

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 komisjoni¹ 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 juhatusel liikme lepingu tingimused otsustab Ettevõtte nõukogu Tasustamise komisjoni ettepanekul.

Juhatusel liikme tasu koosneb põhipalgast, tulemustasust, muudest lisahüvedest.

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 juhatusel liikme individuaalset panust.

Tulemustasud on seotud nõukogu poolt seatud eesmärkide täitmisega ning neid makstakse, kas kvartaalselt, kord poolaastas või kord aastas. Juhatusel liikmetele ei ole ette nähtud aktsioptsioone. Juhatusel liikmed saavad kasutada ka kõiki üldiseid soodustusi, mis on võimaldatud kõigile Ettevõtte töötajatele.

¹ Tasustamise komisjoni puhul on tegemist nõukogu nõuandva koguga, mis tegeleb Ettevõtte juhatusel liikmete ning ühtlasi ka tütarettevõtete juhtivtöötajate määramise ja töötasudega. Komisjon on moodustatud eesmärgiga hõlbustada ja koordineerida tasakaalustatud ja kvalifitseeritud nõukogu ja juhatusel 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 juhatusel liikme kandidaatidele. Komisjoni pädevuses on ka Ettevõtte igaaastase juhtimistulemuste hindamise käigus jälgida, et juhatusel töötasu ja Ettevõtte tulemused oleksid vastavuses.

Juhatuse liikmega võib tema juhatuse liikme lepingus kokku leppida lahkumishüvitises, mille suuruse otsustab Tasustamise komisjoni ettepanekul nõukogu. Lahkumishüvitist ei maksta, kui juhatuse liige on ametiajal oma tegevusega kahjustanud Ettevõtte või tema tütaretevõtete huve või kui lahkumishüvitise väljamaksmine kahjustaks Ettevõtte ja tema aktsionäride 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 muutmine, 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 27. maist 2026.