

*Prilog Pozivu o sazivanju 48. Glavne skupštine CROATIA osiguranja d.d.
Politika primitaka članova Uprave, sastavni dio prijedloga Odluke o odobrenju Politike primitaka
članova Uprave*

Temeljem članka 26. Statuta Nadzorni odbor društva CROATIA osiguranje d.d., Vatroslava Jagića 33, Zagreb, OIB: 26187994862 (dalje u tekstu: Društvo), na 28. sjednici održanoj dana 22. svibnja 2020. 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 izrijeka 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)
- Zakon o osiguranju (NN 30/15, 112/2018),
- Kodeks korporativnog upravljanja iz 2019. godine
- Politika primitaka koja je donesena u Društvu od strane Uprave Društva i koja se odnosi na sve radnike, a na koju je suglasnost dao Nadzorni odbor.

Društvo vodi računa o usuglašenosti ovog dokumenta s internim pravilnicima, politikama, smjernicama, strategijama. Ova Politika usmjerena je na nagrađivanje prema učinku, uz istovremeno osiguravanje dugoročne održivosti i transparentnosti primitaka članova Uprave.

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.

Članove Odbora Nadzorni odbor imenuje na mandat od najviše 4 (četiri) godine uz mogućnost reimenovanja.



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 dati 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

Temeljna načela nagrađivanja članova Uprave su:

- uravnoteženost svih elemenata primitaka i odgovornost za ostvarene rezultate
- tržišno usklađeno nagrađivanje prema poslovima iste ili slične složenosti
- nagrađivanje prema radnom učinku na način da varijabilna isplate reflektira ukupno ostvarenje ciljeva kompanije kao i osobni doprinos člana Uprave
- kratkoročni i dugoročni ciljevi se definiraju kao financijski i nefinancijski ciljevi
- 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 i/ili koje pozitivno utječe na ugled i/ili povjerenje u Društvo
- nagrađivanjem se potiče stručnost i izvrsnost, bez obzira na spol, etničku pripadnost, dob, invalidnost ili sl.

Struktura primitaka usmjerena je na održivi rast Društva. Sve komponente primitaka utvrđene su primjereno, pojedinačno i u njihovoj ukupnosti, te na način da ne potiču primatelje na nerazumne rizike koji nisu u skladu s dugoročnim interesima, poslovnom strategijom, ciljevima i vrijednostima Društva.

4. KLJUČNI ELEMENTI PAKETA PRIMITAKA ZA ČLANOVE UPRAVE

4.1. Fiksni primici

OSNOVNA PLAĆA

Fiksni primici sastoje se od osnovne plaće i primjenjivih pogodnosti iz točke 4.3.

Osnovna plaća nije utemeljena na radnom učinku. Isplaćuje se u dvanaest mjesečnih obroka.

Osnovna plaća usklađuje se sa 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 te vrste poslova.

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 (npr. akvizicije ili dezinvestiranje, restrukturiranje, nove linije proizvoda, izdvajanje dijela poslovanja);
- povijest nagrađivanja člana Uprave;
- vjerojatnost dobrovoljnog odlaska člana Uprave.

Osnovna plaća za predsjednika Uprave Društva određuje se prema tržišnim vrijednostima Mercer IPE (International Position Evaluation) metodologiji u rasponu od ranga 65 i ranga 69, a za članove Uprave u rasponu od ranga 63 i ranga 68.

4.2. Varijabilni primici

GODIŠNJI BONUS

Varijabilni primitci namijenjeni su nagrađivanju radne uspješnosti člana Uprave, a uspješnost se utvrđuje na temelju ostvarenja financijskih i nefinancijskih ciljeva Društva koji proizlaze iz dugoročne strategije poslovanja. Ciljevi se u pravilu postavljaju za period od jedne poslovne godine.

Godišnji bonus koji ovisi o radnom učinku u relevantnoj poslovnoj godini i isplaćuje se u sljedećoj poslovnoj godini. Godišnji bonus se u pravilu ne isplaćuje u slučaju da ostvarenje KPI-jeva ne dosegne 95% planiranih vrijednosti za tu godinu.

Ciljani iznos godišnjeg bonusa iznosi do 55% od godišnje osnovne plaće, a maksimalni godišnji bonus do 83% osnovne godišnje plaće.

Formula za izračun godišnjeg bonusa strukturirana je na način da 80% bonusa ovisi o ostvarenim rezultatima CO Grupe te 20% o osobnoj ocjeni (nefinancijski SMART ciljevi) uz diskrecijsko pravo Nadzornog odbora na korekciju cjelokupnog iznosa. Ostvarenje nefinancijskih SMART ciljeva (predstavljaju dobru managersku praksu i primjenu sustava vrijednosti) koje je značajno ispod

očekivanja te time negativno utječe na dugoročnu održivost poslovanja, u potpunosti poništava isplatu godišnjeg bonusa bez obzira na stupanj ostvarenja financijskih ciljeva.

Metode pomoću kojih se utvrđuje jesu li ispunjena mjerila za isplatu varijabilnog dijela primitka su godišnji revidirani financijski izvještaji Društva i Grupe CROATIA osiguranje. Neuspjeh se ne nagrađuje, a ispunjenje nefinancijskih (SMART) ciljeva koje je značajno ispod očekivanja rezultira neisplatom cjelokupnog bonusa.

Svaki varijabilni primitak povezan je s ostvarenjem strategije i postizanjem održivosti, ne promiče prekomjerne rizike i isplaćuje se 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 opravdana s obzirom na uspješnost Društva i člana Uprave.

VIŠEGODIŠNJI BONUS

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 poduzeća te ugraditi dugoročnu perspektivu kod donošenja odluka.

Višegodišnji bonus ovisi o realizaciji konkretno utvrđenih ciljeva postavljenih pred člana Uprave: npr. trogodišnje povećanje vrijednosti dionica, zarada po dionici, povrat kapitala, točno preciziran porast prodaje i slično.

Ciljani iznos višegodišnjeg bonusa iznosi do 55% od godišnje osnovne plaće, a maksimalni višegodišnji bonus do 83% osnovne godišnje plaće.

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

Pravo na isplatu dijela višegodišnjeg bonusa za određenu poslovnu godinu se u pravilu ne ostvaruje u slučaju da ostvarenje KPI-jeva ne dosegne 90% planiranih vrijednosti.

Isplata 50% bonusa u pravilu je jednokratna, nakon završnog godišnjeg obračuna, a iznos od 50% višegodišnjeg bonusa realiziranog u pojedinoj godini zadržava se do kraja mandatnog razdoblja kako bi taj iznos poslužio u poravnanju ukupnog iznosa višegodišnjeg bonusa plativog na kraju mandatnog razdoblja, a sukladno KPI-jevima za mandatno razdoblje.

Svaki varijabilni primitak povezan je s ostvarenjem strategije i postizanjem održivosti, ne promiče prekomjerne rizike i isplaćuje se u mjeri u kojoj razmjer između fiksnog i varijabilnog primitka ostaje u razumnim omjerima.

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 dopijevaju na isplatu samo ako je održiv uzimajući u obzir financijsko stanje Društva kao cjeline i ako su opravdana 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.

DIONICE

Društvo može jednostrano odlučiti da godišnji i/ili višegodišnji bonus isplati dodjelom vlastitih dionica Društva ili dionica povezanog društva koje su uključene u uređeno tržište, u kojem slučaju član Uprave

- član Uprave dionice stječe u trenutku u kojem bi inače primio novčanu uplatu na ime bonusa,
- dionicama dodjeljenim na ime godišnjeg bonusa može raspolagati odmah, dok će Društvo odrediti na koji rok mora zadržati dionice dodjeljene na ime višegodišnjeg bonusa.

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

4.3. Pogodnosti



Benefiti nisu povezani s radnim učinkom dogovoreni su Ugovorom o obavljanju poslova s posebnim pravima i obvezama. Nadzorni odbor redovito analizira razinu benefita i po potrebi revidira postojeće i uvodi nove.

Benefite čine:

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

Društvo nema obvezu dokupiti članu Uprave mirovinski staž ukoliko po prestanku radnog odnosa član Uprave odlazi u prijevremenu mirovinu.

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 na neodređeno vrijeme te je ugovoreno obavljanje poslova člana Uprave sukladno mandatu na koji je član Uprave imenovan od strane Nadzornog odbora. U pogledu pretpostavki za prestanak ugovora i rokove raskida, odnosno otkaza, na odgovarajući način se primjenjuju odredbe tog ugovora i primjenjivih zakonskih propisa.

5.2. Otkazni rok

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

5.3. Otpremnina

Ukoliko ugovor za poslove člana Uprave prestane istekom vremena na koji je sklopljen, opozivom s funkcije člana Uprave od strane Nadzornog odbora i prestankom ugovora o radu, Član Uprave ima pravo na otpremninu pod uvjetom da prestane i radni odnos u iznosu do 10 (deset) osnovnih plaća iz Ugovora temeljem kojeg je obavljao poslove 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

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 i u suradnji s Odborom 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).

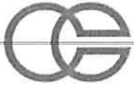
Ukoliko Glavna skupština ne odobri Politike primitaka, Nadzorni odbor podnosi na prvoj idućoj Glavnoj skupštini na glasovanje svoju preispitanu Politiku primitaka.

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

- izvanrednih okolnosti na tržištu koje zahtjevaju 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.

Nadzorni odbor može posebnom odlukom opunomoćiti člana Nadzornog odbora za donošenje odluka o odstupanju od ove Politike.

9. ZAVRŠNE ODREDBE



CROATIA osiguranje d.d.
Vatroslava Jagića 33, 10 000 Zagreb
www.crosig.hr

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.

Politika se primjenjuje i na poslovnu godinu u kojoj je donesena.

Predsjednik Nadzornog odbora

Roberto Škopac