

Temeljem članka 26. Statuta Nadzorni odbor društva CROATIA osiguranje d.d., Vatroslava Jagića 33, Zagreb, OIB: 26187994862 (dalje u tekstu: Društvo), na 25. sjednici održanoj dana 8. travnja 2024. godine donosi

POLITIKU PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE

1. UVODNE ODREDBE

Politikom o sustavu primitaka utvrđuju se primici članova Uprave za rad u Društvu na koje članovi Uprave (u daljnjem tekstu izraz „član Uprave“ uključuje i predsjednika Uprave, osim ako se iz izrijeke teksta ili konteksta ne može nedvojbeno utvrditi da izraz „član Uprave“ u određenom slučaju ne uključuje i predsjednika Uprave) ostvaruju pravo temeljem sklopljenog ugovora o radu i ugovora o obavljanju poslova s posebnim pravima i obvezama i internih akata Društva te se definira njihova povezanost sa poslovnom strategijom i dugoročnim razvojem Društva (dalje u tekstu: Politika), a koja Politika je podloga za izradu godišnjih izvješća o primicima koje je Društvo isplatilo ili se obvezalo isplatiti aktualnom ili bivšem članu Uprave.

Ova Politika proizlazi iz sljedećeg regulatornog okvira:

- Zakon o trgovačkim društvima (NN 111/93, 34/99, 121/99, 52/00, 118/03, 107/07, 146/08, 137/09, 125/11, 152/11, 111/12, 68/13, 110/15, 40/19, 34/22, 114/22, 18/23, 130/23)
- Zakon o osiguranju (NN 30/15, 112/18, 63/20, 133/20, 151/22),
- Kodeks korporativnog upravljanja iz 2019. godine.

Društvo vodi računa o usuglašenosti ovog dokumenta s internim pravilnicima, politikama, smjernicama i strategijama.

2. ODBOR ZA IMENOVANJA I PRIMITKE

Nadzorni odbor osniva i imenuje članove Odbora za imenovanja i primitke (u nastavku: Odbor).

Svaki član Odbora mora imati potrebne vještine, znanja i obrazovanje te profesionalno i praktično iskustvo za izvršavanje aktivnosti iz nadležnosti Odbora.

Odbor je, u dijelu poslova koji se odnosi na primitke, zadužen u bitnom za sljedeće:

- preporučuje Nadzornom odboru politike primitaka za članove Uprave najmanje svake tri godine,
- preporučuje svake godine Nadzornom odboru primitke koje bi trebali primiti predsjednik i članovi Uprave, temeljene na procjeni rezultata Društva i njihovih osobnih rezultata,
- preporučuje Nadzornom odboru politiku primitaka za članove Nadzornog odbora koja će biti dana na odobrenje Glavnoj skupštini,
- nadzire iznos i strukturu primitaka višem rukovodstvu i radnicima kao cjelini te daje preporuke Upravi o njezinim politikama,
- nadgleda pripremu zakonom propisanoga obveznog godišnjeg izvješća o primicima za suglasnost Nadzornog odbora.

Nadzorni odbor je nadležan za usvajanje, provedbu i nadzor ove Politike.

Odbor održava sastanke najmanje jednom godišnje. Opis poslova Odbora mora biti dostupan na mrežnim stranicama Društva. Izvješće Odbora o radu uključuje se u godišnje izvješće u što moraju biti uključene informacije o broju održanih sastanaka i članovima odbora.

Odbor svake godine preispituje svoj opseg rada i vlastitu učinkovitost, kao i kvalitetu informacija koje dobiva i preporučuje sve potrebne promjene.

3. NAČELA PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE

Politika primitaka ima za cilj nagrađivati članove Uprave razmjerno njihovim područjima djelovanja i odgovornosti u skladu s primjenjivim propisima. Odgovarajuća kombinacija fiksnog i varijabilnog dijela primitaka članova Uprave određena je na način da stvori poticaj za članove Uprave kako bi se osigurao dugoročni uspjeh samog Društva u cjelini.

Temeljna načela nagrađivanja članova Uprave su:

- uravnoteženost svih elemenata primitaka i odgovornost za ostvarene rezultate
- vremenska uravnoteženost kratkoročne efikasnosti i dugoročnog rasta vrijednosti Društva kroz kombinaciju jednogodišnjih i višegodišnjih ciljeva
- kratkoročni i dugoročni ciljevi se definiraju kao financijski i specifični nefinancijski ciljevi čijom kombinacijom se potiče razvoj novih proizvoda i poslova te organizacije (prijenos znanja i vještina – sustav nasljeđivanja; razvoj novih poslovnih segmenata)
- postavljanje sustava mjerljivih ciljeva s ciljem transparentnosti
- tržišno usklađeno nagrađivanje prema poslovima iste ili slične složenosti
- nagrađivanje prema radnom učinku na način da varijabilna isplata reflektira ukupno ostvarenje ciljeva kompanije kao i osobni doprinos člana Uprave
- dobra managerska praksa i primjena sustava vrijednosti ključna je za poslovni uspjeh kompanije, stoga je nefinancijski cilj definiran kroz ponašanja koja ukazuju na kvalitetno, efikasno i etično upravljanje ljudima i poslovanjem
- nagrađivanjem se potiče stručnost i izvrsnost, bez obzira na spol, etničku pripadnost, dob, invalidnost ili sl.

4. KLJUČNI ELEMENTI PAKETA PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE

U okviru Politike primitaka Društva, ukupni primici članova Uprave sastoje se od:

- fiksnih primitka,
- varijabilnih primitaka,
- dodatnih pogodnosti,

svaki u najviše mogućem iznosu kako je utvrđeno u nastavku ove Politike.

Sustav nagrađivanja mora biti usmjeren na održivi rast Društva. Svi elementi primitaka moraju biti prikladni, s aspekta svakog pojedinačnog elementa, kao i promatrani zbirno, a posebno navedeni elementi ne smiju poticati članove Uprave na koje se primjenjuje Politika primitaka na nerazumne rizike koji nisu u skladu s dugoročnim interesima, poslovnom strategijom, ciljevima i vrijednostima Društva i Grupe.

4.1. Fiksni primici

OSNOVNA PLAĆA

Osnovna plaća je utemeljena i usklađuje se s tržištem rada u osigurateljnom sektoru i/ili sa ukupnim tržištem rada za poslove iste ili slične složenosti, jer je cilj da osnovna plaća odražava zahtjeve uloge te vještine i iskustvo potrebno za obavljanje poslova vođenja i zastupanja trgovačkog društva.

Ukoliko informacije dobivene usporedbom s tržištem rada nisu dovoljne ili nisu dovoljno precizne, u obzir se uzimaju dodatne informacije kao što su:

- uspješnost Društva posljednjih nekoliko godina i za vrijeme trajanja mandata člana Uprave;
- uspješnost člana Uprave u odnosu na postavljene godišnje ciljeve;
- strateške promjene u poslovanju Društva (akvizicije, nove proizvodne linije ili outsourcing i sl.);
- povijest nagrađivanja člana Uprave;
- tržišne vrijednosti Mercer IPE (International Position Evaluation) metodologije za predsjednika Uprave Društva u rasponu od ranga 65 do ranga 69, a za članove Uprave u rasponu od ranga 63 do ranga 68 i to na početku mandata u Upravi;
- vjerojatnost dobrovoljnog odlaska člana Uprave.

Dodaci na plaću i ostali primici koji mogu biti isplaćeni članu Uprave ne ulaze u osnovicu pored osnovne plaće za utvrđivanje varijabilnih primitaka povezanih s rezultatima poslovanja i radne uspješnosti člana Uprave u slučaju kada nisu uračunati u osnovnu plaću sukladno individualnom ugovoru o radu s članom Uprave.

Fiksni primici osiguravaju financijsku neovisnost varijabilnih primitaka na pojedinačnoj razini, uključujući mogućnost neplaćanja varijabilnih primitaka. Svrha fiksnog primitka je stvoriti poticaj za članove Uprave da izvršavaju svoje dužnosti u najboljem interesu Društva, te da pri poduzimanju radnji postupaju u skladu s načelom savjesnosti i poštenja, te pažnjom dobrog gospodarstvenika. Fiksni primitak čini ugovorena mjesečna plaća utvrđena u bruto iznosu.

4.2. Varijabilni primici

Varijabilni primici određuju se temeljem jasnih kriterija uspješnosti koji se ocjenjuju sukladno ostvarenim ciljevima odnosno uspješnosti člana Uprave i uspješnosti cijelog Društva.

Svaki varijabilni primitak mora biti u skladu sa strateškim pokazateljima, vrijednostima i dugoročnim interesima Društva. Sustav varijabilnih primitaka kreira se na način da potiče učinkovitost, ali istovremeno ne daje poticaj i ne promiče prekomjerne rizike za Društvo.

Varijabilni primitak plaća se samo u mjeri u kojoj razmjer između fiksnog i varijabilnog primitka ostaje u razumnim omjerima.

Varijabilni primitak može sadržavati:

- kratkoročne primitke – godišnji bonus za ostvarene ciljeve odnosno uspješnost na godišnjoj razini;
- dugoročne primitke – višegodišnji bonus za ostvarene ciljeve odnosno uspješnost u relevantnom višegodišnjem razdoblju. Cilj višegodišnjeg nagrađivanja je spriječiti usredotočenost člana Uprave na kratkoročne rezultate u poslovanju Društva na štetu dugoročnih. Višegodišnji bonus treba motivirati i nagraditi članove Uprave za dugoročni rast i prosperitet Društva i Grupe te ugraditi dugoročnu perspektivu kod donošenja odluka.

GODIŠNJI BONUS

Godišnji bonus, koji ovisi o realiziranim ciljevima u relevantnoj poslovnoj godini, isplaćuje se u sljedećoj poslovnoj godini, nakon utvrđivanja Godišnjeg financijskog izvješća za relevantnu godinu temeljem odluke Nadzornog odbora. Godišnji bonus se u pravilu ne isplaćuje u slučaju da ostvarenje KPI-jeva ne dosegne 95% planiranih vrijednosti za tu godinu.

Maksimalni godišnji bonus može iznositi do 83,33% godišnje osnovne plaće člana Uprave.

Prilikom izračuna iznosa varijabilnog primitka, uzimaju se u obzir sljedeća načela:

- ostvareni poslovni rezultati Društva utječu na 75 % ukupnih varijabilnih primitaka članova Uprave (kao što su primjerice neto dobit i tržišni udio, ali mogu uključivati i dodatne financijske pokazatelje uspješnosti)
- ostvareni nefinancijski ciljevi utječu na 25 % ukupnih varijabilnih primitaka članova Uprave (kao što su primjerice realizacija specifičnih projekata, ostvarenje ESG ciljeva, procjena Nadzornog odbora o kvalitativnom poboljšanju stanja Društva i slično),

uz diskrecijsko pravo Nadzornog odbora na korekciju cjelokupnog iznosa.

Ostvarenje nefinancijskih ciljeva koje je značajno ispod očekivanja rezultira značajnim smanjenjem varijabilnog dijela ili u potpunosti poništava isplatu godišnjeg bonusa bez obzira na stupanj ostvarenja financijskih ciljeva.

Mjerila pomoću kojih se utvrđuje jesu li ispunjeni uvjeti za isplatu varijabilnog dijela primitka su godišnji revidirani konsolidirani i nekonsolidirani financijski izvještaji u pogledu ostvarenih poslovnih rezultata Društva i Grupe, odnosno nefinancijsko izvješće Društva i Grupe, te kvantitativna i/ili kvalitativna analiza i ocjena Nadzornog odbora u pogledu ostvarenja nefinancijskih ciljeva.

Varijabilni primitak povezan je s održivosti i ne promiče prekomjerne rizike te se isplaćuje u mjeri u kojoj razmjer između fiksnog i varijabilnog primitka ostaje u razumnim omjerima.

U slučaju utvrđivanja prava na godišnji bonus u iznosu većem od 80% maksimalnog bonusa, razlika iznad navedene veličine isplaćuje se 3 (tri) godine nakon utvrđivanja prava.

U slučaju loše poslovne situacije ili opoziva i otkaza članu Uprave zbog skrivljenog ponašanja Nadzorni odbor može donijeti odluku o neisplati odgođenog dijela bonusa.

Za isplatu bonusa nakon proteka roka odgode od 3 (tri) godine potrebna je potvrda Nadzornog odbora koja se donosi zajedno sa odlukom o bonusu za prethodnu godinu.

Varijabilni primici, uključujući i odgođeni dio tih primanja isplaćuju se ili dospijevaju na isplatu samo ako su održivi uzimajući u obzir financijsko stanje Društva kao cjeline i ako su opravdani s obzirom na uspješnost Društva i člana Uprave.

VIŠEGODIŠNJI BONUS

Višegodišnji bonus ovisi o realizaciji konkretno utvrđenih ciljeva postavljenih pred člana Uprave u relevantnom višegodišnjem razdoblju. Pravo na isplatu dijela višegodišnjeg bonusa za određenu poslovnu godinu se u pravilu ne ostvaruje u slučaju da ostvarenje KPI-jeva ne dosegne 95% planiranih vrijednosti.

Maksimalni godišnji iznos višegodišnjeg bonusa može iznositi do 83,33% godišnje osnovne plaće člana Uprave.

Prilikom izračuna iznosa varijabilnog primitka, uzimaju se u obzir sljedeća načela:

- ostvareni poslovni rezultati Društva utječu na 70 % ukupnih varijabilnih primitaka članova Uprave (kao što su primjerice neto dobit i tržišni udio, ali mogu uključivati i dodatne financijske pokazatelje uspješnosti),
- ostvareni nefinancijski ciljevi utječu na 30 % ukupnih varijabilnih primitaka članova Uprave (kao što su primjerice realizacija specifičnih projekata, ostvarenje ESG ciljeva, procjena Nadzornog odbora o kvalitativnom poboljšanju stanja Društva i slično),

uz diskrecijsko pravo Nadzornog odbora na korekciju cjelokupnog iznosa.

Pravo na isplatu i visinu višegodišnjeg bonusa utvrđuje Nadzorni odbor Društva temeljem postignutih rezultata Društva i ostvarenja nefinancijskih ciljeva te osobnog doprinosa člana Uprave tijekom relevantnog višegodišnjeg razdoblja, odnosno postignuća zadanih ciljeva prema planu i ocjeni radnog učinka (tj. ovisno o ispunjenju KPI-jeva).

Najviše do 50% bonusa može se isplatiti nakon završnog godišnjeg obračuna, a preostali iznos višegodišnjeg bonusa realiziranog u pojedinoj godini zadržava se do kraja relevantnog višegodišnjeg razdoblja kako bi taj iznos poslužio u poravnanju ukupnog iznosa višegodišnjeg bonusa plativog na kraju relevantnog višegodišnjeg razdoblja, a sukladno KPI-jevima za to razdoblje.

Ostvarenje nefinancijskih ciljeva koje je značajno ispod očekivanja rezultira značajnim smanjenjem varijabilnog dijela ili u potpunosti poništava isplatu višegodišnjeg bonusa bez obzira na stupanj ostvarenja financijskih ciljeva.

Višegodišnji bonus treba motivirati i nagraditi članove Uprave za dugoročni rast i prosperitet poduzeća te ugraditi dugoročnu perspektivu kod donošenja odluka.

U slučaju utvrđivanja prava na višegodišnji bonus u iznosu većem od 80% maksimalnog bonusa u godini u kojoj završava mandatno razdoblje, razlika iznad navedene veličine isplaćuje se 3 (tri) godine nakon utvrđivanja prava.

U slučaju loše poslovne situacije ili opoziva i otkaza članu Uprave zbog skrivljenog ponašanja moguće je donijeti odluku o neisplati odgođenog dijela bonusa.

Za isplatu bonusa nakon proteka roka odgode od 3 (tri) godine potrebna je potvrda Nadzornog odbora koja se donosi zajedno sa odlukom o bonusu za prethodnu godinu.

Višegodišnji bonus isplaćuje se ili dospijeva na isplatu samo ako je održiv uzimajući u obzir financijsko stanje Društva kao cjeline i ako su opravdani s obzirom na uspješnost Društva i člana Uprave.

U slučaju nastupa okolnosti propisanih zakonom ili drugim primjenjivim propisom, Društvo može tražiti vraćanje isplaćenih varijabilnih primitaka.

MODEL PLAĆANJA VARIJABILNOG PRIMITKA

Varijabilni primitak plaća se u novcu i/ili u dionicama vladajućeg/povezanog Društva, o čemu odlučuje Nadzorni odbor.

Nadzorni odbor ovlašten je definirati način utvrđivanja tržišne cijenu po kojoj će se izvrši dodjela vlastitih dionica ili dionica vladajućeg/povezanog Društva, odrediti hoće li se dionice prenijeti na račun člana Uprave ili na poseban račun Društva, te razdoblje zabrane trgovanja dodijeljenim dionicama.

Uključivanje radnika u dioničarsku strukturu pridonosi podizanju razine zainteresiranosti zaposlenika za uspjeh Društva i Grupe, njihove motiviranosti za rast Društva i Grupe, očuvanje radnih mjesta i osiguranje stabilnosti poslovnog modela. Kroz prepoznavanje vlastitog interesa u dugoročnom uspjehu Društva i Grupe, uključivanje zaposlenika u dioničarsku strukturu veže zaposlenike uz Društvo i naglašava dugoročni aspekt kod donošenja odluka.

Dodjela dionica pridonosi usmjerenosti člana Uprave na odgovarajuću ravnotežu između kratkoročnih i dugoročnih ciljeva.

4.3. Dodatne pogodnosti

Dodatne pogodnosti nisu povezane s radnim učinkom i utvrđene su Ugovorom o obavljanju poslova s posebnim pravima i obvezama. Nadzorni odbor redovito analizira razinu pogodnosti i po potrebi ih mijenja i prilagođava.

Dodatne pogodnosti čine:

- službeni automobil dodijeljen na korištenje 24/7
- polica životnog osiguranja
- dodatno i dopunsko zdravstveno osiguranje
- polica osiguranja od nezgode
- polica osiguranja od osobne odgovornosti
- mirovinsko osiguranje - treći mirovinski stup za dobrovoljno mirovinsko osiguranje.

5. UGOVOR S ČLANOM UPRAVE

5.1. Ugovor

Članovi Uprave sklapaju s Društvom zastupanim po Predsjedniku Nadzornog odbora ugovore o obavljanju poslova s posebnim pravima i obvezama temeljem kojih je zasnovan radni odnos, u pravilu na neodređeno vrijeme te je ugovoreno obavljanje poslova člana Uprave sukladno mandatu na koji je član Uprave imenovan od strane Nadzornog odbora.

Pojedinačnim ugovorom o radu s članom Uprave utvrđuje se osnovna mjesečna plaća i maksimalni iznos godišnjeg bonusa te maksimalni iznos višegodišnjeg bonusa.

U svrhu zaštite legitimnih interesa Društva, ugovorne odredbe uključuju klauzule za izbjegavanje sukoba interesa, zabrane natjecanja, čuvanje poslovnih tajni Društva, zaštitu tajnosti podataka i zaštitu osobnih podataka sukladno primjenjivim propisima.

5.2. Otkazni rok

U slučaju prestanka radnog odnosa član Uprave ima pravo na otkazni rok u trajanju od minimalno 2 mjeseca.

5.3. Otpremnina

Slučajevi i uvjeti stjecanja prava na isplatu otpremnine, način i rokovi njezine isplate utvrđuju se Ugovorom o obavljanju poslova s posebnim pravima i obvezama, pri čemu ista ni u jednom pojedinom slučaju ne može biti ugovorena u iznosu većem od 10 (deset) osnovnih plaća člana Uprave.

6. USKLAĐENOST KOD UTVRĐIVANJA PRIMITAKA ČLANOVA UPRAVE

Prilikom utvrđivanja primitaka članova Uprave, Društvo vodi računa o unutarnjoj usklađenosti i vanjskoj usklađenosti visine primitaka. Unutarnja usklađenost odnosi se na određivanje primitaka sukladno složenosti poslova prema priznatoj i znanstveno potvrđenoj metodologiji vrednovanja poslova, a koja procjena se radi i primjenjuje za sva radna mjesta u Društvu. Vanjska usklađenost odnosi se na određivanje primitaka sukladno tržišnim uvjetima financijske i osigurateljne industrije.

7. MJERE ZA IZBJEGAVANJE SUKOBA INTERESA U POGLEDU PRIMITAKA

Mjere za izbjegavanje sukoba interesa koje uključuje Politika primitaka su:

- usuglašavanje varijabilnih primitaka sa financijskog aspekta, sa aspekta upravljanja rizicima, pravne regulative, usklađenosti i upravljanja ljudskim resursima
- član Uprave nije uključen u odlučivanje o vlastitim primicima
- Odbor je odgovoran za dogovaranje individualnih paketa nagrađivanja (uključujući nagrade s promjenjivim plaćama) za članove Uprave
- financijski ciljevi članova Uprave su postavljeni na način da su međusobno izbalansirani te u slučaju visokog ostvarenja jednog od financijskih ciljeva koje bi bilo posljedica neetičnog

ponašanja, takvo ispunjenje rezultira nižim ostvarenjem nekog od drugih financijskih ciljeva.

8. POSTUPAK DONOŠENJA, PROVEDBE I NADZORA POLITIKA PRIMITAKA

Nadzorni odbor donosi Politike primitaka na preporuku Odbora kako je opisano u članku 2. ove Politike.

Politike primitaka su osnova za izradu godišnjih izvješća o primicima te mora postojati međusobna usklađenost.

Najmanje jednom u četiri godine, a uvijek kada se iste po prijedlogu Odbora značajno izmijene, Nadzorni odbor podnosi Politike Glavnoj skupštini na odlučivanje (odobrenje).

Ukoliko Glavna skupština ne odobri Politike primitaka, Nadzorni odbor podnosi na prvoj idućoj Glavnoj skupštini na glasovanje svoju preispitanu Politiku primitaka.

9. Odstupanje od Politike Primitaka

Nadzorni odbor je ovlašten odstupiti od ove Politike u dijelu fiksnih i varijabilnih primitaka na način da ih definira u drugačijim iznosima u slučajevima:

- izvanrednih okolnosti na tržištu koje zahtijevaju izvanredno smanjenje troškova,
- nemogućnosti zapošljavanja adekvatnog kandidata na lokalnom tržištu rada,
- značajnog poremećaja na lokalnom tržištu rada u smislu nekonkurentnosti navedenih elemenata primitaka,
- potrebe primjene hitnih mjera radi zadržavanja člana Uprave.

Mišljenje o opravdanosti odstupanja od ove Politike primitaka daje Odbor, te u slučaju negativnog mišljenja Nadzorni odbor smije privremeno odstupiti od ove Politike primitaka samo ako se s takvom odlukom usuglase svi članovi Nadzornog odbora.

U slučaju potrebe privremenog odstupanja od Politike primitaka, odnosno nastupa iznimnih okolnosti kako su definirane ovom Politikom primitaka, Nadzorni odbor će u odluci kojom odlučuje o privremenom odstupanju od Politike primitaka, navesti kako će se za vrijeme iznimnih okolnosti provoditi Politika primitaka u dijelu od kojeg se privremeno odstupa. Smatra li Nadzorni odbor da bi se od Politike trebalo odstupiti na razdoblje duže od godinu dana, a riječ je o bitnoj izmjeni Politike, Nadzorni odbor će podnijeti prvoj slijedećoj Skupštini na odobrenje prijedlog izmjena Politike.

10. ZAVRŠNE ODREDBE

Revizija Politike se provodi prema potrebi, a minimalno svake 4 (četiri) godine se mora raspravljati o istoj. Ukoliko nema promjena, donijet će odluka kojom se to utvrđuje.

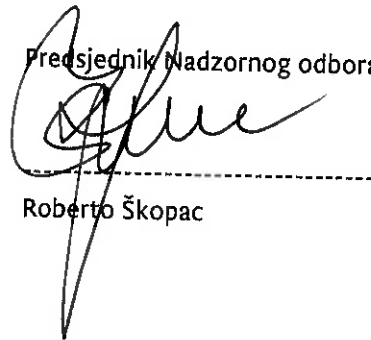
Priprema prijedloga izmjena i dopuna te održavanje pročišćenog teksta ove Politike u nadležnosti je Odbora, a organizacijska jedinica Društva za upravljanje ljudskim potencijalima na zahtjev

Nadzornog odbora i/ili Odbora pruža stručnu podršku Nadzornom odboru i/ili Odboru i provodi Politiku.

Odluka Glavne skupštine i odobrena Politika primitaka objavljuju se odmah nakon održane Glavne skupštine, na internetskim stranicama Društva, s naznakom datuma do kojeg će one važiti.

Politika stupa na snagu danom njezina odobrenja od strane Glavne skupštine Društva, kao revidirana verzija Politika primitaka članova uprave donesena 2020. godine, a utvrđuje se za razdoblje od mjerodavnog dana 2024. do mjerodavnog dana 2028. godine.

Predsjednik Nadzornog odbora



Roberto Škopac