

EKSPRESS GRUPP

ASi Ekspress Grupp juhtide tasustamise põhimõtted

Tallinn 2022

Sisukord

1. Sissejuhatus.....	2
2. Üldised põhimõtted	3
3. Nõukogu ja komitee liikmete tasustamine	3
4. Juhatus liikmete tasustamine	4

1. Sissejuhatus

Tasustamise põhimõtted kirjeldavad AS Ekspress Grupi nõukogu, komiteede ja juhatuse liikmete tasustamise ja tööga kaasnevate hüvede määramise aluseid ja põhimõtteid ning tasustamisreeglite kinnitamise, hindamise ja elluviimisega seotud otsustamisprotsessi. Tasustamise põhimõtted kehtivad kuni neli aastat. Põhimõtete koostamisel on võetud arvesse väärtpaberituru seaduses (§ 135²), heas ühingujuhtimise tavas (punkt 2.2.7) ja aktsionäride õiguste direktiivis (EL 2017/828, artikkel 9b) sätestatud. Põhimõtted lähtuvad grupi pikaajalistest eesmärkidest ning arvestavad majandustulemuste ning investorite ja võlausaldajate õigustatud huvidega. Tasustamise põhimõtete järgimise üle teostab järelevalvet nõukogu.

2. Üldised põhimõtted

Ekspress Grupi missiooniks on teenida demokraatiat. Ekspress Grupp jätkab jätkusuutliku tulu kasvatamisele suunatud strateegia elluviimist, kasutades digipöördega loodud võimalusi. Kontserni eesmärk on kasvatada aktsionäride vara väärtust läbi tulude ja kasumlikkuse kasvu. Ekspress Grupp arendab ja laiendab oma meediakeskset äritegevust ning otsib kasvuvõimalusi uutes digitaalsetes meedia- või meediaga lähedalt seotud ärivaldkondades. Kontserni tasustamispõhimõtete eesmärk on edendada pikaajalist finantsedu, konkurentsivõimet ja luua aktsionäridele väärtust.

Kontsern on seadnud eesmärgiks põhjendatud, tasakaalus ja konkurentsivõimeliste tasustamispakettide abil värvata ja hoida tööl andekaid töötajaid, kellel on meie äritegevuse jaoks võtmetähtsus.

Tasustamine Ekspress Grupis

Loob aktsionäridele väärtust tulude ja kasumlikkuse kasvu kaudu

Motiveerib töötajaid ning aitab värvata ja hoida tipptalente

Edendab strateegia elluviimist ja juhtimist võtmetulemuste kaudu

On vastutustundlikult juhitud, paindlik ja kooskõlas meie pikaajaliste finantseesmärkidega

Kogu ettevõttes vaadatakse töötajate töötasud regulaarselt üle, et kindlustada töötasude konkurentsivõime turul ning värvata ja hoida talente. Huvide konflikti vältimiseks hallatakse tasustamist täpselt määratud protsesside kaudu, tagades, et ükski inimene ei oleks kaasatud enda tasustamist puudutavasse otsustusprotsessi.

Tasustamispõhimõtted esitatakse üldkoosolekule vastuvõtmiseks vähemalt kord iga nelja aasta järel, samuti juhul kui tasustamissüsteemis tehakse olulisi muudatusi.

3. Nõukogu ja komitee liikmete tasustamine

Otsustamisprotsess

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

Tasustamine

Nõukogu esimehe töö on tasustatud. Nõukogu ülejäänud liikmetele tasu ei maksta, kui üldkoosolek ei otsusta teisiti. Kui nõukogu liige või esimees osaleb komiteede töös, siis selle eest nõukogu liikmele eraldi tasu ei maksta.

4. Juhatuse liikmete tasustamine

Otsustamisprotsess

Juhatuse liikmete tasustamispehimoetete koostamise eest vastutab nookogu. Nende pehimoetete eesmaergiparasuse tagamiseks valmistab nookogu ette ja teeb ettepanekuid tasustamispehimoetete muutmiseks. Juhatuse liikmete tasustamise ja juhatusel liikmete teenistuslepingute muud tingimused otsustab nookogu.

Nookogu voib tasustamise pehimoetetel ajutiselt korvale kalduda, kui kontserni struktuuris ja areitegevuses toimuvad olulised muudatused voi muutuvad tasustamist puudutavad oigusaktid, samuti mis tahes muul juhul, kui korvalekalle on oluline kontserni pikaajaliste huvide ja jatksuutlikkuse tagamiseks.

Tasustamine

Juhatusel liikme tasu koosneb jaergmistest elementidest:

- pehipalk;
- luhiajaline motivatsioonisusteem ehk iga-aastane rahaline preemia;
- pikaajaline motivatsioonisusteem aktsioptionsioonide naol;
- muud huvitised.

Tasu komponendid

Pehipalk: peab olema moistlik, tasakaalustatud, konkurentsivoimeline ja moodustama pehiosa juhatusel liikmele makstud kogutasust

Luhiajaline motivatsioonisusteem: rahaline, strateegiast lahtuv preemia aastaeesmaerkide saavutamise eest

Pikaajaline motivatsioonisusteem: uhtlustab juhatusel liikmete huvidega aktsionare huvidega aktsioptionsioonide valjastamise kaudu

Muu: mitterahalised huvitised kooskolas uldise turutavaga, naiteks mobiiltelefon, sulearvuti, ametiauto voi autohuvitis jne.

Pehipalk peab olema tasakaalustatud, konkurentsivoimeline ja on piisavalt suur juhatusel liikmele makstud kogutasust. Pehipalka voib nookogu ule vaadata ja muuta lepingu kehtivuse ajal. Palgamuutuste maaramisel voetakse arvesse aritulemusi, juhatusel liikme vastutuse muutust, individuaalset panust ning uldist turutaset ja vastava postistiooni vorldusandmeid turul.

Luhiajaline motivatsioonisusteem koosneb kuni kuu kuu pehipalgast, millele voib lisanduda nookogu kinnitatud uhekordne projektipohine preemia. Tulemusnahtajad ja luhiajalise motivatsioonisusteemi eesmaergid maarak nookogu igal aastal eraldi. Aastapehised eesmaergid on kooskolas kontserni strateegiliste eesmaerkidega ning voivad hoilmata, kuid mitte ainult, kasumlikkuse, muugitulu, rahavoo voi tootluse nahtajaid jne. Eesmaergid ja nende osakaal voivad igal aastal erineda, peegeldades kontserni prioriteete. Peale iga aasta looppu vaatab nookogu kontserni juhatusel eesmaerkide taitmise

üle ja määrab kindlaks, millises ulatuses on iga eesmärk saavutatud, et määrata lõplik preemia väljamakse tase. Aastapreemia väljamaksed tehakse järgmise aasta alguses auditeeritud aastatulemuste baasil. Kontsernil on õigus vähendada juhatuse liikmele väljamaksmisele kuuluvat majandustulemustest või tehingutest sõltuvat tulemustasu, peatada selle väljamaksmine või nõuda välja makstud tulemustasu osalist või täielikku tagastamist, kui

- kontserni üldised majandustulemused on eelneva perioodiga võrreldes oluliselt halvenenud;
- juhatuse liige ei täida tulemuskriteeriume; või
- tulemustasu määramisel on tuginetud andmetele, mis osutusid olulisel määral ebatäpseks või ebaõigeks.

Pikaajaline motivatsioonisüsteem on juhatuse liikmetele optiooniprogrammi alusel pakutavad aktsiad. Aktsioptsioone väljastatakse vastavalt kehtivatele aktsioptsiooniprogrammidele. Optsioone saab realiseerida kolme aasta möödumisel optioonilepingu allkirjastamisest. Tasustamine aktsioptsioonilepingute kaudu soodustab huvide ühtlustamist ja seeläbi aktsionäridele väärtuse loomist. Kolmeaastase tulemusperioodi kasutamisel on selge seos tasu ja aktsia turuväärtuse vahel, mis tagab kontserni digipöörde strateegia elluviimist.

Juhatuse liikme lepingud sõlmitakse kuni viieks aastaks. Maksimaalne lahkumishüvitis moodustab 6-9 kuud põhipalgast. Üldjuhul rakendatakse lahkumishüvitise perioodil konkurentsikeeldu ja lahkumishüvitise vähendamist reguleerivaid sätteid.