandustulemused, riskianalüüs) ja arvestab eelseisvat majandusaastat. Enesehindamise käigus määratletud töötajad on kohustatud ühe kalendriaasta jooksul alates optsoonide

realiseerimisest hoidma optsioonidega seotud LHV aktsiaid enda omandis ja neid mitte võõrandama ega mistahes kujul koormama (sh pantima). Neil on keelatud ka aktsia väärtuse languse riski teisele osapooltele üle anda, nt kindlustuse või teatavat liiki finantsinstrumentide abil. Enesehindamise läbiviimisel võetakse arvesse kohustuste ulatust, otsustusõigust ning kvalitatiivseid ja kvantitatiivseid tulemusnäitajaid. Analüüsi viib läbi Grupi ettevõtte juhatuse arutelu vormis juhatuse või juhtkonna (LHV Bank) koosolekul. Enesehindamise algatab personaliosakond ning protsessi ja tulemuste nõuetele vastavust hindab vastavuskontrolli osakond, kelle esindaja viibib ka enesehindamise juures. Töötasukomitee vaatab kord aastas üle töötajaga seotud kvalitatiivsed ja kvantitatiivsed kriteeriumid ja enesehindamise protsessi, mille alusel otsuseid tehakse. Enesehindamise tulemused vaatab sõltumatult läbi siseauditi üksus ning tulemuste kokkuvõtte esitatakse asjakohaste Grupi ettevõtete nõukogudele.

Aktsiaoptsioonid

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

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

Programmi eesmärgid:

- tagada konkurentsivõimeline tasustamine, et olla tööjõuturul atraktiivne;
- hoida ja motiveerida võtmetöötajaid läbi omanikusuhte loomise;
- töötajate ja aktsionäride huvide ühildamine;
- kasvatada ettevõtte väärtust läbi tulemusjuhtimise;
- edendada usaldusväärset ja tõhusat riskijuhtimist, sh kestlikkusriskide arvessevõtmist.

Opsiooniprogrammi tulemustasu instrumentideks on 100% aktsiaoptsioonid. Aktsiaoptsioonide tähtaeg on vähemalt kolm aastat alates optsioonide väljastamise hetkest. Juhatuse liikmetele väljastatud optsioonidele kehtib täiendav tingimus – neil ei ole lubatud vastavaid aktsiaid pärast optsiooniõiguste teostamist veel ühe aasta jooksul müüa. Aktsiate väljastamisele eelnev vähemalt kolmeaastane üleandmisperiood võimaldab tulemusi pikaajaliselt hinnata. Opsioone ei saa realiseerida rahas. Aktsiaoptsioone väljastatakse igal aastal teatud protsendi ulatuses LHV Grupi aktsiate koguarvust, nagu on määratletud LHV Grupi aktsionäride üldkoosoleku poolt kinnitatud aktsiaoptioo-

niprogrammis. LHV-I on õigus keelduda aktsiaoptsioonide realiseerimisest ja väljastamisest õigustatud isikule kas osaliselt või tervikuna siis, kui:

- LHV üldkoosolek või üldkoosoleku otsuse alusel tegutsev nõukogu ei võta vastu otsust LHV aktsiakapitali suurendamise ja aktsiate emitteerimise kohta;
- optsioonide saamiseks õigustatud isiku juhatuse liikme leping või töösuhe on lõppenud optsioonide saamiseks õigustatud isiku algatusel või vastavalt töölepingu seaduse §-le 88 või töölepingu seadust muudetakse, siis analoogsel alusel. LHV nõukogu otsuse alusel on siiski võimalik teha selle punkti kohaldatavuse osas erandeid;
- LHV või selle asjakohase tütarettevõtte majandustulemused on eelneva perioodiga võrreldes märkimisväärselt halvenenud;
- opsioone saama õigustatud isik ei täida enam tulemuskriteeriume või ei vasta krediidiasutuse või fondivalitseja juhile või töötajale seadusega kehtestatud nõuetele;
- LHV või selle asjakohane tütarettevõtte ei täida enam usaldatavusnõudeid või vastava äriühingu riskid ei ole adekvaatselt kaetud omavahenditega;
- optsioonide väljastamisel on tuginetud andmetele, mis osutusid olulisel määral ebatäpseks või ebaõigeks.

Aktsiaoptsioone on ajavahemikul 2015–2024 väljastatud igal aastal. 2024. aastal realiseeriti 2021. aastal väljastatud optsioonid täies mahus. Järgmine aktsiaoptsioonide väljastamine võib aset leida 2025. aastal vastavalt üldkoosoleku ja nõukogu otsusele. Ettevõtte sõlmis juhatuse liikmete ja töötajatega aktsiaoptsioonide väljastamiseks kolmeaastased aktsiaoptsioonilepingud.

Aktsiaoptsioonide saamine ja kogus sõltusid ettevõtte üldiste ning juhatuse liikmete ja töötajate individuaalsete tegevuseesmärkide edukast täitmisest. 2024. aastal väljastati aktsiaoptsioone 227 inimesele summas 6 236 tuhat eurot. 2023. aastal väljastati aktsiaoptsioone 181 inimesele summas 5 963 tuhat eurot. 2022. aastal väljastati aktsiaoptsioone 167 inimesele summas 7 727 tuhat eurot.

2022. aastal väljastatud opsioone saab realiseerida ajavahemikul 1. aprillist kuni 30. aprillini 2025; aktsiaid nominaalväärtusega 0,1 eurot saab omandada hinnaga 2,182 eurot aktsia kohta. 2023. aastal väljastatud opsioone saab realiseerida ajavahemikul 1. aprillist kuni 30. aprillini 2026; aktsiaid nominaalväärtusega 0,1 eurot saab omandada hinnaga 1,70 eurot aktsia kohta. 2024. aastal väljastatud opsioone saab realiseerida ajavahemikul 1. aprillist kuni 30. aprillini 2027; aktsiaid nominaalväärtusega 0,1 eurot saab omandada hinnaga 1,74 eurot aktsia kohta.

Opsiooniprogrammiga seotud kulud moodustasid 2024. aastal 6 807 tuhat eurot (2023: 5 584 tuhat eurot).

3.5 Nomineerimiskomitee²⁰

Nomineerimiskomitee eesmärk on toetada LHV, LHV Panga ja LHV Finance'i nõukogusid mainitud äriühingute juhatuse ja nõukogu liikmete ning (kui asjakohane) võtmetöötajate valikuprotsessi ja sobivusnõuetega seotud küsimustes. Nomineerimiskomitee pädevusse kuulub muu hulgas juhtorganite liikmete ja võtmetöötajate kandidaatide individuaalse sobivuse ning juhtorganite kollektiivse sobivuse hindamine, juhtorganite koosseisu, struktuuri ja tegevuse hindamine, juhtorganite otsustusprotsessi pidev jälgimine, saadud riskiteabe sisu, vormi ja sageduse korrapärase ülevaatamine ja nende kohta otsuste tegemine ning vajaduse korral riskijuhtimise, vastavuskontrolli, siseauditi ja teiste osakondade ning üksuste juhtide kaasamise tagamine vastavaid valdkondi puudutavates küsimustes. Nomineerimiskomitee juhindub oma töös muu hulgas mitmekesisuse poliitikast, mis lähtub Euroopa Keskpanga sobivuse ja nõuetekohasuse hindamise suunistes ja äriühingute juhtkonna soolist tasakaalu käsitlevas EL-i direktiivis sätestatud üldpõhimõtetest. Sellega seoses märgitakse, et Tiina Möis on LHV nõukogu liige ning töötasukomitee ja nomineerimiskomitee esimees, Liisi Znatokov nõukogu liige ja riski- ja kapitalikomitee esimees ja Relika Mell on LHV siseauditi juhina võtmetöötaja ning et LHV Eesti tütarettevõtetes töötab kokku 159 keskastme juhti, kellest 83 on naised, ja 12 juhatuse liiget, kellest 5 on naised.

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

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

2024. aastal toimus neli nomineerimiskomitee koosolekut ja üks otsus võeti vastu elektrooniliselt. Jaanuaris vaatas nomineerimiskomitee üle ja ajakohastas komitee töökorra ning hindas LHV, LHV Panga ja LHV Finance'i juhatuse ja nõukogu liikmete ning võtmetöötajate individuaalset ja kollektiivset sobivust. Lisaks vaadati üle ja esitati nõukogule kinnitamiseks järjepidevuse poliitika ja planeerimise

²⁰ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 GOV-1 nõuetega (lõige 5a) ja kaetud piiratud kindlust andva töövõtuga konsolideeritud kestlikkusaruande jaoks.

kava. Aprillis oli põhiteemaks riskijuhi tagasikutsumine ja sellele järgnev uue riskijuhi valimise protsess, sh profiili ja kandidaatide nimekirja koostamine. Lisaks vaadati üle sobivuse hindamise kord. Juulis hindas nomineerimiskomitee LHV ja LHV Panga võimalike uute juhatuse liikmete, sh Kadri Haldre individuaalset ja kollektiivset sobivust ning kiitis heaks mõlema juhatuse uue koosseisu. Sobivuse hindamise ja valimise protsessid viidi läbi kooskõlas regulatiivsete nõuete ja LHV strateegiliste eesmärkidega. Detsembris toimus nomineerimiskomitee töökorra ja mitmekesisus-poliitika iga-aastane ülevaatus. Lisaks sellele viidi lõpule järjepidevuse tagamise raamistiku ajakohastamine, et tugevdada LHV juhtimise järjepidevust ja tagada juhtide järelkasv. Kõik sobivuse hindamise tulemused, ajakohastatud dokumendid ja ettepanekud esitati nõukogule kinnitamiseks, et tagada kindel juhtimine ja kooskõla LHV Grupi pikaajaliste eesmärkidega.

3.6 Riski ja kapitali komitee²¹

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

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

Riski- ja kapitalikomitee liikmed on Liisi Znatokov (esimees), Rain Lõhmus, Heldur Meerits ja Andres Viisemann. Liikmete volitused kehtivad 31. märtsini 2026, välja arvatud Liisi Znatokov, kelle volitused kehtivad 20. märtsini 2027. Üksikasjalikum teave riski- ja kapitalikomitee liikmete kohta on esitatud peatükis „Grupi juhtorganid“. Riski- ja kapitalikomitee liikmetele makstava tasu suuruse otsustab LHV nõukogu. Riski ja kapitali komitee esimehele makstav tasu on 1 000 eurot ning riski ja kapitali komitee liikmele makstav tasu 500 eurot iga osaletud komitee koosoleku eest, võttes arvesse erisust, mille kohaselt LHV riski ja kapitali komitee liikmetele LHV Panga nõukogu tasandil loodud riski ja

²¹ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 GOV-1 nõuetega (lõige 5a) ja kaetud piiratud kindlust andva töövõtuga konsolideeritud kestlikkusaruande jaoks.

kapitali komitee koosolekutel osalemise eest eraldi tasu ei maksta.

2024. aastal toimus üheksa riski ja kapitali komitee koosolekut ja üks otsus võeti vastu kirjalikult. Komitee pööras suurt tähelepanu riskiisuraamistikule (RAF), mida oluliselt muudeti ja ajakohastati; muu hulgas muudeti krediidiriskilimiite, operatsiooniriski mõõdikuid ja tulevaste arenduste tegevuskava. Veebruaris vaatas komitee läbi peamiste riskipoliitikate ajakohastatud versioonid, sh riskijuhtimispoliitika, vastavuskontrolli poliitika ja finantskuritegevuse tõkestamise poliitika, samuti sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise ja sisemise likviidsuse adekvaatsuse hindamise protsessid (ILAAP/ICAAP) ning 2023. aasta rahapesu tõkestamise ja vastavuskontrolli aruanded. Märtsis ja juunis toimunud kohtumistel oli tähelepanu all RAF-i täiustamine, sh krediidiriski suu piirmäärad, operatsiooniriski suu näitajate rikkumised ja taasteplaani näitajate ajakohastamine. Vaadati läbi ka sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise protsessi (ILAAP) ja sisemise likviidsuse adekvaatsuse hindamise protsessi (ICAAP) stsenaariumid ning järelevalvealase läbivaatamise ja hindamise protsessi (SREP) esialgsed tähelepanekud. Aasta teises pooles jätkas komitee RAF-i uuendamist, kinnitas uuendatud sisemise kapitali adekvaatsuse hindamise protsessi (ILAAP) ja sisemise likviidsuse adekvaatsuse hindamise protsessi (ICAAP) stsenaariumid ning peamised poliitikad, nagu kapitalijuhtimise poliitika ja finantskuritegevuse tõkestamise poliitika. Arvesse võeti Euroopa Keskpanga tagasisidet ning rahapesu tõkestamise meetmete, välgmaksete ja pandikirja programmi mahtude ajakohastamist. Komitee teostas järelevalvet ka regulatiivsete ja operatsiooniriskiga seotud küsimuste üle, sh eraldatavuse analüüsi aruannete (SAR) ja varade kvaliteedi hindamise (AQR) otsuse üle, tagades usaldusväärset riskijuhtimist. Kõik riski ja kapitali komitees arutatud ettepanekud ja ajakohastatud dokumendid esitati nõukogule kinnitamiseks, et tagada tõhus juhtimine ja vastavus LHV strateegiliste eesmärkidega. Komisjoni töö peegeldab LHV pühendumust tugevatele riskijuhtimistavadele ja regulatiivsete nõuete järgimisele.

4. Juhatus ja nõukogu koostöö ja ettevõtte kultuur

4.1 Juhatus ja nõukogu koostöö

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

Juhatus ja nõukogu töötavad ühiselt välja LHV eesmärgid ja strateegia. Juhatus lähtub LHV juhtimisel nõukogu antud strateegilistest juhustest ning arutab nõukoguga strateegilisi juhtimisküsimusi regulaarselt, ausalt ja avameelselt. Juhatus on kutsutud osalema igakuistel nõukogu koosolekutel.

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

2024. aastal ei esinenud huvide konflikte, mistõttu parandusmeetmeid ei rakendatud.

4.2 Ettevõttekultuur ja eetilise juhtimine²²

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

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

Kõik LHV juhid (ja töötajad) peavad käituma eetiliselt ja vastutustundlikult ning eetikapõhimõtteid järgima. LHV eetikapõhimõtted on aluseks mitmesugustele sisemistele eeskirjadele ja reeglitele, sh grupi juhtimispoliitikale ja muudele kordadele, mis reguleerivad eetikapõhimõtete

²² Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 G1-1 nõuetega (lõiked 9 ja 10g) ja kaetud piiratud kindlust andva töövõtuga konsolideeritud kestlikkusaruande jaoks.

täpsemat järgimist. LHV-l on ka ESG poliitika, milles on selgelt kirjeldatud ja selgitatud LHV vastutust ja pühendumist sotsiaalsetele ja keskkonnaküsimustele.

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

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

LHV hindab oma ettevõttekultuuri regulaarse töötajate tagasiside (sh rahulolu-uuringute), tulemuslikkuse mõõdikute ja strateegiliste eesmärkidega kooskõla alusel. Rahulolu-uuringutega kogutakse teavet töötajate organisatsiooni, juhtkonda, tööd ja isikliku motivatsiooni puudutavate vaadete kohta. Selline lähenemisviis tagab, et ettevõttekultuur areneb vastavalt sisemistele ja välistele muutustele, aidates kaasa töötajate, klientide ja aktsionäride pikaajalisele edule, ning ühtlasi toetab tugevat juhtimist ja eetiliste standardite järgimist.

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

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

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

- hoitakse mittehierarhilist organisatsioonistruktuuri, et rõhutada töötajate individuaalse vastutuse võtmise tähtsust;
- tõhustatakse järjepidevalt ESG tegurite lõimimist grupi igapäevatoösse, juhtimisstiili, värbamisprotsessidesse ja strateegiate väljatöötamisse;
- keskendutakse kaasamisele ja koostööle;
- tunnistatakse ESG tegurite integreerimist oma äriprotsessidesse kui püüet muutusi juhtida ning koostöö tähtsust seatud eesmärkide saavutamisel;
- tehakse pingutusi ESG tegevuste ning vastavate edusammude analüüsi ja aruandluse parandamiseks ning oma mõõdikute ja edusammude nõuetekohaseks avaldamiseks reguleerivatele asutustele, partneritele ja laiemale avalikkusele;
- järgitakse juhtimise läbipaistvuse tagamiseks Finantsinspektsiooni ja Nasdaq Tallinna börsi koostatud „Hea ühingujuhtimise tava“ soovitusi;
- järgitakse UNEP FI vastutustundliku panganduse põhimõtete kohaseid aruandlusnõudeid;
- on kestlikkusealased eesmärgid lõimitud juhatuse liikmete, nendega võrdsustatud töötajate ja võtmetöötajate aktsioptioniprogrammi raames hinnatavatesse aastaeesmärkidesse.

LHV ei tegele lobitegevusega ega toeta ei otseselt ega kaudselt ühtegi poliitilist organisatsiooni²³.

4.2.1 Rikkumistest teavitamise kanal²⁴

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

Rikkumistest teatamise mehhanism tagab kaitse töötajatele, kes heas usus teatavad rikkumistest, sh tagab neile anonüümset, kui nad seda soovivad, ning kaitse diskrimineerimise ja ebaõiglase kohtlemise eest. Rikkumisi käsitletakse põhjalikult ja objektiivselt, teavitades vajadusel õiguskaitse- ja järelevalveasutusi. Samuti on teavitatud töötajaid nende õigusest teatada rikkumistest väljaspool ettevõtet. Kuigi eraldi rikkumistest teavitamise koolitusi ei ole korraldatud, tõstavad LHV grupi ettevõtted rikkumistest teavitamise kanali olemasolu esile sissejuhataval vastavuskoolitusel. Teave rikkumistest teatamise mehhanismi kohta, sh asjakohased dokumendid, on kõigile töötajatele ligipääse-

²³ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 G1-5 nõuetega ja kaetud piiratud kindlust andva töövõtuga konsolideeritud kestlikkusaruande jaoks.

²⁴ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 G1-1 nõuetega (lõiked 10a, 10c ja 10e) ja kaetud piiratud kindlust andva töövõtuga konsolideeritud kestlikkusaruande jaoks.

tavad sisevõrgu kaudu ja leitavad selgesõnaliste pealkirjade ja linkide abil. Vastavalt teatatud rikkumise olemusele viiakse uurimine vajaduse korral läbi kooskõlas sisepeetuste ennetamise korraga, milles on selgelt määratletud tuvastamise ja käsitlemise protsessid. Uurimisi juhib sõltumatult sisekontrolli üksus, mis on juhtimisahelast eraldi tegutsev teise astme vastavuskontrolli funktsiooni täitja.

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

4.2.2 Korruptsiooni ja altkäemaksu ennetamine ja avastamine²⁵

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

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

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

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

LHV ei ole tuvastanud organisatsioonis valdkondi ega funktsioone, millega kaasneb korruptsiooni- või altkäemaksurisk. Huvide konflikti vältimise poliitika koos teiste sisepoliitikatega tagab tugeva järelevalve ja juhtimise, minimeerides ebaeetilise käitumise võimalusi kõigis valdkondades. Lisaks on kehtestatud sisepeetuste ennetamise, avastamise ja

lahendamise kord, mis tugevdab veelgi LHV pühendumust eetilisele tegevusele.

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

5. Teabe avalikustamine

5.1 Pühendumus läbipaistvusele ja suurepärastele investorsuhetele

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

LHV panustab aktiivselt investorkogukonnaga heade suhete arendamisse ja investorite teadlikkuse suurendamisse. LHV-I on investoritele mõeldud veebileht, kus aktsionäridele tehakse kättesaadavaks kõik dokumendid ja andmed, mida näevad ette „Hea ühingujuhtimise tava“ ja kehtivad õigusaktid. LHV avalikustab nii igakuised finants-tulemused kui ka järgmise aasta ja viie aasta finantsprognoosi. LHV veebilehel on avalikustatud jooksva ja järgmise aasta finantskalender, mis sisaldab majandusaasta aruande ja vahearuanete avalikustamise kuupäevi ning aktsionäride korralise üldkoosoleku toimumise kuupäeva. Avalikustatav teave on kodulehel kättesaadav eesti, inglise ja vene keeles. Aastaplaane ja igakuiseid tulemusi avalikustatakse ka börsiteadetes. LHV krediitdiasutusest tütarettevõtte LHV Pank on registreeritud Euroopa Liidu läbipaistvusregistris registreerimisnumbriga 449511822591-64. Mitte ühelgi aruandeperioodil ametisse nimetatud LHV haldus-, juht- või järelevalveorgani liikmel ei olnud nende ametisse nimetamisele eelnenud kahe aasta jooksul võrreldavaid ametikohti avalikus halduses (sh reguleerivates asutustes). Kõik sellised seosed, kui need tekivad, avalikustatakse tulevastes aruannetes.

LHV korraldab kvartaalseid investorkohtumisi ja veebiseinare, mille kokkuvõtetega on võimalik tutvuda LHV veebilehel. Vajaduse korral ja sidusrühmade soovil korraldatakse ka kohtumisi analüütikutega ning analüütikutele, investoritele või institutsionaalsetele investoritele suunatud esitlusi ja pressikonverentse. LHV selgitab oma veebilehel oma eesmärgi, suundi ja arvamust võimalike trendide ning regulatiivse ja ärikeskkonna muutuste kohta. LHV püüab olla avatud, läbipaistev ja anda oma tegevusest investoritele aru. 2019., 2020. ja 2023. aastal kuulutati LHV võitjaks konkursil Nasdaq Baltic Awards, mis tunnustab Baltimaade parimaid börsiettevõtteid nende investorsuhete kvaliteedi

²⁵ Avalikustatud kooskõlas ESRS G1 G1-1 nõuetega (lõiked 10a, 10b, 10g ja 10h), G1-3 nõuetega (lõiked 18a, 18b, 18c, 20, 21a, 21b, 21c) ja G1-4 (lõige 24a) ja kaetud sõltumatu vandeaudiitori piiratud kindlust andva aruandega AS-i LHV Group konsolideeritud kestlikkusaruande kohta.

ja omakapitali tootluse alusel, põhikategoorias „Parimate investorsuhetega ettevõtte“. 2023. aastal tunnistati LHV Pank kaheksandat korda aasta maaklerfirmaks kui ettevõtte, kes panustab kõige aktiivsemalt kapitalituru arendamise algatustesse.

5.2 Dividendipoliitika

LHV veebilehel on avaldatud LHV dividendipoliitika, mis sätestab dividendide maksmise põhimõtted, mille kohaselt dividendi maksmise kõige olulisemaks eelduseks on väliste ja sisemiste regulatiivsete kapitalinõuete jätkusuutlik täitmine. Sõltuvalt kasvu- ja/või investeerimisplaanidest võib LHV dividendide maksmisest loobuda. Kui eeltingimused on täidetud, maksab LHV dividendideks koos kaasneva tulumaksuga 25% LHV aktsionäridele omistatavast maksueelsest kasumist.

6. Finantsaruandlus ja auditeerimine

LHV avalikustab igal aastal majandusaasta aruande. Majandusaasta aruanne auditeeritakse, selle kiidab heaks nõukogu ning kinnitab üldkoosolek.

Auditorite arvu määrab ja audiitorid nimetab aktsionäride üldkoosolek, mis määrab ka auditorite tasustamise korra. Audiitori valiku olulisemate kriteeriumidena peab auditikomitee üldkoosolekule audiitori nimetamiseks ettepanekut tehes silmas audiitori varasemat kogemust finantsteenuste valdkonnas ja avaliku huvi üksuste auditeerimisel, meeskonnatöö oskusi, kompetentsi ja võimekust kaasata eksperte ning oluliste erinevuste korral ka teenuse hinda. Audiitorid nimetatakse ühekordse audiitorkontrolli tegemiseks või kindlaksmääratud tähtjaks.

Audiitor osutas grupi ettevõtetele 2024. aastal lepingujärgseid teenuseid, mis hõlmasid grupi ettevõtete majandusaasta aruannete auditeid, kvartaalsetes vahearuannetes kajastatud kasumi ülevaatusi, tõlketeenuseid, maksunõustamisteenuseid, investeerimisfondide seaduse planeeritavate muudatustega seotud nõustamisteenuseid ning muid kindlustandvaid teenuseid, mille kohustus tuleneb krediitiasutuste seadusest, väärtipaberituru seadusest ning investeerimisfondide seadusest.

Tehingud seotud osapooltega on avalikustatud raamatupidamise aastaaruande lisas 24.

2022. aastal korraldas juhatus koos auditikomiteega konkursi audiitori valimiseks 2024.–2028. aasta majandusaasta aruannete auditeerimiseks. Konkursi raames küsiti pakumisi neljalt suurimalt rahvusvaheliselt tunnustatud audiitorbüroolt ja kohtuti nende esindajatega. Audiitori valikul hinnati kandidaatide varasemat kutsealast töökogemust, oskusi ja teadmisi, usaldusväarsust, suhtlemise läbipaistvust ning pakutavaid koostöötingimusi võrdluses

turutingimustega ja LHV äritegevuse eripäradest tulenevaid kriteeriume. Osalemise kutse saadeti kolmele suurimale audiitorbüroole ning pakumise esitanud kahe büroo seast valiti välja AS PricewaterhouseCoopers (PwC), kes nimetati 2022. aastal toimunud aktsionäride korralisel üldkoosolekul grupi ettevõtete audiitoriks majandusaastateks 2024–2028.

2024. aastal audiitori osutatud teenuste eest makstud või tasumisele kuuluvate tasude kogusumma on 1 017 tuhat eurot, millest 817 tuhat eurot on tasud audiitoriteenuste eest ning 200 tuhat eurot muude teenuste eest.

7. Vastavuse deklaratsioon

LHV järgib „Hea ühingujuhtimise tava“ juhiseid ja soovitusi, v.a selle järgmine punkt allpool nimetatud põhjustel:

3.2.2. Vähemalt pooled emitendi nõukogu liikmetest on sõltumatud. Kui nõukogus on paaritu arv liikmeid, siis võib sõltumatuid liikmeid olla 1 liige vähem kui sõltuvaid liikmeid.

LHV nõukogu koosseisu kuulub praegu üks sõltumatu liige (Liisi Znatokov), kes vastab „Hea ühingujuhtimise tava“ lisas esitatud sõltumatuse tunnustele. Aktiivse arengu ja kasvu tõttu on LHV siiani eelistanud nõukogu liikmetena pikaajalise juhtimis- ja panganduskogemusega inimesi. Enamik prae-gustest nõukogu liikmetest on ühtlasi LHV suurimad aktsionärid. LHV hinnangul on suurimad aktsionärid nõukogu liikmetena enim motiveeritud panustama LHV juhtimisse ja pikaajalisse arengusse. Objektivsete ja tõendatavate andmete alusel omab olulist osalust seitsmest praegusest nõukogu liikmest kaks (Rain Lõhmus ja temaga seotud isikud omavad 21,18% aktsiakapitalist ning Andres Viise-mann ja temaga seotud isikud omavad 11,04% aktsiakapitalist). Ühelgi nõukogu liikmel ei ole õigust määrata mistahes viisil ametisse enamust LHV juhatuse või nõukogu liikmetest ega teostada muul viisil kontrolli LHV üle, neid ei seo LHV-ga oluline ärihuvi, nad ei ole seotud LHV aktsionäri, kes omab kontrolli LHV üle, nad pole LHV töötajad ega äripartnerid või äripartneri võtmetöötajad. Seetõttu ei ole LHV pidanud vajalikuks parandusmeetmete rakendamist ja hindab LHV nõukogu praeguses koosseisus sobivaks, sh sõltumatuse poolest. Samuti on nõukogu liikmete sõltumatuse hinda-misel jõutud järeldusele, et neil on piisavalt julgust, veendumusi ja meelegindlust, et tulemuslikult hinnata ja vaidlustada nõukogu teiste liikmete ettepanekuid otsuste kohta ning et nad suudavad vältida grupimõttlemist.