



SORAINEN

Muudatused finantsturu osaliste juhatuse liikmete ja töötajate tasustamispoliitikas

Reimo Hammerberg

19. aprill 2011

www.sorainen.com

Raamistik



SORAINEN

ESTONIA LATVIA LITHUANIA BELARUS

- Alus:
 - Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiiv (2010/76/EL) 24. novembrist 2010.a., millega muudetakse direktiive 2006/48/EÜ ja 2006/49/EÜ seoses kauplemisportfelli ja edasiväärtpäberistamisega seotud kapitalinõuetega ning tasustamispoliitika üle järelevalve teostamisega, *ELT L 329, 14.12.2010, lk 3* (tuntud ka lühendi **CRD III** järgi);
 - Komisjoni soovitus (2009/385/EÜ), 30. aprillist 2009.a., millega täiendatakse soovitusi 2004/913/EÜ ja 2005/162/EÜ seoses noteeritud äriühingute haldus-, juhtiv- või järelevalveorgani liikmete tasustamiskorruga (EMPs kohaldatav tekst), *ELT L 120, 15.5.2009, lk 28*.
- Eesmärk:
 - muuta finantssektori ettevõtjate juhtide töö tasustamine senisest läbipaistvamaks ja täpsustada tasude maksmist lähtuvalt võetud riskidest.
- Rakendamine:
 - Riigikogu võttis 23.veebruari 2011.a. vastu "Investeeringufondide seaduse ja sellega seonduvate seaduste muutmise seaduse", mis avaldati 24.märtsi 2011.a. Riigi Teataja I osas.
 - Seadus jõustus 3.aprillil 2011.a. ning ettevõtjad peavad endi tegevuse ja dokumendid seadusega kooskõlla viima 30.juuniks 2011.a.

www.sorainen.com

- Tasustamispoliitika alused senini:
 - Krediidiasutuste seaduse § 55 lg 2¹ ja 86¹⁵ lg 1.
 - Äriseadustiku § 314 lg 2 ja 3:
 - Põhimõte et juhatuse liikmele tehtavate maksete kogusumma oleks mõistlikus vastavuses juhatuse liikme ülesannete ja aktsiaseltsi majandusliku olukorraga.
 - Hea Ühingujuhtimise Tava (HÜT) punktid 2.2.3-2.2.7:
 - Finantsinspektsiooni poolt 2005.a. septembris vastuvõetud ja aktsiaemitentidele suunatud soovituslik juhend, mida rakendatakse '*täida või selgita*' põhimõttel ning nõuab juhatuse liikmete hüvede ja preemiasüsteemide avaldamist emitendi veebilehel ning Hea Ühingujuhtimise Tava aruandes.
 - Finantsinspektsioon tegi juba 2009.a. avaldatud ülevaates "Ülevaade Tallinna Börsi emitentide hea ühingujuhtimise tava aruannetest aastal 2008" ettepaneku viia tasustamispoliitika sisse väärtpaberituru seadusesse.

- Aktsiaemitentide juhatuse liikmed ja tegevjuhtkond:
 - Juhatuse liikmed;
 - Tegevjuhtkond, mida ei ole eraldi defineeritud.
- Pensionifondi ja muu avaliku fondi fondivalitseja juhatuse liikmed ja töötajad:
- Kindlustusandja juhatuse liikmed ja töötajad:
- Krediidiasutuste juhatuse liikmed ja töötajad:
- Investeeringuühingu juhatuse liikmed ja töötajad:
 - Kohaldatakse krediidiasutustele rakendatavaid sätteid.

- Tasustamise ning tööga kaasnevate hüvede määramise alused ja põhimõtted:
 - selged ja läbipaistvad (näiteks milliste kriteeriumite alusel mõõdetakse töötulemusi);
 - lähtuma äriühingu pikaajalistest eesmärkidest;
 - arvestama aktsiaemitendi majandustulemusi ning investorite ja võlausaldajate õigustatud huve.
- HÜT punkt 2.2.3 sätestab analoogselt
 - põhimõtted peavad olema selged ja läbipaistvad.
 - hinnatakse individuaalset panust võrrelduna emitendi majandusliku olukorra ning majandussektori turusituatsiooniga.

- Tegemist on emitendi sisemise dokumendiga, mille kinnitab emitendi nõukogu.
- Sisu:
 - kirjeldada juhatuse liikmete ja tegevjuhtkonna tasu ning kaasnevad hüved, sh lahkumis- ja pensionihüvitised ja muud soodustused;
 - aktsiates, optsioonides või muudes sarnastes õigustes tasustamise alused;
 - minimaalne ajavahemik, mille jooksul neid õigusi ei või teostada ja kasutada;
 - tulemustasu põhimõtted.
- Järelevalvet tasustamise põhimõtete üle teostab aktsiaemitendi nõukogu.
 - Emitent peab ka kehtestama tasustamise põhimõtete kontrollimise protseduuri.
- HÜT punkt 2.2.3 kohaselt arutab ja vaatab emitendi nõukogu üle juhatuse tasustamise alused, seega sisemise nõukogu poolt kinnitatava dokumendi olemasolu tuleneb ka HÜT-st.

Tulemustasu põhimõtted

- Tulemustasu makstakse majandustulemustelt ja tehingutelt.
- Määramise alused:
 - objektiivsed ja põhjendatud;
 - määrama eelnevalt kindlaks ajaperioodi, mille kohta tulemustasu makstakse.
- Tulemustasu määramisel ja väljamaksmisel tuleb arvesse võtta, et:
 - põhitöö- ja tulemustasu osakaal peab olema mõistlikus vastavuses juhatuse liikme või töötaja ülesannetega; ning
 - põhitöötasu suurus peab võimaldama vajaduse korral tulemustasu mitte määrata või maksta.
- HÜT punktides 2.2.4 ja 2.2.5 tuleneb, et pikaajaliste preemiasüsteemide aluseks on eelnevalt kindlaksmääratud konkreetset ja võrreldavad tunnused ja et preemiasüsteemide kasutamine on seotud juhatuse liikme tegevusega.

Tulemustasu vähendamine

- Juhatuse liikme lepingus või töölepingus **tuleb ette näha**, et emitendil on õigus:
 - vähendada väljamaksmisele kuuluvaid tulemustasusid;
 - peatada tulemustasude väljamaksmine; või
 - nõuda väljamakstud tulemustasude osalist või täielikku tagastamist **kolme aasta** jooksul tulemustasu maksmise hetkest.
- Emitent **võib kohaldada** loetletud õigusi kui:
 - emitendi üldised majandustulemused on eelneva perioodiga võrreldes märkimisväärselt halvenenud;
 - emitendi juhid ei täida tulemuskriteeriume; või
 - tulemustasu määramisel on tuginetud valeandmetele.
- Analoogselt tuleneb HÜT punktist 2.2.4, et erandjuhtudel, mida ei olnud võimalik preemiasüsteemi määramisel ette näha, võib nõukogu varem määratud preemiasüsteemi piirata. HÜT punktist 2.2.6 tuleneb, et juhatuse liikme lahkumishüvitus on seotud tema varasemate töötulemustega ega ole väljamakstav, kui sellega ilmselt kahjustatakse emitendi huve.

- Majandusaasta aruandes
 - viimase majandusaasta kohta juhatuse liikmete ja tegevjuhtkonna tasustamise põhimõtete olulised tunnused, sealhulgas teave töötulemuste mõõtmiseks kasutatavate kriteeriumite ja nende täitmise kohta;
 - põhjendused tulemustasude ja lahkumishüvitiste maksmise ning muude töötulemustel põhinevate rahaliste või oluliste mitterahaliste soodustuste võimaldamise kohta.
- HÜT punkt 2.2.7 nõuab analoogse informatsiooni avaldamist emitendi veebilehel ning Hea Ühingujuhtimise Tava aruandes selges ja üheselt arusaadavas vormis.

- Käsundus- või töölepingud tuleb viia vastavusse seadusest tulenevate nõuetega. Lepingud ei muutu ise.
- Õiguslik alus:
 - VÕS § 97 – lepinguliste kohustuste vahekorra muutumine; või
 - VÕS § 103 lg 2 – vabandav kohustuse rikkumine vääramatul jõu tõttu.
- Juhatuse liikmete ja töötajate lepingu muutmisest tulenevad nõuded?
- Kas lahendus oleks töösisekorraeeskirjade muutmine?
 - Tavaliselt töösisekorraeeskirjade muutmine on lihtsam kui kümnete või sadade lepingute muutmine.

- Aktsiates, optsioonides ja muudes sarnastes õigustes tasustamise alused ning piirangud **kinnitab nõukogu** tasustamise põhimõtetes.
- Kas vajalik oleks hoopis **üldkoosoleku otsus**?
- Oma aktsiate omandamine
 - 1/10 aktsiakapitalist;
 - Tavaliselt on oma aktsiate omandamiseks on vajalik vastav üldkoosoleku otsus.
- HÜT 2.2.5 kohaselt kinnitab emitendi väärtpaberitega seotud preemiasüsteemi üldkoosolek, milline määrab ka juhatuse liikmetele väljastatud aktsiaoptsioonide täitmise tähtaja.

- Tulemustasu maksmine aktsiates, aktsiaoptsioonides ja/või muudes sarnastes õigustes tekitab:
 - **erisoodustusmaksu** kohustuse optsioonide üleandmisel töötasuna (aktsiate puhul kehtib üldine erisoodustuse regulatsioon);
 - Erisoodustuseks ei loeta osalusoptsiooni andmist. Optsioonide hoidmisel üle kolme aasta kui ei kohaldu enam erisoodustusmaks ning kaob mahaarvamise võimalus.
 - **tulumaksukohustuse** rahaliselt hinnatavate õiguste saajale nende õiguste realiseerimisel.

- Tulemustasust tuleneva nõude aegumistähtaeg on **kolm aastat** ajast, kui otsustati aktsiaemitendi juhatuse liikmele või tegevjuhtkonnale tulemustasu maksmine:
 - samal ajal väljamaksmise periood võib **olla pikem**, seega näiteks neljandal aastal ei ole võimalik enam saadut tagasi nõuda.

- Finantsinspektsioonil on õigus rakendada järelevalve raames asjaomastele äriühingutele haldussundi, näiteks nõuda:
 - aktsiaemitendi tasustamise põhimõtete muutmist;
 - tulemustasude maksmise
 - vähendamist;
 - lõpetamist;
 - makstud tulemustasude tagasinõudmist.

- Kas tulemustasu 2010.a. tulemuste eest tuleb määrata ja välja maksta uue või senikehtinud korra järgi?
 - Ettevõtjad on kohustatud oma tegevuse ja dokumendid seadusega kooskõlla viima hiljemalt 2011.a. 30. juuniks;
 - Seega uued reeglid kohalduvad 2010. aastal osutatud teenuste osas töötasule, mis on küll määratud, kuid enne seda kuupäeva veel välja maksmata.

- 2011.a. 30. juuniks tuleb:
 - luua tasustamise põhimõtted ning nende kontrollimise protseduurid;
 - muuta juhatuse liikmete lepinguid ja töölepinguid.
- 2012.a. tuleb:
 - Avalikustada tasu ja tasustamise põhimõtted 2011.a. majandusaasta aruandes.

Tänaan tähelepanu eest!

Reimo Hammerberg

Partner

phone +372 6 400 958

mobile +372 5 017 632

reimo.hammerberg@sorainen.com

Estonia

Pärnu mnt 15

10141 Tallinn

phone +372 6 400 900

fax +372 6 400 901

estonia@sorainen.com

Latvia

Kr. Valdemāra iela 21

LV-1010 Riga

phone +371 67 365 000

fax +371 67 365 001

latvia@sorainen.com

Lithuania

Jogailos 4

LT-01116 Vilnius

phone +370 52 685 040

fax +370 52 685 041

lithuania@sorainen.com

Belarus

ul Nemiga 40

220004 Minsk

phone +375 17 306 2102

fax +375 17 306 2079

belarus@sorainen.com

www.sorainen.com