

	Omanik: vastavuskontrolli juht	Põhimõtted PO-68
	Kinnitatud: 13.04.2022, AÜK otsususega Alus: väärtpaperituru seadus § 135 ²	Kehtiv: 13.04.2022
COOP PANK AS JUHATUSE LIIKMETE TASUSTAMISE PÕHIMÕTTED		

Coop Pank AS-is (edaspidi pank) ja temaga samasse kontserni kuuluvates äriühingutes (edaspidi kõik koos kontsern) kehtib ühtne tasustamispoliitika, mis on kinnitatud panga nõukogu poolt ning mille efektiivsust, eesmärgipärasust ja täitmist kontrollib töötasukomitee.

Töötasukomitee ülesandeks on hinnata tasustamise põhimõtete rakendamist ning nende kooskõla kontserni tegevuseesmärkidega, samuti hinnata tasustamisega seotud otsuste mõju kontserni riskijuhtimisele, omavahendite ja likviidsuse kohta sätestatud nõuete täitmisele.

Panga tasustamise põhimõtete eesmärk on õiglase, motiveeriva, läbipaistva ja õigusaktidega vastavuses oleva tasustamise korraldamine. Juhatuse liikme tasupakett peab olema selline, mis motiveerib juhatuse liiget tegutsema kontserni parimates huvides. Panga töötasukomitee vaatab kord aastas üle juhatuse tasustamise alused. Juhatuse liikmete tasupaketi määramisel võetakse arvesse konkreetse juhatuse liikme tööülesandeid, tema tulemuslikkust, kogu juhatuse tegevust, samuti panga äritegevuse hetkeseisu ja tulevikusuunda võrdluses samasse majandussektorisse kuuluvate äriühingute samade näitajatega.

Juhatuse liikmete põhitasu määrab panga nõukogu kuulates ära töötasukomitee ettepanekud ning see lepatakse kokku juhatuse liikme lepingus.

Juhatuse liikmetele võib muutuvtasuna maksta tulemustasu ja/või aktsiaoptiooni. Juhatusele määratud tulemustasud ja optioonid peavad olema vastavuses kontserni üldiste tasustamise põhimõtetega ning muutuvtasude määramise aluseks on nii kontserni eesmärkide kui ka iga juhatuse liikme personaalsete eesmärkide täitmine. Kontserni eesmärgid ning juhatuse liikmete personaalsed eesmärgid kinnitatakse iga-aastaselt panga nõukogu poolt. Juhatuse liikmetele on lubatud tulemustasuna maksta kuni 3 kuu põhitasu ja optioonidena kuni 9 kuu põhitasu ehk kokku kuni 12 kuu põhitasu.

Tulemustasud makstakse välja eelmise majandusaasta eest ning aktsiaoptiooni määramisel arvestatakse mitmeaastase töö tulemusi (esmal on optiooni väljastamise aluseks möödunud aasta töötulemused ning järgneva kolme aasta jooksul (optiooni kehtivuse aeg) on tööandjal võimalus esmast hinnangut korrigeerida vastavalt kontserni aktsiaoptiooniprogrammis sätestatule). Täpsemad optioonide väljastamise ning realiseerimise põhimõtted on kehtestatud üldkoosoleku poolt kinnitatud aktsiaoptiooniprogrammis.

Üldkoosolek hääletab käesolevate juhatuse liikmete tasustamise põhimõtete üle vähemalt üks kord iga nelja aasta jooksul.