

Tulemustasu maksmise tingimuste heakskiitmine

AS-i LHV Group (edaspidi Grupp) nõukogu teeb aktsionäridele ettepaneku suurendada etteulatuvalt järgmiseks 5 (viieks) aastaks alates 01.01.2021 aktsiaoptiooni programmis osalevate Grupi ja sellega samasse kontserni kuuluvate äriühingute tegevjuhtkonna ja nendega võrdsustatud töötajate maksimaalset tulemustasu suhtarvu põhitasust 200%-ni lähtudes järgnevatest põhjendustest.

Taustinformatsioon

13.03.2020 tehakse Grupi aktsionäridele ettepanek kiita heaks uus aktsiaoptiooni programm tähtajaga 5 aastat (edaspidi **Programm**). Programm on suunatud Grupi ja sellega samasse kontserni kuuluvate äriühingute tegevjuhtkonnale ja nendega võrdsustatud töötajatele .

Õigusaktidest tulenevalt kohalduvad tasustamisele täiendavad nõuded. Sealhulgas võib üldkoosoleku otsusel maksimaalne tulemustasu suhtarv põhitasust olla kuni 200%.

Põhjendused

Tulemustasu osakaalu suurendamise vajadused

Tulemustasu osakaalu suurendamise vajadus on tingitud eelkõige vajadusest kohaldada ühetaolisi tingimusi Grupi ja sellega samasse kontserni kuuluvate äriühingute tegevjuhtkonnale ja nendega võrdsustatud töötajatele ning täita Grupi aktsionäride üldkoosoleku 13.03.2020 otsust. Kõikide nimetatud isikute kaasamine osakaalu suurendamisse on tingitud vajadusest tagada olemasoleva tasustamispaketi, sh Programmi, paindlikkus, mis võimaldaks hoida Grupi äriühingutega seotuna ja premeerida neid isikud, kes on Grupi kui terviku seisukohalt olulise tähtsusega. Tulemustasu osakaalu suurendamise peamine eesmärk on Grupi ja sellega samasse kontserni kuuluvate äriühingute tegevjuhtkonna ja nendega võrdsustatud töötajate pikaajaliste huvide ühildamine aktsionäride huvidega (Programmi esemeks on aktsiad), mis on Grupi kiiret ja dünaamilist kasvu ja arengut arvestades kriitilise tähtsusega aktsionäride jaoks väärtuse loomisel.

Tulemustasu osakaalu suurendamise ulatus

Grupi nõukogu poolt aktsionäridele tehtud ettepaneku kohaselt suurendatakse tulemustasu osakaalu 200%-ni kõikide Grupi ja sellega samasse kontserni kuuluvate äriühingute tegevjuhtkonna ja nendega võrdsustatud töötajate suhtes tähtajaga 5 (viis) aastat alates 01.01.2021. 5-aastane tähtaeg on tingitud Programmi tähtajast (Programm lõpeb 2024).

Programmis osalema õigustatud isikute ring määratakse kindlaks Grupi töötasukomitee ettepaneku alusel ning kiidetakse heaks pädeva organi poolt, milleks võib olla Grupi juhatus, nõukogu või aktsionäride üldkoosolek, olenevalt konkreetse isiku kuulumisest juhtorganisse. Seega rakendatakse Programmis osalema õigustatud isikute kindlaksmääramisel vähemalt kahetasandilist otsustusprotsessi, mis tagab otsuste põhjendatuse, läbipaistvuse ja objektiivsuse. Muuhulgas on otsustusprotsessi oluliseks osaks konkreetse isiku tööülesannete ja vastutuse hindamine ja võrdlemine teiste Programmis osalema õigustatud isikutega. Nimetatud hindamise ja võrdlemise tulemusena määratakse kindlaks aktsiaoptioonide arv iga konkreetse isiku kohta, sh tulemustasu osakaalu suurendamise konkreetne ulatus arvestades seadusest tulenevat ja võimalusel üldkoosoleku poolt heaks kiidetud suurendatud tulemustasu osakaalu põhitöötasust, arvestades lisaks tööülesannetele ja vastutusele ka isiklike eesmärkide täitmist ja töö üldist tulemuslikkust.

Programmis on käesoleva hetke seisuga õigustatud osalema kokku üheksa (9) Grupi ja sellega samasse kontserni kuuluvate äriühingute tegevjuhtkonna liiget ning üheksa (9) nendega võrdsustatud töötajat. Tegevjuhtkonna ülesanneteks on vastava äriühingu igapäevase töö juhtimine, korraldamine ja kontrollimine, milliste ülesannete täitmiseks juhatus muuhulgas töötab välja ja kinnitab strateegilise arengukava ja aastaelarve, otsustab arengukava ja eelarve muutmise küsimused ning esitab need

kinnitamiseks nõukogule; kutsub kokku aktsionäride korralised ja erakorralised üldkoosolekud; koostab raamatupidamise aastaaruande ja majandusaasta aruande, esitab need läbivaatamiseks nõukogule ja kinnitamiseks üldkoosolekule; teeb üldkoosolekule ettepanekud kasumi jaotamiseks ja dividendide maksmiseks; töötab välja riskijuhtimise põhimõtted lähtudes nõukogu poolt kinnitatud üldistest põhimõtetest; moodustab igapäevase tegevuse korraldamiseks vajalikud muud komiteed ja kinnitab nende koosseisud; otsustab osaluse omandamise ja lõpetamise teistes äriühingutes; vallas- ja kinnisasjade omandamise, koormamise ja võõrandamise vastavalt nõukogu töökorras sätestatud piirmääradele; kujundab ettevõtte organisatsioonilise struktuuri vastavalt põhikirjas sätestatud põhimõtetele; kehtestab struktuuriüksuste juhtide pädevuse ja vastutuse piirid; kehtestab sisekorra eeskirjad; kinnitab töötajate töötasustamise põhimõtted; töötab välja personalipoliitika; otsustab muid küsimusi, mis on vajalikud igapäevatöö korraldamiseks. Tegevjuhtkonnaga võrdsustatud töötajate ametialane tegevus mõjutab või võib mõjutada oluliselt LHV riskiprofiili. Eelkõige vastutavad vastavad isikud sõltumatu siseauditi, riskijuhtimise või vastavuskontrolli funktsiooni eest ning on juhtorgani ees sellise tegevuse suhtes aruandekohustuslikud või omavad õigust krediidiriski positsioonidega, mille nimiväärtus tehingu kohta moodustab 0,5% krediidasutuse või investeerimisühingu esimese taseme põhiomavahenditest ning on vähemalt 5 (viis) miljonit eurot, seotud otsuste tegemiseks, heakskiitmiseks või keelamiseks või tegelevad fondi vara investeerimisega arvestades vastava fondi investeerimiseesmärgi, investeerimispoliitika, investeerimispiirangute, riskide hajutamise nõuete ning tüüpinvestori riskitaluvuse ja investeerimishorisonidiga.

Tulemustasu osakaalu suurendamise otsuse eeldatav mõju AS-i LHV Pank omavahendite taseme säilitamise nõude täitmisele

Tulemustasu osakaalu suurendamise otsusel puudub eeldatav mõju AS-i LHV Pank omavahendite taseme säilitamise nõude täitmisele. Lisaks eelnevale ei mõjuta otsus Grupi majandustulemusi ega riskipositsiooni.