

**POLITIKA NAKNADA
»GRAWE OSIGURANJA« A.D. PODGORICA**

Podgorica, Mart 2024. godine

U skladu sa odredbama Zakona o privrednim društvima (»Službeni list Crne Gore br. 65/20«) i Statuta »GRAWE osiguranje« A.D. Podgorica, Skupština akcionara »GRAWE osiguranje« A.D. Podgorica na Redovnoj sjednici Skupštine akcionara održanoj dana 12.03.2024. godine, usvojila je

POLITIKA NAKNADA »GRAWE OSIGURANJA« A.D. PODGORICA

Osnovne odredbe Član 1

Skupština akcionara »GRAWE osiguranje« A.D. Podgorica utvrđuje Politiku naknada članovima odbora direktora, izvršnim direktorima odnosno drugim odgovornim licima, čije radnje mogu imati materijalni uticaj na izloženost Društva rizicima saglasno organizaciji »GRAWE osiguranje« A.D. Podgorica (u daljem tekstu: Društvo) kao društva sa jednodomnim upravljanjem.

Politika naknada formira se na način da spriječi pretjerano ili neprimjereno izlaganje riziku, obezbijedi konzistentnost sa opštim poslovnim ciljevima i dugoročnim interesima Društva i očuvanje interesa osiguranika odnosno korisnika osiguranja.

Politika naknada je u skladu sa poslovnom strategijom, vrijednostima i vizijom Društva a kao polaznu tačku za formiranje politike naknada uzima se strategija i ciljevi poslovanja i upravljanja rizicima, profil rizičnosti i dugoročni interesi i rezultati Društva u cjelini.

Pri primjeni ove Politike naknada vodi se računa o mehanizmima izbjegavanja i upravljanja sukobom interesa.

Politika naknada obuhvata Društvo u cjelosti i uspostavlja odgovarajuće postupke i mjere kako bi uzela u obzir zadatke i rezultate rada lica čije su naknade uređene.

Ciljevi Politike naknada Član 2

Ciljevi politike naknada su sledeći:

- usklađenost sa misijom, vrijednostima i dugoročnim interesima Društva i GRAWE grupe kao cjeline,
- utvrđivanje principa koji regulišu sistem nagrađivanja,
- obezbjeđenje kontinuirane usklađenosti naknada sa važećim propisima, kao i njihovo praćenje,
- privlačenje, zadržavanje i motivacija visokokvalifikovanih i angažovanih zaposlenih,
- podsticanje zaposlenih da ostvaruju dugoročne poslovne ciljeve Društva i održive rezultate u okviru svojih ovlašćenja.

Cilj Politike naknada je, takođe, da osigura da ukupne naknade članova Odbora direktora, Izvršnog direktora i drugih odgovornih lica budu proporcionalne njihovim kompetencijama i odgovornostima, opsegom i kompleksnošću rizika, a u skladu sa finansijskim stanjem Društva.

Svrha sistema naknada **Član 3**

Svrha Politike naknada je da stvori osnov za transparentno, efikasno i jasno upravljanje naknadama i nadzor nad naknadama, uz uvažavanje strategije i poslovnih ciljeva Društva, vodeći računa o dugoročnim interesima Društva, adekvatnom upravljanju rizicima i izbjegavanju sukoba interesa.

Prilikom utvrđivanja Politike naknada uzimaju se u obzir zadaci i rezultati rada lica za koja se utvrđuju naknade, uspješnost pojedinca, ukupni rezultati Društva, profil rizičnosti i dugoročni interesi Društva.

Principi sistema naknada **Član 4**

- jasno, transparentno i efikasno upravljanje naknadama i nadzor nad njima,
- pouzdano i efikasno upravljanje rizikom,
- usklađenost sa zakonskim regulativom i principima dobrog poslovanja,
- praćenje i prilagođavanje trendovima i praksama na tržištu,
- održiva zarada za održivo poslovanje,
- motivacija i zadržavanje zaposlenih.

Načela sistema naknada **Član 5**

Kada se naknada sastoji od fiksnog i varijabilnog dijela varijabilni dio formira se na način da:

- a) sprječava prekomjernu zavisnost zaposlenog od varijabilne komponente,
- b) uzima u obzir uspješnost pojedinca i tog organizacionog dijela, ukupnih rezultata Društva i grupe kojoj Društvo pripada, pri čemu se uspješnost pojedinca mjeri finansijskim i nefinansijskim kriterijumima,
- c) sadrži elemente odložene isplate značajnog dijela te komponente u trajanju od najmanje 3 godine, na način da uzima u obzir prirodu poslovanja Društva, a vodeći računa da odložni rok isplate mora biti usklađen s prirodom i rizicima poslovanja, kao i sa aktivnostima zaposlenih kojima se isplaćuje,
- d) pravo na otpremninu se povezuje sa rezultatima ostvarenim tokom cijelog perioda aktivnosti zaposlenih, vodeći računa da se ne nagrađuje neuspjeh.

Struktura naknada **Član 6**

Naknade sadrže pored fiksnog dijela i mogućnost varijabilnog dijela i dodatnih finansijskih i nefinansijskih pogodnosti. Fiksni i varijabilni dio ukupnih primanja su uravnoteženi, jer cjelokupni paket naknada podstiče dobar i efikasan rad i upravljanje rizicima.

Fiksni dio naknada (zarada koja je određena za pojedino radno mjesto) zavisi od vrste posla, nivoa kvalifikacije, iskustva i sposobnosti, odgovornosti i složenosti posla.

Varijabilni dio naknada se uvodi s ciljem da se nagrade poslovna dostignuća i rezultati kroz povezivanje zarade sa ostvarenim kratkoročnim i dugoročnim rezultatima. Namijenjen je nagrađivanju individualnih, kao i grupnih i poslovnih dostignuća i zasniva se na uspjehu pojedinca grupe i Društva.

STRUKTURA NAKNADA ORGANA UPRAVLJANJA

Član 7

Članovi Odbora direktora imaju pravo na fiksni dio naknade za obavljanje funkcije u Odboru direktora s tim što se članovi Odbora koji su zaposleni u GRAWE Grupi, ovog dijela naknade odriču.

Naknadu za rad nezavisnom članu Odbora direktora određuje Skupština akcionara na predlog Odbora direktora, u fiksnom iznosu i isplaćuje se na mjesečnom nivou.

Visina fiksne naknade formira se na osnovu više elemenata:

- visine naknade za rad nezavisnog člana u drugim društvima iste veličine u zemlji i regionu, kao i na nivou Grupe;
- finansijskog stanja Društva;
- ekonomskog okruženja u kojem se Društvo nalazi;
- procjene dotadašnjeg rada nezavisnog člana Odbora direktora;
- drugih okolnosti koje su od uticaja na određivanje visine fiksne naknade.

Nezavisni član Odbora direktora nema pravo na varijabilni dio naknade.

Izuzetno, ukoliko to smatra cjelishodnim, Skupština akcionara, bez potrebe mijenjanja odredbi ove Politike, može donijeti posebnu Odluku o isplati naknade članovima Odbora direktora, kojom se definiše iznos naknade, kao i period u kojem će se vršiti isplata naknade.

Član 8

Za članove Odbora direktora nisu predviđene nagrade u vidu akcija, učešća u dobiti i sličnih instrumenata.

Član 9

Članovi Odbora direktora imaju pravo da im Društvo nadoknadi sve realno potrebne i razumne troškove, koji su neophodni za normalno obavljanje funkcije, kao što su putni troškovi radi prisustva na poslovnim sastancima u zemlji i inostranstvu i slično.

Članovima Odbora direktora može biti odobreno pravo na naknadu troškova za članstvo u profesionalnim organizacijama, kao i pravo na naknadu troškova edukacije.

Član 10

Naknada izvršnog direktora sastoji se od fiksnog dijela i određuje se ugovorom o radu koji zaključuje sa predsjednikom Odbora direktora.

Izvršni direktor ima pravo i na varijabilni dio pri čemu se uzima u obzir realizacija strateških pravaca, koji uključuju i posvećenost održivosti, dugoročnim interesima i uspješnosti Društva.

Naknade za rad u komisijama Odbora direktora

Član 11

Naknade za članstvo u komisijama su naknade za sve članove obaveznih i neobaveznih komisija koje Odbor direktora formira prema Zakonu o privrednim društvima (u daljem tekstu: Komisije).

Član 12

Članovi Komisija koje su formirane od strane Odbora direktora nemaju pravo na naknadu za članstvo i rad u istim.

Članovi komisija pripremaju materijale i predloge za Odbor direktora, ali ne pripremaju odluke i nemaju odgovornost kakvu imaju članovi Odbora direktora, pa u skladu sa tim nemaju ni pravo na naknadu za učestvovanje i aktivan rad na sjednicama Komisije.

Odbor direktora je ovlašten, da u zavisnosti od zadataka i obima rada pojedinačne komisije, u slučaju da to smatra potrebnim, može donijeti posebnu Odluku kojom će definisati iznos naknade za članstvo i rad u pojedinačnim komisijama.

Prava u slučaju prestanka funkcije člana Odbora direktora

Član 13

U slučaju prestanka svojstva člana Odbora direktora prije isteka mandata pravo na naknadu traje do imenovanja novog Odbora direktora u skladu sa Zakonom o privrednim društvima i Statutom društva, i to pod uslovom da članovi Odbora direktora učestvuju u radu Odbora direktora do imenovanja novog člana Odbora direktora.

Član 14

Članovi Odbora direktora nemaju pravo na isplatu otpremnine ili isplatu bilo koje druge naknade ili obeštećenja po osnovu prestanka funkcije, u slučaju razrješenja prije prestanka mandata u skladu sa Zakonom o privrednim društvima bez obzira na razlog, a naročito nema pravo na isplatu naknada za članstvo u Odboru direktora koje bi ostvario da je obavljao funkciju do isteka mandata.

STRUKTURA NAKNADA OSTALIH ZAPOSLENIH

Član 15

Za sve zaposlene u Društvu struktura primanja je u skladu sa Zakonom o radu i definisana je opštim i pojedinačnim aktima Društva. Sistem naknada, zarada i drugih primanja, uključujući naknade i bonuse zaposlenih zasnovan je na ostvarenju poslovnih ciljeva i proporcionalan je utvrđenim odgovornostima, dužnostima i poslovima lica kojima se isplaćuje.

Zarade zaposlenih u Društvu imaju sledeću strukturu:

1. Osnovna zarada
2. Varijabilni dio zarade
3. Druge pogodnosti i stimulacije
4. Prianja prilikom prestanka ugovora o radu.

Član 16

Osnovna zarada zaposlenog se određuje na osnovu uloge i pozicije zaposlenog, uzimajući u obzir stečena znanja, profesionalna iskustva, odgovornost, zahtjevnost posla i stanje na tržištu rada.

Član 17

Varijabilni dio zarade zavisi od poslovnog uspeha Društva i individualnog uspeha pojedinca ili u slučaju rukovodica uspešnosti oblasti kojima rukovode. Cilj varijabilnog dijela zarade je da motiviše i nagradi najuspješnije zaposlene, koji daju izuzetan doprinos postizanju održivog učinka, ispunjavaju odnosno premašuju dogovorene ciljeve, jačaju dugoročne odnose sa klijentima i ostvaruju prihod.

Varijabilni dio naknade na ime uspešnog poslovanja Društva se isplaćuje jednom godišnje za prethodnu poslovnu godinu.

Varijabilni dio naknade se za ostvareni uspeh u radu u tekućem mjesecu zaposlenom isplaćuje sa redovnom zaradom za taj mjesec.

Sistem i program varijabilnog dijela zarada zaposlenih u direktnoj prodaji uređuje se opštim aktom Društva.

Član 18

Društvo može da obezbijedi kolektivne varijabilne naknade i druge benefite i podsticaje kako finansijske tako i nefinansijske prirode. Vrste i nivo potencijalnih dodatnih benefita i podsticaja donose se posebnom odlukom nadležnog organa.

Član 19

Dodatna primanja po prestanku ugovora o radu (osim naknada propisanih zakonom) zasnivaju se na ostvarenju dugoročnih ciljeva Društva.

Završne odredbe

Član 20

Politiku naknada donosi i revidira Skupština akcionara Društva i ista će se usklađivati sa potrebama, mogućnostima i interesima Društva, kao i promjenama drugih opredjeljujućih kriterijuma.

Član 21

Politika naknada stupa na snagu danom usvajanja od strane Skupštine akcionara Društva.

Stupanjem na snagu ove Politike naknada stavlja se van snage Politika naknada članovima Odbora direktora i komisija Odbora direktora usvojena 17.03.2021. godine na Redovnoj sjednici Skupštine akcionara.

Politika naknada javno je dostupna i objavljuje se na internet stranici Društva.