

TKM Grupp AS tasustamispoliitika

I. Üldsätted

Käesolev tasustamispoliitika on kehtestatud väärtpaberituru seaduse § 135² alusel ning kehtib TKM Grupp AS (edaspidi TKMG) juhatuse liikmete tasude kohta.

Tasustamispoliitika lähtub eelkõige TKMG pikaajalistest eesmärkidest, arvestades seejuures ettevõtte majandustulemusi ning investorite ja võlausaldajate õigustatud huve. Tasustamispoliitika eesmärk on läbipaistva, õiglase ja motiveeriva tasustamise korraldamine.

Juhatuse tasustamise põhimõtete kinnitamise ja töötasude suuruse üle on otsustusõigus TKMG nõukogul, kes teostab põhimõtete järgmise üle ka järelevalvet.

TKMG üldkoosolek hääletab tasustamise põhimõtete üle vähemalt üks kord iga nelja aasta jooksul. Tasustamise põhimõtete olulised muudatused tuleb esitada 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 häälest.

II. Tasustamise põhimõtted

Juhatuse töötasud vaadatakse üle korrapäraselt vähemalt iga ametiaja alguses ning hinnatakse tasu vastavust juhatuse liikme tööülesannetele, tema panusele ettevõtte arengusse, TKM Grupi majanduslikule hetkeolukorrale ning tulevikusuundadele võrdlusaspektist teiste samasse majandussektoris kuuluvate äriühingute vastavate näitajatega.

Tasude määramisel lähtutakse eelkõige järgmistest põhimõtetest:

- ✓ Juhatuse liikme põhitasu on selline, mis arvestab isiku võimeid ja kompetentse ning motiveerib isikut tegutsema ettevõtte parimates huvides.

- ✓ Juhatuse liikme põhitasu vastab samasse majandussektorisse kuuluvate ja sarnase aastakäibe, bilansimahu või töötajate arvuga äriühingute juhtidele makstavale vähemalt keskmisele tasule.
- ✓ Juhatuse liikmele makstav põhitasu on korrelatsioonis TKMG töötajate täistööaja keskmise tasuga.
- ✓ Tulemustasu määramisel arvestatakse TKM Grupi eelmise aasta majandustulemusi ning juhatuse liikmega eelnevalt kindlaks määratud eesmärkide täitmist. Samuti jälgitakse, et põhitöö- ja tulemustasu osakaal oleks mõistlikus vastavuses juhatuse liikme ülesannetega, et põhitöötasu moodustaks kogu töötasust piisavalt suure osa, mis võimaldab vajaduse korral jätta tulemustasu määramata või välja maksmata.
- ✓ Juhatuse liikme lahkumishüvitis on seotud tema varasemate töötulemustega ega ole väljamakstav, kui sellega ilmselt kahjustataks TKM Grupi huve.

III. Tasude liigid

Vastavalt TKMG põhikirjale võib juhatusel olla üks kuni kuus liiget. Vastavalt äriseadustikule valib TKMG juhatuse liikme(d) nõukogu. TKMG juhatuse liikme(d) valitakse lähtudes sooneutraalsusest ja hinnates isikute tegelikku kompetentsi. Juhatuse liige valitakse põhikirja järgi tähtajaliselt kuni kolmeks aastaks. Juhatuse liikme ametiaja pikendamist ei otsustata varem kui üks aasta enne ametiaja kavandavat möödumist ja pikemaks ajaks, kui on seaduses või põhikirjas ettenähtud ametiaja ülemmäär.

Juhatuse liikme ülesanded ning makstavad tasud lepitakse kokku temaga sõlmitud ametilepingus. Juhatuse liikmele makstavad tasud võivad olla järgnevad:

1. Põhitasu

Igakuiselt juhatuse liikmele makstav tasu, mis vastab samasse majandussektorisse kuuluvate äriühingute juhtidele makstava tasu vähemalt keskmisele suurusele, arvestab juhatuse liikme kompetentse ning on piisavalt motiveeriv tegutsemaks äriühingu parimates huvides.

2. Tulemustasu

Juhatuse liikmele võib nõukogu otsusega määrata tulemustasu, mille suurus sõltub TKM Grupi majandustulemustest ning eelnevalt juhatuse liikmega kokku lepitud eesmärkide täitmisest.

3. Lisahüved

Juhatuse liikmega võib tema ametilepingus kokku leppida täiendavates hüvedes, milledeks võivad olla mh täiendav tasustatud puhkus, ametiauto, telefonikompensatsioon, juhtimisalaste ajakirjade vm väljaannete lugemisõigus, juhtidele suunatud ühingute ja ühenduste liikmelisus, koolitused jms.

4. Aktsiaoptsioonid

Juhatuse liikmel on õigus aktsiaoptsioonile üksnes sellekohase aktsionäride üldkoosoleku otsuse korral.

5. Lahkumishüvitis

Juhatuse liikmega võib tema ametilepingus kokku leppida lahkumishüvitis, mille suurus vastab maksimaalselt juhatuse liikme 6 kuu keskmisele tasule. Lahkumishüvitist ei maksta, kui juhatuse liige on ametiajal oma tegevusega kahjustanud TKMG või tema tütar- või sõsarettevõtete huve või kui lahkumishüvitise väljamaksmine kahjustaks TKMG ja tema aktsionäride huve.