

Na osnovu člana 133 stav 1 tačka 6 Zakona o privrednim društvima ("Sl.list CG", br.65/2020 i 146/21) člana 14 i 15 Pravilnika o sistemu upravljanja u društvima za osiguranja (Sl.list Crne Gore br.10/23) i člana 11.3.10 Statuta Wiener Städtische životno osiguranje AD Podgorica, Skupština Wiener Städtische životno osiguranje a.d. Podgorica (dalje: Skupština, Društvo), na sjednici održanoj 16.8.2023.godine donijela je:

## **POLITIKU NAKNADA DRUŠTVA**

### **1. Uvod**

Ciljevi, interesi i poslovna strategija Društva utvrđeni su opštim i pojedinačnim aktima Društva, i usklađeni su sa pozitivnim zakonodavstvom Crne Gore i odlukama nadležnih organa.

Dugoročni uspjeh Društva u najvećoj mjeri zavisi od određivanja adekvatnih podsticaja za privlačenje i zadržavanje stručnog, iskusnog i kvalifikovanog osoblja. Naknade su dio sveobuhvatne prakse nagrađivanja koja mora biti određena na način da privuče i zadrži iskusan i kvalifikovan kadar na konkurentnom tržištu, održi motivisanost efektivnim nagrađivanjem radnog učinka i uskladi praksu donošenja odluka i preuzimanja rizika sa poslovnim ciljevima Društva i strategijom upravljanja rizikom.

Ova Politika formira se na način da spriječi pretjerano ili neprimjereno izlaganje riziku, obezbijedi konzistentnost sa opštim poslovnim ciljevima i dugoročnim interesima Društva.

Sva lica, tj. menadžment Društva i zaposleni na kritičnim funkcijama, odnosno lica čije radnje mogu imati materijalni uticaj na izloženost društva rizicima, na koja se ova Politika naknada odnosi (u daljem tekstu: Odgovorno lice), moraju biti blagovremeno i adekvatno informisana o njoj.

Nadzor nad sprovođenjem ove Politike mora se redovno sprovoditi i ista se mora redovno ažurirati. Odgovorna osoba za vršenje nadzora nad ovom Politikom i za njeno ažuriranje je pravni savjetnik u Društvu.

### **2. Svrha i obim primjene**

Svrha ove Politike je da ustanovi opšti okvir za:

- uspostavljanje, primjenu i održavanje naknada u skladu sa poslovnom strategijom, dugoročnim interesima, ciljevima i poslovnim rezultatima Društva;
- mjere koje imaju za cilj izbjegavanje sukoba interesa i izbjegavanje prekomjernog preuzimanja rizika na račun Društva ili njegovih akcionara.
- primjenjivanje principa jasnoće, transparentnosti i efikasnosti upravljanja naknadama i nadzor nad njima.

### **3. Standardi Politike naknada**

Društvo je u obavezi da poštuje sledeće standarde:

- **Standard 1:** Društvo mora da ima jasno, transparentno i efektivno upravljanje naknadama, nadzor nad primjenom ove Politike, usklađenost sa Politikom naknada VIG Group-e i uskladenost sa pozitivnim zakonskim propisima Crne Gore;
- **Standard 2:** Društvo će uspostaviti, sprovoditi i održavati sistem naknada koji je u skladu sa poslovnom strategijom, vrijednostima i dugoročnim ciljevima Društva, kao i sa poslovnom strategijom VIG Group-e, poštujući unutrašnju organizaciju Društva, prirodu, obim i složenost rizika karakterističnih za poslovanje;
- **Standard 3:** Sistem naknada je osmišljen tako da se izbjegavaju potencijalni sukobi interesa, posebno na polju preuzimanja rizika, upravljanja sredstvima i upravljanja rizicima, u oblasti interne revizije i usklađenosti sa propisima.

#### **4. Sukob interesa**

Upravljanje sukobom interesa predstavlja ključnu komponentu koja ima za cilj da obezbijedi transparentnost i integritet u poslovanju Društva. Sukob interesa se javlja kada postoji konflikt između Odgovornog lica i interesa Društva, što može dovesti do nepoštenog postupanja ili donošenja odluka koje nisu u najboljem interesu Društva.

Da bi se izbjegao sukob interesa, Odgovorna lica bi trebalo da se pridržavaju određenih pravila ponašanja i etičkih standarda. Ovo uključuje transparentnost u svim poslovnim aktivnostima, izbjegavanje bilo kakvog ponašanja koje bi moglo dovesti do konflikta interesa, kao i prijavljivanje bilo kakvih mogućih sukoba interesa nadležnim organima unutar Društva.

U slučaju da do sukoba interesa dođe, Politika naknada ima za cilj da obezbijedi efikasan i transparentan način upravljanja ovom situacijom. Upravljanje sukobom interesa obuhvata proces identifikacije, procjene, sprječavanja i rješavanja sukoba interesa.

Prvi korak u upravljanju sukobom interesa jeste identifikacija mogućih sukoba interesa. Odgovorno lice bi trebalo da prijavi bilo kakve situacije u kojima bi njihovi lični interesi mogli biti u konfliktu sa interesima Društva.

Nakon što su identifikovani potencijalni sukobi interesa, Društvo vrši procjenu svakog slučaja kako bi se utvrdilo da li postoji stvarni konflikt interesa i koji su rizici. Ukoliko postoji konflikt interesa, Društvo preduzima mjere za sprečavanje da se sukob interesa pogorša i da se zaštite interesi Društva.

U slučaju da se sukob interesa ne može spriječiti, Društvo preduzima mjere za rješavanje sukoba interesa. To može uključivati različite opcije, kao što su povlačenje Odgovornog lica sa projekta, promjena zaduženja, ili postavljanje dodatnih ograničenja u odnosu na poslovne aktivnosti koje mogu dovesti do sukoba interesa.

Konačno, Politika naknada ima za cilj da obezbijedi da se sukob interesa rješava na transparentan i etički način. To uključuje obavezu Društvo da informiše sve zainteresovane strane o situaciji i preduzetim mjerama za rješavanje sukoba interesa.

#### **5. Naknada i djelovi naknade**

Naknada je finansijska kompenzacija koju Društvo isplaćuje u zamjenu za radni učinak i vrijeme provedeno na radu. Naknada se može sastojati samo od fiksnog dijela, a može i od fiksnog i od varijabilnog dijela.

Ugovorom se mogu ugovoriti i dodatne finansijske beneficije ili neki drugi oblik beneficije. Takve beneficije bi trebalo da budu, prema svojoj prirodi, u skladu sa pravilima definisanim ovom Politikom.

##### **5.1 Fiksna (osnovna) naknada**

Fiksna (osnovna) naknada direktno zaposlenih u Društvu definiše se ugovorom o radu. Osnovna zarada je naknada za standardni radni učinak i puno radno vrijeme.

Fiksna (osnovna) naknada utvrđuje se na osnovu uslova radnog mjesta koji su definisani Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu, i vremena provedenog na radu.

Pod naknada u smislu prethodnog stava smatra se naknada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

## **5.2 Varijabilni dio naknade (Bonus)**

Varijabilni dio naknade je novčani iznos koji se isplaćuje prema unaprijed definisanim kriterijumima vezanim za rezultate rada i/ili doprinos poslovnom uspjehu Društva. Varijabilni dio naknade nije obavezan dio. Rezultati rada na osnovu kojih se utvrđuje iznos varijabilnog dijela naknade su mjerljivi, transparentni, ažuriraju se prema potrebi i jasno se prezentuju licu na koga se odnose.

## **5.3 Varijabilno nagrađivanje ne smije se bazirati isključivo na finansijskom kriterijumu**

Prilikom dodjeljivanja varijabilne nagrade, mora se razmotriti stanje stope solventnosti Društva.

Varijabilna komponenta trebalo bi da:

- uzima u obzir uspješnost tog konkretnog lica kao i ukupne rezultate Društva, pri čemu uspješnost mjeri i po finansijskim i nefinansijskim kriterijumima (npr. društveno odgovorno poslovanje)
- u slučaju upravljačkih organa društva, 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 i računa da odložni rok isplate mora biti usklađen sa prirodom i rizicima poslovanja, kao i sa aktivnostima tog lica.

## **6. Lica čije poslovne aktivnosti mogu imati materijalan uticaj na rizični profil Društva**

Uticaj na rizični profil Društva postoji ako lice može direktno i operativno svojim aktivnostima ili indirektno obezbjeđivanjem podataka za strateške odluke uticati na solventnost Društva.

U skladu sa navedenim, lica čije poslovne aktivnosti mogu imati značajan uticaj na rizični profil Društva su:

- lica koji efektivno upravljaju Društvom, odnosno članovi menadžmenta Društva (Odbor direktora Društva i izvršni direktor);
- ključne funkcije u Društvu: referent za upravljanje rizicima, interni revizor, referent za kontrolu usaglašenosti poslovanja, ovlašćeni aktuar
- direktor Sektora za finansije i računovodstvo

Ako naknada onog lica čije poslovne aktivnosti mogu imati materijalan uticaj na rizični profil Društva, ima ugovoren i varijabilni dio, on se ne smije zasnivati samo na doprinosu ostvarenja finansijskog i poslovnog rezultata, već i na kombinaciji sledećih elemenata:

- rezultata rada pojedinca, koji uzimaju u obzir ispunjenje i kvalitet realizacije utvrđenih zadataka, uz odgovorno upravljanje rizicima, usklađenost sa zakonima i internim pravilima;
- rezultata rada uzimajući u obzir doprinos u ispunjavanju poslovne strategije, ciljeva i upravljanjem rizičnim profilom Društva;
- ukupnih rezultata rada Društva u definisanom vremenskom periodu.

Visinu bonusa za ključne funkcije i direktora Sektora za finansije i računovodstvo utvrđuje izvršni direktor uz prethodnu saglasnost Odbora direktora. Ciljeve utvrđuje izvršni direktor. Bonus se isplaćuje ako su postavljeni ciljevi u potpunosti ostvareni u periodu za koji su postavljeni.

## **7. Korporativni organi Društva**

### **7.1. Izvršni direktor**

Izvršni direktor Društva je odgovoran za uskladenost sistema naknada sa zakonima Crne Gore, zahtjevima nadzornih ograna i ovom Politikom. Pored navedenog, on je nadležan i za:

- utvrđivanje onih kategorija zaposlenih čije profesionalne aktivnosti mogu imati značajan uticaj na rizični profil Društva;
- nadgledanje defisanja sistema naknada i njegove implementacije

Bonus izvršnog direktora sastoji se od fiksnog i promjenjivog iznosa (varijabilnog). Bonus se određuje na temelju cilja koji svake poslovne godine utvrđuje Odbor direktora i plaća se nakon postizanja odgovarajućih ciljeva, a koji se utvrđuje nakon svakog relevantnog ciljnog perioda, i to u tekućoj godini za prethodnu poslovnu godinu za koju su utvrđeni ciljevi.

Ciljevi se mogu odnositi na: bruto profit, bruto profit Grupe, bruto obračunatu premiju, povećanje bruto obračunate premije u odnosu na tržište, organizacioni razvoj...

Održivost je važno pitanje i ta će se činjenica odraziti na ciljane kriterijume.

Određeni postotak ukupnog bonusa dodjeljuje se za ispunjenje cilja održivosti. Bonus koji se dodijeljuje za cilj održivosti obračunavaće se samo ako se postigne odgovarajući minimum zahtijevanog. Takođe, bonus će se podijeliti na tri jednaka dijela i odložiti za period od tri godine.

Godišnji bonus izvršnom direktoru uvijek zavisi od ispunjenja cilja, doprinoseći time postizanju poslovnih ciljeva postavljenih od strane Skupštine akcionara Društva za relevantno ciljni period.

Izvršni direktor ima pravo na puni godišnji bonus samo nakon što je u potpunosti i uspješno izvršio svoje dužnosti u skladu sa utvrđenim ciljevima koje treba da postigne u toku poslovne godine. Odluku o bonusu donosi Skupština akcionara Društva nakon usvajanja godišnjih izvoda računa za poslovnu godinu u kojoj se utvrđuju ciljevi za odgovarajući bonus.

## **7.2. Odbor direktora**

Odbor direktora Društva:

- treba da obezbijedi da Društvo ima jasno, transparentno i efektivno upravljanje u pogledu naknada i to čini kroz plan troškova, njegovu realizaciju i izmjene.
- odlučuje da li je neophodno da Društvo formira Komisiju za naknade, uzimajući u obzir veličinu i organizaciju Društva, kao i relevantne zakonske propise.

Bonus se može odredit na temelju cilja koji se unaprijed utvrđen i može se odnositi na: bruto profit, bruto profit Grupe, bruto obračunatu premiju, povećanje bruto obračunate premije u odnosu na tržište, organizacioni razvoj...

Određeni postotak ukupnog bonusa dodjeljuje se za ispunjenje cilja održivosti. Bonus koji se dodijeljuje za cilj održivosti obračunavaće se samo ako se postigne odgovarajući minimum zahtijevanog. Takođe, bonus će se podijeliti na tri jednaka dijela i odložiti za period od tri godine.

Pored svega prethodno navedenog, primjenjivaće se i sledeća pravila:

- članovi Odbora direktora ne smiju primati provizije od prodaje ugovora o osiguranju;
- naknada za obavljanje funkcije člana Odbora direktora ne smije sadržati elemente koji se odnose na radni učinak.

Članovi Odbora direktora imaju pravo na godišnji iznos bonusa, koji se plaća nakon postizanja odgovarajućih ciljeva, i koji se utvrđuje nakon svakog relevantnog ciljnog perioda.

Godišnji iznos bonusa utvrdiće se na Skupštini akcionara Društva po završetku svakog ciljnog perioda. Njihov bonus se može sastojati samo od fiksnog iznosa ili zajedno od fiksnog i varijabilnog dijela (u mjeri u kojoj je takav varijabilni deo u skladu sa zakonom). U slučaju da je varijabilni dio utvrđen, on će se bliže odrediti na temelju istih kriterijuma kao i u slučaju izvršnog direktora.

Skupština akcionara utvrđuje iznos bonusa za svakog člana Odbora direktora.

### **7.3. Direktor Sektora za finansije i računovodstvo**

Bonus lica koja se nalaze na poziciji Direktora Sektora za finansije i računovodstvo može se sastojati od fiksnog i promjenjivog iznosa naknade (varijabilnog). Bonus se određuje na temelju cilja koji svake poslovne godine može utvrditi Odbor direktora i plaća se nakon postizanja odgovarajućih ciljeva, a koji se utvrđuje nakon svakog relevantnog ciljnog perioda, što će biti procijenjeno u narednoj godini.

Njihov godišnji bonus uvijek zavisi od ispunjenja cilja, doprinoseći time postizanju poslovnih ciljeva postavljenih od strane Skupštine akcionara Društva za relevantni ciljni period.

Odluku o bonusu za lice koja se nalazi na poziciji Direktora Sektora za finansije i računovodstvo donosi menadžment Društva.

### **8. Završne odredbe**

Ova Politika stupa na snagu narednog dana nakon dana njegovog donošenja.

Politika naknada je podložna promjenama i sve njene izmjene i dopune će se vršiti na isti način kao i prilikom njenog donošenja.

**Predsjedavajući Skupštine**

---