

Nordecon AS

JUHATUSE LIIKMETE TASUSTAMISE PÕHIMÕTTED

Nordecon AS tasustamise põhimõtted on kehtestatud väärtpaberituru seaduse § 135² alusel. Juhatuse tasude üle on otsustamisõigus Nordecon AS nõukogul ja tasustamise põhimõtted kinnitab aktsionäride üldkoosolek. Tasustamise põhimõtteid muudetakse vastavalt vajadusele.

Tasustamise põhimõtted

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

Ettevõtte tasusüsteem on konkurentsivõimeline, toetab ja premeerib tulemuslikkuse edendamist ning ärieesmärkide saavutamisele keskendunud töökeskkonna loomist, pakkudes samas jätkusuutlikke ja pikaajaliselt motiveerivaid tasustamistingimusi. Tasusüsteem on kooskõlas ettevõtte strateegia, väärtuste ja pikaajaliste huvidega.

Juhatuse liikmete kogutasu peab olema suurepärase tulemuse saavutamist soodustav ning konkurentsivõimeline turul. Juhatuse liikmete tasusüsteem koosneb järgmistest komponentidest: fikseeritud teenistustasu, muutuvtasu (tulemustasu), aktsioptsiooni programm ning muud hüvitised. Kindlaksmääratud teenistustasu ja muutuvtasud on seotud juhatuse liikme vastutuse ja volitustega.

Teenistustasu

Juhatuse liikmele makstakse teenistuslepingus fikseeritud igakuist teenistustasu. Juhatuse tasustamise otsustamisel lähtub nõukogu hinnangust juhatuse liikmete tegevusele. Juhatuse liikmete tegevuse hindamisel võtab nõukogu eelkõige arvesse konkreetse juhatuse liikme vastutusvaldkonda ja tööülesandeid, samuti emitendi majanduslikku olukorda, äritegevuse hetkeseisu ja tulevikusuundi ning võrdleb neid vajadusel teiste samasse majandussektorisse kuuluvate äriühingute vastavate näitajatega. Teenistustasu sisaldab 10% ulatuses tasu konkurentsikeelu järgimise eest. Teenistustasu lepatakse kokku iga teenistusaja alguses ja see on kokkulepitud kujul kehtiv kogu teenistusaja jooksul.

Muutuvtasu

Muutuvtasu ehk tulemustasu aluseks on vastavalt juhatuse liikme vastutusvaldkonnale, kas konsolideeritud või kontserni tegevusturu/ettevõtte EBITDA (ärikasum, millele on liidetud majandusaastal arvestatud kulum) tase enne juhatuse liikmete tulemustasu arvutamise mõju. Igale eesmärgistatud EBITDA tasemele on kehtestatud koefitsient, mis korrutatakse teenistustasuga leidmaks tulemustasu summa. Tulemustasu saamiseks saavutatavad eesmärgid lepatakse kokku iga majandusaasta kohta ning vormistatakse teenistuslepingu lisana. Tulemustasu ei maksta, kui vastavaks perioodiks kehtestatud eesmärgid ei saavutata või tulemustasu määramisel on tuginetud andmetele, mis osutusid (nt pärast auditeerimist) olulisel määral ebaõigeks.

Aktsioptsiooni programm

2014. aastal kiitis aktsionäride üldkoosolek heaks aktsioptsiooni programmi aastataks 2014-2020. Aktsionäride korraline üldkoosolek võib otsustada aktsia või aktsiahinnaga seotud tasustamise jätkumise.

Muud hüved

Muudeks hüvedeks võivad Nordecon AS juhatuse liikmetel olla professionaalse arengu toetamiseks vajalikel koolitustel osalemine, enesetäiendamiseks mõeldud lisapuhkus 2 nädalat, kaasaegsete sidevahendite ja arvutustehnika kasutamine, ametiauto kasutamine (mh ka isiklikeks vajadusteks), jt soodustused, mis kehtivad Nordecon AS-i töötajatele.

Teenistussuhte lõppemine

Teenistuslepingu lõppemisel makstakse juhatuse liikmetele hüvitist (juhatuse liikmel kuni 6-kordne ja juhatuse esimehel kuni 12-kordne kuu keskmine teenistustasu koos tulemustasudega). Nimetatud hüvitist ei maksta, kui lepingu lõpetamine toimub juhatuse liikme initsiatiivil, juhatuse liige kutsutakse tagasi seoses seaduse rikkumisega, juhatuse liige rikub teenistuslepingut või juhatuse liige on tekitanud oma tegevusega emitendile otsest kahju. Samuti ei maksta hüvitist, kui juhatuse liikme teenistuslepingut pikendatakse poolte kokkuleppel järgmiseks teenistusperioodiks.

Teenistussuhte lõppemisel makstakse juhatuse liikmetele ka hüvitist konkurentsikeelu järgimise eest (juhatuse liikmel kuni 6 kordne ja juhatuse esimehel kuni 12 kordne kuu keskmine teenistustasu koos tulemustasudega). Tasu maksmine on põhjendatud konkurentsikeelu rakendamisega juhatuse liikme edasise tegevuse suhtes perioodil, mille eest hüvitist makstakse.