

### KUNINGAS ON ALASTI EHK MIDA VÄLJA LUGEDA BÖRSIETTEVÖTETE TASUSTAMISARUANNETEST

[www.roedl.ee](http://www.roedl.ee)



Hea lugeja

Ammusel ajal, kuu aega peale Wuhan-i needuse vaikset algust ehk 14.12.2019.a jõustus Väärtpaberituru seaduse muudatus, mis puudutas börsiettevõtete juhtide tasustamise detailset avalikustamist tasustamisaruannetes. Börsi ja emitentidega konsulteeriti enne seadusemuudatust ja vastu võeti läbipaistvuse aga ka halduskoormuse aspektist optimum variant. Eelnõu seletuskirja kohaselt hindas Vabariigi Valitsus tasustamisaruannete avalikustamise kohustuse mõju majandusele, riigiasutuste ja kohaliku omavalitsuse korraldusele, aktsiaemitentidele ja üleüldist muudatuse olulisust ühe sõnaga: väike. Miks me siis sellise „väikese“ mõjuga seadusemuudatusest üldse räägime? Avalikustamine. Läbipaistvus. Juhatusel liikmete tasud. Lõhnab potentsiaalselt muinasjutulise skandaali järgi stiilis „kuningas on alasti“. Tasustamisaruannete avalikustamise kohustust rakendati emitentidele 31.12.2020 järgnevast majandusaastast. See tähendab, et kohustus avalikustada detailsed tasustamisaruanded 2021.a majandusaasta aruande osana on emitentidel 2022 kevadel. See tähendab aga seda, et just sel kevadel (hiljemalt 30.04.2022) seisuga on kõik börsi emitendid kohustatud auditeeritud 2021.a majandusaasta aruannete osana avalikustama oma juhtkonna tasud **individualiseerituna**, mitte enam kogumis ning avalikustama ka juhtorganite tasustamise põhimõtted. Tasustamisaruande avalikustamise peamine eesmärk on läbipaistvus. Ametnikud peavad oma tulusid avalikult deklareerima ja ka avalikkusest kaasatud aktsionäre huvitab see, kui palju börsiettevõtete juhtidele ikkagi makstakse, nii põhipalga kui boonustena.

Börsiettevõtete kevad saab olema põnev mitmel põhjusel:

- Testitud saab avalik (eel)arvamus, et ühe juhatuse liikme tasu arvutamiseks piisab võtta ette koondis makstud aruandes kajastatav number ja **jagada see juhatuse liikme arvuga**. Tegelikult ei pruugi see nii olla, sest osadel juhatuse liikmetel ei ole näiteks juhatuse liikme lepinguid või ei maksta neile tasu emattevõttele alt, AGA avalikustada tuleb seekord ka grupisisest makstavat tasud, st kui tasutakse tütre alt või töölepinguga, siis seda on nüüd ka vaja kajastada.
- Testitud ja/või kinnitust saab ka nn **klaaslae fenomen** börsiettevõtete tasemel – kindlasti uuritakse luubiga ja kommenteeritakse ajakirjanduses seda, kas börsiettevõtete juhatuste naisterahvastest liikmed saavad meesterahvastega sama palju palka või mitte;
- Kindlasti tuleb taas fookusesse asjaolu **kui palju naisi börsiettevõtete juhatustes-nõukogudes ikkagi on** ja kas olukord vajab muutmist või on hetkeolukord ikkagi juhtorganite saavutuste ja pädevuspõhise moodustumise tulemus;
- Kui emitendil on avalikkusele välja käidud kõlavad **töötajate kesksed väärtused**, siis on võimalik, et hakatakse spekulereerima selle üle, **kas neid ikkagi järgitakse** – kui nt selgub, et töötajate keskmised töötasud ei tõuse aastast-aastasse juhtide tasudega sama muutuse võrra (olgu see siis THI või muu muutuse koefitsient). Nimelt, muutub võrreldavaks ühingu juhtide ja täiskohaga töötajate keskmise töötasu **muutuse** võrdlus – NB! Seadus ei sätesta otse juhtide keskmiste tasude ja töötajate keskmiste tasude kui selliste võrdluse kohustust, vaid nõuab viimase 5 majandusaasta iga-aastase muutuse esitamist võrdlust võimaldaval viisil. Tehniliselt on võimalik kummagi kohta esitada lihtsalt iga-aastane muutuse % ja võrrelda neid omavahel.
- Testitud saab ilmselt mõne börsiettevõttele **seadusekuulekus** – kas keegi üldse julgeb kasutada heast ühingujuhtimise tavast (HÜT) tulenevat nn *comply or explain* põhimõtet ja ei avalikusta detailset tasude informatsiooni vaatamata sellele, et seadus seda nõuab.

Mida tasub emitentidel teada ja teha enne auditeerimata ja ka auditeeritud 2021.a majandusaasta aruannete avalikustamist:

1. **Tasustamise komisjonid/komiteed nõukogudes** - juhtide tasustamise põhimõtted, põhjendused, boonused – peavad olema läbi kantud aktsionäride strateegilise juhtorgani ehk nõukogu tasemel ENNE veel kui aktsionäridele tehakse ettepanek need põhimõtted ja tasustamisaruanne üldkoosolekul kinnitada. Nõukogu on seaduse kohaselt juhtide tasustamise põhimõtete järelevalveorgan. Enne üldkoosolekut on vaja: 1. heaks kiita põhimõtted ja

- tasustamisaruanne nõukogu komitees (eeldusel, et selline on olemas); 2. seejärel need heaks kiita nõukogus; 3. alles seejärel esitada põhimõtted üldkoosolekul aktsionäridele kinnitamiseks;
- Kui tasustamise põhimõtteid ja tasustamisaruannet hääletatakse SAMAL üldkoosolekul**, st kui tasustamise põhimõtted ei ole vastu võetud eelmise aasta korralisel üldkoosolekul või erakorralisel üldkoosolekul enne 2022 korralist üldkoosolekut, siis:
    - Kõigepealt on vaja hääletada päevakorrapunktina läbi tasustamise põhimõtted;
    - Seejärel hääletada 2021.a majandusaasta aruannet ja selle raames tasustamise aruannet, mis peab juba vastama vast kinnitatud tasustamise põhimõtetele
  - NB! Emitentidel tasub valmis olla, et üldkoosoleku kutse (ja tasustamisepõhimõtete) avalikustamise ning üldkoosoleku vahelisel perioodil **võib aktsionäridelt tulla ettepanek muuta põhikirja** nii, et tasustamisepõhimõtete järgmine on nõukogule kohustuslik. Muidu on seaduse kohaselt tasustamisepõhimõtete rakendamine nõukogule soovituslik, va kui põhikirjas on sätestatud teisiti. NB! Võib tulla ka ettepanek majandusaasta aruande kinnitamisest **eraldi hääletada tasustamisaruande kui sellise vastavust tasustamisepõhimõtetele** üldkoosolekul, sest seadus seda aktsionäridele võimaldab.
  - Juhul kui juhatuse liikmete või nõukogu liikmete tasemel ikkagi esineb **tasustamise plaanis soolisi erinevusi**:
    - Kui seda on plaanis muuta – tasuks seda tasustamisaruandes ja HÜT aruandes kindlasti mainida;
    - Kui seda ei ole plaanis muuta – tasuks mainida objektiivseid põhjendusi miks eri juhatuse liikmete tasud erinevad – erinev pädevus, töökoormus, vastutus, turuolukord, turu keskmised tasud valdkonnas. Arvestage, et neid põhjendusi võidakse ajakirjanduses Teie avaldatud numbrite kõrval tsiteerida.
    - Kui tegemist on erandiga – mis tahes, mitte ainult soolise või pädevuspõhise erandiga – siis tasuks tasustamisepõhimõtetes selgitada milles erand seisneb, miks ja millal on seda lubatud rakendada.
  - Fookuses ja aru antavad on tegelikult **KÕIK hüved** - mitte ainult põhitasud ja *ad hoc*/aasta-/kvartaliboonused, vaid ka boonusskeemid (optsioonid ja tasustamine aktsiatega), lahkumishüvitised, pensionihüvitised ja muud tööga kaasnevad hüved -- tööreisi kompensatsioon, elamispinna kompensatsioon, oma ettevõtte toodete ja teenuste ostu soodustused (mis lähevad osaliselt ka seotud isikute tehingute alla), kütusekaardid, esinduskulude katmine, sõiduki liising, parklatasude kompenseerimine – mis iganes hüve. Seejuures ei tehta vahet juhatuse liikme tasudel ja töötasudel, sest isik võib ühingu olla vormistatud erinevate lepingutega, seejuures rohkem kui ühe lepinguga. NB! Kõik hüvede määramise alused peavad olema (i) selged, (ii) läbipaistvad; (iii) lähtuma emitendi pikaajalistest eesmärkidest; (iv) arvestama emitendi majandustulemustega; ning (v) arvestama mitte ainult aktsionäride, vaid ka investorite ka võlausaldajate õigustatud huviga. Konkreetsed seosed ja põhjendused hüvede ja kuidas nad teenivad ühingu pikaajaliste eesmärkide saavutamist või teenivad kellegi õigustatud huve tasuks kohe ka tasustamise põhimõtetesse kirja panna. Taas kord, tasustamise põhimõtteid, seoseid eesmärkide saavutamise ja Teie põhjendusi võidakse tsiteerida.
  - NB! Lisaks **tulemustasude** väljamaksmise põhimõtete sõnastamisele on vaja tähelepanu pöörata ka nende **vähendamise ja täieliku või osalise tagastamise** põhimõtete kehtestamisele.
  - Tasustamise põhimõtete kinnitamisest ei piisa, vaja on **kehtestada ka nende põhimõtete kontrollimise protseduur**. Mida see täpselt tähendab ei ole päris teada. Kas põhimõtteid peab kord aastas üle vaatama audiitor? Audiitor peab seaduse kohaselt kontrollima tasustamisaruande vastavust (aktsionäride poolt üldkoosolekul läbi hääletatud tasustamisepõhimõtetes) seatud nõuetele. Aga tasustamisepõhimõtete seadusele vastavuse kontroll? Kas ja kes tulemustasu väljamaksmise vastavust põhimõtetele peab pisteliselt kontrollima? Loogiliselt võttes, kui põhimõtted töötab välja nõukogu ja kinnitab üldkoosolek, siis aktsionärid ehk üldkoosolek peaks olema see kõrgem kontrollorgan, kes peaks kindlasti olema kontrollifunktsiooni kaasatud. Seadus annabki ühe vihjena, et tasustamise põhimõtetes peab kirjas olema kuidas vaadatakse läbi ja arvestatakse üldkoosolekul aktsionäride poolt esitatud ettepanekuid tasustamise põhimõtete muutmiseks.
  - Arvestada tuleb, et kui 2022.a üldkoosolekul hääletatakse tasustamise põhimõtteid, siis **järgmine kord** on kohustuslik neid üle vaadata 4 aasta pärast, so 2026.a üldkoosolekul. Kui aga kontrollimise protseduuri tagajärjel või muidu aktsionäridelt tuleb tasustamisepõhimõtete osas muudatusettepanekuid, siis ka varem.

Kokkuvõtteks, emitentidel on olnud 2,5 aastat, et selliseks avalikustamiseks valmistuda. Kevad näitab, kui alasti end keegi võtnud on, kas on jõutud käia jõusaalis ja kaasatud PR-gurusid, kes promovad, et alastus või teatud kehalised iseärasused on täiesti normaalne nähtus või on jäädud lootma, et tänased ajalehed on homme papagoipuuri põrandakattematerjal.

[LinkedIn »](#) | [Facebook »](#)

## Imprint

Publisher:  
Rödl & Partner Estonia  
Tartu mnt 13  
10145 Tallinn  
[info@roedl.ee](mailto:info@roedl.ee)  
[www.roedl.com/estonia](http://www.roedl.com/estonia)

Responsible for the content:  
Ilona Nurmela  
[ilona.nurmela@roedl.com](mailto:ilona.nurmela@roedl.com)

Layout/Type:  
Aiki Tiisler  
[aiki.tiisler@roedl.com](mailto:aiki.tiisler@roedl.com)

This Newsletter offers non-binding information and is intended for general information purposes only. It is not intended as legal, tax or business administration advice and cannot be relied upon as individual advice. When compiling this Newsletter and the information included herein, Rödl & Partner used every endeavour to observe due diligence as best as possible, nevertheless Rödl & Partner cannot be held liable for the correctness, up-to-date content or completeness of the presented information. The information included herein does not relate to any specific case of an individual or a legal entity, therefore, it is advised that professional advice on individual cases is always sought. Rödl & Partner assumes no responsibility for decisions made by the reader based on this Newsletter. Should you have further questions please contact Rödl & Partner contact persons.

The entire content of the newsletter and the technical information on the Internet is the intellectual property of Rödl & Partner and is protected by copyright. Users may load, print or copy the contents of the newsletter only for their own use. Any changes, duplication, distribution or public reproduction of the content or parts thereof, whether online or offline, require the prior written consent of Rödl & Partner.