

AS Merko Ehitus juhatuse liikmete tasustamise põhimõtted ja kontrolli protseduur

1. Käesolevas dokumendis toodud juhatuse liikmete tasustamise põhimõtted ja kontrolli protseduur kehtivad alates 01.01.2021 ning nõukogu vaatab need üle mitte harvemini kui üks kord nelja aasta jooksul ja igakordselt aktsionäride üldkoosoleku vastaval nõudmisel.
2. Juhatuse liikmete tasustamise püsivad komponendid¹, sealhulgas teenistustasu, regulaarsed soodustused või hüvitised, sh hüvitised teenistuslepingu lõppemisel ja nende tingimused, kinnitab nõukogu isikupõhiselt vastava juhatuse liikmega lepingu sõlmimise või pikendamise otsuse osana.
3. Juhatuse liikmete tasustamise muutuvkomponendina makstava tulemustasu suuruse otsustab nõukogu igakordselt oma otsusega, üks kord aastas peale majandusaasta tulemuste selgumist.
4. Juhatuse liikmete iga-aastane tulemustasu koosneb kahest osast.
 - 4.1. Kontserni omakapitali puhastootluse (ROE) alusel määratav summa.
 - 4.1.1. Kui majandusaasta ROE on vastavuses kontserni pikaajalise finantseesmärgiga 10%, makstakse juhatuse liikmetele tulemustasu 6 kuu teenistustasu suurus. Kui ROE ületab 10%, siis suureneb tulemustasu proportsionaalselt ROE suurenemisele.
 - 4.1.2. kui ROE määra mõjutavad oluliselt erakorralised väljamaksed kontserni omakapitalist või restruktureerimine, on nõukogul õigus ROE aluselt makstavat tulemustasu osa vastavalt korrigeerida.
 - 4.2. Nõukogu poolt määratav summa, mille aluseks on nõukogu hinnang strateegiliste eesmärkide ja muude tegevusnäitajate saavutamisele lähtudes majanduskeskkonnast, olukorrast ehitus- ja kinnisvaraturul ning muudest kontserni tegevust soodustavatest või takistavatest teguritest. Samuti võtab nõukogu arvesse juhatuse liikmete rolli ja panust, kusjuures:
 - 4.2.1. nõukogu poolt määratav summa peab olema konsensuslik;
 - 4.2.2. antud tulemustasu osa maksimaalne suurus ei ole piiratud.
5. Tulemustasuna määratud summast makstakse juhatuse liikmetele välja 65% peale kontserni majandusaasta auditeerimata tulemuste kinnitamist nõukogu poolt ning ülejäänud 35% peale aastaaruande kinnitamist aktsionäride üldkoosoleku poolt.
6. Nõukogu võib oma otsusega määrata juhatuse liikmetele ühekordset preemiat seoses erakorraliste muutustega kontserni struktuuris või juhtimises või teenistuslepingu lõppemisel, kui on täidetud järgmised tingimused:
 - 6.1. vastav erakorraline muutus struktuuris või juhtimises on nõukogu poolt heaks kiidetud;
 - 6.2. nõukogu hinnangul on preemia maksmine vajalik kontserni pikaajaliste huvide ja jätkusuutlikkuse tagamiseks;
 - 6.3. juhatuse liikme teenistusleping on kehtinud vähemalt 7 aastat;
 - 6.4. nõukogu otsus preemia maksmiseks on konsensuslik.
7. Punktis 6 toodud preemia maksimaalne suurus ei ole piiratud.
8. Nõukogu teostab kas vahetult või auditikomitee kaudu järelevalvet tasustamise põhimõtete järgmise üle ning rakendab muuhulgas järgmisi kontrolliprotseduure:
 - 8.1. nõukogu kontrollib tasustamise püsivate komponentide kinnitamisel, et nende kogusumma on piisav ka juhul, kui tulemustasu ei määrata või ei maksta välja;
 - 8.2. nõukogu hindab, kas juhatuse liikmetele tehtavate väljamaksete kogusumma on mõistlikus vastavuses juhatuse liikmete vastutuse ja ülesannetega ning kontserni majandusliku olukorraga;
 - 8.3. juhul kui kontserni auditeeritud majandustulemused erinevad oluliselt tulemustasu määramise aluseks olnud auditeerimata majandustulemustest, on nõukogul õigus korrigeerida juhatusele liikmetele punktis 4 või 6 toodud välja maksmata tulemustasu osa;
 - 8.4. nõukogu hindab, kas eelnevatel aastatel on tulemustasu määramisel tuginetud andmetele, mis osutasid oluliselt määral ebatäpseks või ebaõigeks.
 - 8.5. Juhul kui punktide 8.1-8.4. alusel teostatud hinnangud annavad põhjuse vähendada tulemustasu või algatada juhatuse liikmetele välja makstud tulemustasu tagasinõudmist, määrab nõukogu sellise nõude ulatuse ja selle rakendamise eest vastutava isiku.

¹ Püsivad komponendid moodustavad VPTS §135²-135³ kasutatud mõistete mõttes põhitöötasu.