

## AS-i PRO KAPITAL GRUPP JUHTIDE TASUSTAMISE PÕHIMÕTTED

### 1. Üldised põhimõtted

AS Pro Kapital Grupp (edaspidi Ettevõtte) juhtide tasustamise põhimõtted on koostatud tuginedes Eesti väärtpaberituruseadusele, lisaks on arvesse võetud Hea Ühingujuhtimise Tavas toodud soovitusi. Tasustamise põhimõtted avaldatakse Ettevõtte kodulehel ning on kirjeldatud ka Ettevõtte igaaastase majandusaasta aruande osas „Hea Ühingujuhtimise Tava aruanne. Tasustamise aruanne“.

Tasustamise põhimõtete üle teostab järelevalvet Ettevõtte nõukogu.

### 2. Juhatuse liikmete tasustamise põhimõtted

Juhatuse liikmed valitakse Tasustamise komisjoni<sup>1</sup> ettepanekul Ettevõtte nõukogu poolt vastavalt nende teadmistele Ettevõtte tegevusvaldkonnast, kandidaadi liidri- ning juhtimiskogemustele, isiksuseomadustele ning pühendumusele Ettevõttele ning selle eesmärkide täitmisele.

Juhatuse liikmete tasustamise põhimõtted ja muud teenistuslepingu tingimused otsustab Ettevõtte nõukogu Tasustamise komisjoni ettepanekul.

Juhatuse liikme tasu koosneb põhipalgast, tulemustasust, muudest hüvitistest.

Makstav tasu peab olema selline, mis motiveerib isikut tegutsema Ettevõtte parimates huvides, olema konkurentsivõimeline ning vältima huvide konflikti olukorda. Põhipalka võib nõukogu üle vaadata ja muuta lepingu kehtivuse ajal. Põhipalga muutmisel võetakse arvesse Ettevõtte äritulemusi ja individuaalset panust.

Tulemustasud on seotud nõukogu poolt seatud eesmärkide täitmisega ning neid makstakse, kas kvartaalselt, kord poolaastas või kord aastas. Juhatuse liikmetele ei ole ette nähtud aktsioptsioone. Juhatuse liikmed saavad kasutada ka kõiki üldiseid soodustusi, mis on võimaldatud kõigile Ettevõtte töötajatele (tasuta parkimine, kohv/tee kontoris jne).

---

<sup>1</sup> Tasustamise komisjoni puhul on tegemist nõukogu nõuandva koguga, mis tegeleb Ettevõtte juhatuse liikmete ning ühtlasi ka tütarettevõtete juhtivtöötajate määramise ja töötasudega. Komisjon on moodustatud eesmärgiga hõlbustada ja koordineerida tasakaalustatud ja kvalifitseeritud nõukogu ja juhatuse liikmete otsinguid vastavalt ettevõtte konkreetsele profiilile ja vajadustele, et leida vastavad potentsiaalsed kandidaadid ning seeläbi võimaldada aktsionäridel anda informeeritud hinnang iga nõukogu liikme kandidaadi oskustele ja sobivusele ning ühtlasi ka nõukogu liikmetel anda hinnang juhatuse liikme kandidaatidele. Komisjoni pädevuses on ka Ettevõtte igaaastase juhtimistulemuste hindamise käigus jälgida, et juhatuse töötasu ja Ettevõtte tulemused oleksid vastavuses.

Juhatuse liikmete lahkumishüvitis on seotud juhatuse liikme varasemate töötulemustega. Lahkumishüvitise suurus peab kajastama aja jooksul saavutatud tulemusi. Nõukogu otsustab Tasustamise komisjoni ettepanekul juhatuse liikme lahkumishüvitise juhatuse liikme lepingu ennetähtaegse lõpetamise puhul. Lahkumishüvitist ei maksta, kui sellega kahjustatakse Ettevõtte huve.

### **3. Nõukogu ja komiteede liikmete tasustamine**

Nõukogu liikmete ja komiteede tasustamise kinnitab aktsionäride üldkoosolek. Nõukogu ja komiteede liikmed ei ole äriühinguga töösuhtes.

Nõukogu liikmete töö on tasustatud. Kui nõukogu esimees või liige osaleb komiteede töös, siis selle eest nõukogu esimehele/liikmele eraldi tasu ei maksta

### **4. Põhimõtete muutmise, heakskiitmine ja rakendamine**

Ettevõtte üldkoosolek hääletab tasustamise põhimõtete üle vähemalt üks kord iga nelja aasta jooksul, samuti juhul kui tasustamissüsteemis tehakse olulisi muudatusi.

Tasustamise põhimõtted loetakse heakskiidetuks, kui nende poolt on antud üle poole üldkoosolekul esindatud häältest.

Üldkoosoleku otsus tasustamise põhimõtete heakskiitmise kohta on nõukogule soovituslik.

Käesolevaid tasustamise põhimõtteid rakendatakse alates 2022. aastast.