

Tallinna Kaubamaja Grupp AS

Juhatuse liikmete tasustamise põhimõtted

I. Üldsätted

Käesolev tasustamispoliitika on kehtestatud väärtpapierituru seaduse § 135² alusel ning kehtib Tallinna Kaubamaja 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 häältest.

II. Tasustamise põhimõtted

Töötasud vaadatakse üle korrapäraselt vähemalt iga ametiaja alguses ning hinnatakse tasu vastavust juhatuse liikme tööülesannetele, tema panusele ettevõtte arengusse, TKMG majanduslikule hetkeolukorrale ning tulevikusuundadele võrdlusaspektist teiste samasse majandussektorisse 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.
- ✓ Tulemustasude määramisel arvestatakse TKMG eelmise aasta majandustulemusi ning eelnevalt kindlaks määratud eesmärkide täitmist. Samuti jälgitakse, et põhitöö- ja tulemustasu osakaal oleks mõistlikus vastavuses juhi 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 TKMG 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. Juhatus liige valitakse põhikirja järgi tähtajaliselt kuni kolmeks aastaks. Juhatus liikme ametiaja pikendamist ei otsustata varem kui üks aasta enne ametiaja kavandatavat möödumist ja pikemaks ajaks, kui on seaduses või põhikirjas ettenähtud ametiaja ülemmäär.

Juhatus liikme ülesanded ning makstavad tasud lepivad kokku temaga sõlmitud ametilepingus. Juhatus 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 juhi kompetentse ning on piisavalt motiveeriv tegutsemaks äriühingu parimates huvides.

2. Tulemustasu

Juhatus liikmele võib nõukogu otsusega määrata tulemustasu, mille suurus sõltub TKMG majandustulemustest ning eelnevalt juhiga kokku lepitud eesmärkide täitmisest.

3. Lisahüved

Juhiga 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

Juhil on õigus aktsiaoptsioonile üksnes sellekohase üldkoosoleku otsuse korral.

5. Lahkumishüvitis

Juhiga võib tema ametilepingus kokku leppida lahkumishüvitis, mille suurus vastab maksimaalselt juhi 6 kuu keskmisele tasule. Lahkumishüvitis ei maksta, kui juht on ametiajal oma tegevusega kahjustanud TKMG või tema tütar- või sõsarettevõtete huve või kui lahkumishüvitise väljamaksmine kahjustaks TKMG ja tema aktsionäride huve.