

Aktsiaselts Tallink Grupp

Juhatuse liikmete tasustamise põhimõtted

Üldsätted

Aktsiaseltsi Tallink Grupp tasustamise põhimõtted on kehtestatud väärtpapierituru seaduse § 135² alusel ning kehtivad Aktsiaseltsi Tallink Grupp (edaspidi Tallink) juhatuse liikmete tasude kohta.

Tasustamise põhimõtted lähtuvad Tallinki pikaajalistest eesmärkidest, arvestades seejuures Tallinki majandustulemusi ning investorite ja võlausaldajate õigustatud huve. Tasustamise põhimõtete eesmärk on juhatuse liikmete selge, läbipaistva, õiglase ja motiveeriva tasustamise korraldamine.

Juhatuse liikmete tasude üle on otsustamisõigus Tallinki nõukogul. Nõukogu peab juhatuse liikmete tasustamise korra ning tasude ja muude hüvede suuruse määramisel ning juhatuse liikmetega lepingute sõlmimisel tagama, et juhatuse liikmetele Tallinki poolt tehtavate maksete kogusumma oleks mõistlikus vastavuses juhatuse liikmete ülesannete ja Tallinki majandusliku olukorraga. Tallinki nõukogu kinnitab juhatuse liikmete tasustamise põhimõtted ja teostab nende järgimise üle järelevalvet.

Aktsionäride 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

Tallinki äristrateegia eduka elluviimise ja pikaajaliste huvide, sealhulgas jätkusuutlikkuse, edendamise eelduseks on Tallinki suutlikkus värvata ja hoida kompetentseid ja professionaalseid töötajaid, sh tippjuhte. Selle üks eelduseid on konkurentsivõimelise kogutasu pakkumine.

Tallinki tasusüsteem on konkurentsivõimeline, toetab ja premeerib tulemuslikkuse edendamist ning ärieesmärkide saavutamisele keskendunud töökeskkonna loomist, pakkudes samas jätkusuutlikke ja pikaajaliselt motiveerivaid tasustamistingimusi.

Tasusüsteem on kooskõlas Tallinki strateegia, väärtuste ja pikaajaliste huvidega. Juhatuse liikmete kogutasu peab olema suurepärase tulemuse saavutamist soodustav ning turul konkurentsivõimeline.

Tasude liigid

Juhatuse liikmete tasude süsteem koosneb järgmistest tasudest: juhatuse liikme igakuuline tasu, täiendavad hüved, tulemustasu, aktsiaoptioonid, muud lisatasud.

Juhatuse liikme tasu

Juhatuse liikmele makstakse temaga sõlmitud juhatuse liikme lepingus fikseeritud igakuist juhatuse liikme tasu, mille määrab Tallinki nõukogu. Juhatuse liikme tasustamise otsustamisel lähtub nõukogu hinnangust juhatuse liikme tegevusele. Juhatuse liikme tegevuse hindamisel võtab nõukogu eelkõige

arvesse konkreetse juhatuse liikme vastutusvaldkonda ja tööülesandeid ja tema kompetentsust, samuti Tallinki majanduslikku olukorda, äritegevuse hetkeseisu ja tulevikusuundi.

Täiendavad hüved

Juhatuse liikmega võib tema juhatuse liikme lepingus kokku leppida täiendavates hüvedes, milledeks võivad olla täiendav tasustatav puhkus, ametiauto kasutamise õigus, kindlustused, sidevahendite ja IT-seadmete kasutusõigus ja muud soodustused, mis kehtivad Tallinki töötajatele.

Tulemustasu

Juhatuse liikmele määratakse tulemustasu nõukogu otsuse alusel tingimusel, et majandusaasta lõpeb kasumiga. Tulemustasu suuruse, mis on sõltuvuses Tallinki majandustulemustest, määrab igale juhatuse liikmele Tallinki nõukogu.

Tulemustasu määramise alused peavad olema objektiivsed ja põhjendatud ning määrama eelnevalt kindlaks ajaperioodi, mille eest tulemustasu makstakse. Tulemustasu määramisel ja väljamaksmisel arvestatakse järgmist: (i) põhitöö- ja tulemustasu osakaal peab olema mõistlikus vastavuses juhatuse liikme ülesannetega; (ii) põhitöötasu peab moodustama kogu töötasust piisavalt suure osa, mis võimaldab vajaduse korral jätta tulemustasu määramata või välja maksmata.

Aktsiad, aktsiaoptsioonid

Juhatuse liikmete tasustamine Tallinki aktsiate, aktsiaoptsioonide või muude sarnaste õigustega, mis on seotud Tallinki aktsiate omandamisega, toimub vastava aktsionäride üldkoosoleku otsuse ja nõukogu otsuse alusel.

Vastavalt 13. juunil 2023. aastal Tallinki aktsionäride korralise üldkoosoleku poolt heakskiidetud optsooniprogrammile ei ole väljastatud aktsiaoptsiooni realiseerimine ja selle alusvaraks olevate aktsiate omandamine õigustatud isiku poolt võimalik enne 3 (kolme) aasta möödumist aktsiaoptsiooni väljastamisest.

Tallinki juhatuse liikmete tasustamine Tallinki emaettevõtja Aktsiaseltsi Infortar aktsiaoptsioonidega toimub Aktsiaseltsi Infortar vastava aktsionäride üldkoosoleku otsuse ja nõukogu otsuse alusel. Vastava optiooni teostamise üheks tingimuseks on, et optiooni väljaandmise päevast on möödunud 3 (kolm) aastat.

Muud lisatasud

Juhatuse liikme lepingu lõppemisega on juhatuse liikmel õigus vastavalt lepingu lõppemise alusele saada lahkumishüvitist, mille suurus on kokkulepitud juhatuse liikmega sõlmitud lepingus.