

**Politika naknada
članovima odbora direktora, izvršnim direktorima i
drugim odgovornim licima Lovćen osiguranja AD
Podgorica**

Podgorica, 26.09.2023

- Skupština Društva
- Broj sjednice: 42
- Datum: 26.09.2023.

PODACI O INTERNOM AKTU
Osnovni podaci o dokumentu

Naziv poslovne funkcije – sektora/samostalne službe nadležne za proces (vlasnik-staratelj dokumenta):	Sekretar Društva
Autor dokumenta:	Željko Sekulović
Pregledano od strane (Služba za pravne poslove, Koordinator za usklađenost poslovanja)	DA
Potvrđeno od strane Izvršnih direktora	DA
Saglasnost Odbora direktora	DA
Skupština Društva	DA
Savjetovanje/saglasnost s Predsjednikom Sindikata	Nije potrebno

Dnevnik izmjena

Verzija	Datum nastanka/izmjene	Izmjenu izvršio:	Naziv dokumenta	Kratki opis izmjene
V1.	26.09.2023.	Novi akt	Politika naknada članovima odbora direktora, izvršnim direktorima i drugim odgovornim licima Lovćen osiguranja AD Podgorica	Redovni pregled dokumenata i usklađivanje sa Pravilnikom o sistemom upravljanja u Društvima za osiguranje

Vezani dokumenti

Vezani dokumenti područja koje uređuje interni akt (navesti politike, pravilnike, uputstva i dr)
Metodologija nagrađivanja Akcionarskog Društva za osiguranje „LOVĆEN“ Podgorica.
Pravilnik o ciljnom vođenju I nagrađivanju radne uspješnosti zaposlenih u Lovćen Osiguranju A.D.

Područja na koja se ostvaruje uticaj

Područje na koje se aktom ostvaruje uticaj	Vezani dokumenti	Ime i prezime, potpis odgovorne osobe koja potvrđuje da je informisana i predlaže izmjenu akta svog područja	Ime i prezime , potpis odgovorne osobe koja potvrđuje da je informisana i smatra da izmjena u njenom području nije potrebna
Odbor direktora			
Izvršni direktori			
Odgovorna lica u Društvu			
Zaposleni			

Svrha dokumenta

U skladu sa Pravilnikom o sistemu upravljanja u Društvima za osiguranje, Društvo je u obavezi da, izradi i usvoji, Politiku naknada članovima odbora direktora, izvršnim direktorima i drugim odgovornim licima Lovćen osiguranja AD Podgorica.

Na osnovu člana 14 i 15 Pravilnika o sistemu upravljanja u Društvima za osiguranje (Sl.list CG 025/23 od 06.03.2023), člana 38 Statuta akcionarskog društva za osiguranje „Lovćen“, Skupština Društva na 42 sjednici, održanoj dana 26.09. 2023. godine, usvojila je:

**Politiku naknada
članovima odbora direktora, izvršnim direktorima i
drugim odgovornim licima Lovćen osiguranja AD
Podgorica**

UVOD:

Politika naknada obuhvata sistem naknada članovima odbora direktora, izvršnim direktorima odnosno drugim odgovornim licima, čije radnje mogu imati materijalni uticaj na izloženost društva rizicima.

Politikom naknada članovima odbora direktora, izvršnim direktorima i drugim odgovornim licima Lovćen osiguranja AD Podgorica (u daljem tekstu Politika naknada) definišu se principi formulisanja naknada članovima odbora direktora, izvršnim direktorima i drugim odgovornim licima Lovćen osiguranja AD Podgorica (u nastavku Društvo). Politika određuje ključna pravila formiranja naknada koje moraju biti u skladu sa zakonskim propisima i koje su detaljnije uređene u unutrašnjim aktima društva.

Politika naknada je formirana na način da spriječi pretjerano ili neprimjereno izlaganje riziku, podstiče dobro i efikasno upravljanje rizicima i sprječava preuzimanje rizika koje prelazi ograničenja dopuštena u društvu, obezbijedi konzistentnost sa opštim poslovnim ciljevima i dugoročnim interesima društva i očuvanje interesa osiguranika odnosno korisnika osiguranja.

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

Cilj politike je formiranje i primjena sistema naknada članovima članova odbora direktora, izvršnim direktorima i drugih odgovornih lica Lovćen osiguranja AD Podgorica koji garantuju održavanje primjerne kapitalne održivosti pojedinačnog društva, određuju sigurno i efikasno upravljanje rizika te ne dozvoljavaju preuzimanje rizika koji prevazilaze granice dozvoljenog (prihvatljivog) rizika.

Cilj politike naknada je, takođe, osigurati da budu ukupne naknade i prava članova odbora direktora, izvršnih direktora i drugih odgovornih lica Lovćen osiguranja Lovćen osiguranje AD proporcionalni sa njihovim kompetencijama i odgovornostima, opsegom i kompleksnošću rizika, uključno sa rizicima održivosti te u skladu sa finansijskim stanjem društva.

Ciljevi politike naknada su:

- Omogućiti dobijanje stručnjaka u organima društva,
- Motivisati članove organa društva za odgovoran i aktivan rad,
- Motivisati članove organa društva za dostizanje postavljenih ciljeva, i
- Odrediti ograničenja kod visine naknada i ostalih prava članova odbora direktora, izvršnih direktora i drugih odgovornih lica Lovćen osiguranja Lovćen osiguranje AD

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 društva, profil rizičnosti i dugoročne interese i rezultate društva u cjelini;

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

Politika naknada obuhvata društvo u cjelosti i uspostaviće se odgovarajući postupci i mjere kako bi uzelo u obzir zadatke i rezultate rada lica čije su naknade uređene;

Društvo je u obavezi da vrši stalni nadzor nad sprovođenjem politike uz primjenu principa jasnoće, transparentnosti i efikasnosti upravljanja naknadama i nadzora nad njima.

Politika naknada poštuje sljedeća načela:

- kada se naknada sastoji od fiksnog i varijabilnog dijela, varijabilna komponenta formira se na način da:
 - a) spriječi prekomjernu zavisnost zaposlenog od varijabilne komponente,
 - b) uzme u obzir uspješnost pojedinca i te poslovne jedinice, ukupne rezultate društva ili grupe kojoj društvo pripada, pri čemu uspješnost pojedinca mjeri i finansijskim i nefinansijskim kriterijumima,
 - c) uključi elemente odložene isplate značajnog dijela te komponente u trajanju od najmanje 3 godine, pri čemu odložni rok isplate treba da bude usklađen s prirodom i rizicima poslovanja, kao i sa aktivnostima zaposlenih kojima se isplaćuje;
- kada se daje pravo na otpremninu, otpremnine se povezuju sa rezultatima ostvarenim tokom cijelog perioda aktivnosti zaposlenih, vodeći računa da se ne nagrađuje neuspjeh;
- lica na čije se naknade odnosi politika naknada se obavezuju da neće upotrebljavati lične strategije zaštite od rizika ili osiguranje u vezi sa odgovornošću, koje bi narušilo funkcionisanje ugovorenih naknada.

Naknade članova odbora direktora, izvršnih direktora i drugih odgovornih lica Lovćen osiguranje AD:

Član 1

Naknade članova odbora direktora:

Mjesečna naknada članovima Odbora direktora „Lovćen“ osiguranja AD Podgorica je utvrđena na sledeći način:

Mjesečna naknada iz stava 1. ovog člana sastoji se od:

- osnovne naknade po posebnoj odluci Skupštine Društva i
- dodatka za obavljanje funkcije člana.

Dodatak za obavljanje funkcije člana iz člana 1. stav 2. alineja 2. ove odluke iznosi:

- za obavljanje dužnosti predsjednika Odbora direktora u visini 20% osnovne naknade,
- za obavljanje funkcije člana komisije Odbora direktora u visini 10% osnovne naknade, odnosno 20% osnovne naknade za obavljanje funkcije predsjednika komisije.

Članovi Odbora direktora imaju pravo na naknadu za vrijeme trajanja mandata.

Za određivanje naknade članova komisije Odbora direktora, koji nisu članovi Odbora direktora, se uzimaju u obzir propisane visine naknada za članove Odbora direktora.

Članovi Odbora direktora imaju pravo na povrat troškova prevoza i smještaja, koji nastanu u vezi sa obavljanjem dužnosti člana Odbora direktora i to saglasno propisima o poresko priznatim troškovima prevoza i smještaja.

Na povrat troškova smještaja imaju pravo samo oni članovi, čije je stalni ili privremeni boravak udaljen najmanje 100 km od mjesta održavanja sjednice Odbora direktora, kao i u slučaju kada se iz objektivnih razloga član nije mogao vratiti (nije bilo javnog transporta, itd.).

Pravo na naknadu za članstvo u Odboru direktora ili komisijama Odbora direktora nemaju članovi Uprave Zavarovalnice Triglav i zaposleni u Području upravljanja zavisnim društvima Zavarovalnice Triglav. Iz istog razloga, izvršnim direktorima društva ne pripada pravo na naknadu za članstvo u organu nadzora njenih zavisnih društava.

Gore navedena lica se pisanom izjavom prilikom početka funkcije odriču prava na naknadu za obavljanje funkcije. Odluku o visini osnovne naknade i dodatka za obavljanje funkcije člana za članove odbora direktora Lovćen osiguranje AD donosi skupština društva.

Članovi odbora direktora Lovćen osiguranje AD i članovi komisije odbora direktora Lovćen osiguranje AD, koji su istovremeno i članovi odbora direktora društva primaju osnovnu naknadu i dodatak za vršenje funkcije u proporcionalnim mjesečnim isplatama, na koje imaju pravo za vrijeme obavljanja funkcije.

Pojedini član komisije odbora direktora Lovćen osiguranje AD je, bez obzira na gore navedeno, dakle bez obzira i na broj komisija u kojima je član ili s kojima predsjedava, u svakoj poslovnoj godini ima pravo na isplatu dodatka, sve dok ukupna suma tih dodataka ne dostiže vrijednost 50% osnovne naknade za vršenje funkcije člana odbora direktora Lovćen osiguranje AD na godišnjem nivou.

Ako je mandat određenog člana odbora direktora Lovćen osiguranje AD kraći od poslovne godine, taj član komisije odbora direktora Lovćen osiguranje AD je, bez obzira na gore navedeno, kao i bez obzira na broj komisija čiji je član ili predsjedava, u jednoj poslovnoj godini ima pravo isplate dodatka, sve dokle ukupna suma tih dodataka ne dostiže 50% osnovne naknade za vršenje funkcije za pojedinog člana odbora direktora Lovćen osiguranje AD za ono vrijeme koliko je trajao njegov mandat u predmetnoj poslovnoj godini.

Članovi odbora direktora društva nemaju pravo na bonitete, osim onih iz ugovora o osiguranju od odgovornosti (D&O osiguranje).

Članovi odbora direktora Lovćen osiguranje AD se moraju svo vrijeme trajanja funkcije dodatno obrazovati i osposobiti na područjima neposredno vezanim za vršenje posla u organu nadzora.

Spoljašnji članovi komisija odbora direktora Lovćen osiguranje AD se za rad u komisiji plaćaju sredstvima namijenjenim za rad odbora direktora Lovćen osiguranje AD.

O visini plaćanja spoljašnjih i unutrašnjih članova komisija odbora direktora Lovćen osiguranje AD i spoljašnjih stručnjaka, odluku donosi odbor direktora Lovćen osiguranje AD.

Naknada spoljašnjim članovima komisija odbora direktora Lovćen osiguranje AD je sastavljena od naknade za vršenje funkcije i iz povrata troškova. Naknada treba biti takva, uzimajući u obzir specifikacije pojedinačnih predmeta kao i racionalnog ponašanja sredstvima društva i baziranost troškova koji garantuju potrebne vrhunske stručnjake.

Član 2.

Naknade izvršnih direktora:

Odbor direktora društva naknade i ostala prava i bonitete izvršnih direktora, određuje na osnovu odluke o imenovanju i uređuje ugovorom o radu, sa kojim se uređuju prava, obaveze i odgovornosti u vezi sa vršenjem funkcije.

Izvršni direktori imaju pravo na nagradu koju opredjeljuje Odbor direktora Društva na osnovu kvantitativnog izračuna i ispunjavanja kvalitativnih ciljeva za proteklu godinu do maksimalnog iznosa od 50% godišnje osnovne zarade. na osnovu Metodologije nagrađivanja Akcionarskog Društva za osiguranje „LOVĆEN“ Podgorica. Osnovna plata se Izvršnim direktorima u slučaju nedostizanja planiranih ciljeva može smanjiti do 10%.

Polovina godišnje nagrade iz prethodne tačke se izvršim direktorima isplaćuje najkasnije 30 dana poslije usvajanja odgovarajuće odluke odbora direktora, isplata 40% nagrade se odlaže za dvije godine, a isplata 10% nagrade se odgađa za tri godine, pri čemu se kod sva tri dijela uzima u obzir srazmjernost u odnosu na doba obavljanja funkcije u kalendarskoj godini. U slučaju da izvršnom direktoru ističe mandat prije isteka vremena odgode isplate, izvršni direktor ima pravo na isplatu 50% nagrade već sa istekom mandata.

U slučaju da je izvršni direktor obavljao funkciju manje od dvije godine, u slučajevima defisanim u Ugovoru o radu, tada nema pravo na 50% nagrade. O visini nagrade odlučuje odbor direktora Društva poslije usvajanja godišnjeg izvještaja za rperiod jedne godine mandata na osnovu kriterija za obračun koeficijenta uspješnosti za potrebe određenja visine godišnje nagrade i sniženja osnovne bruto plate koje odredi odbor direktora najkasnije u roku od dva mjeseca poslije usvajanja godišnjeg poslovnog plana i o tome obavijesti izvršne direktore.

Kod varijabilnih naknada izvršnim direktorima uzima se u obzir realizacija strateških pravaca, koji uključuju i posvećenost održivosti, dugoročnim interesima i uspješnosti društva i Triglav Grupe u cjelini.

Praćenje realizacije godišnjih i srednjoročnih ciljeva i vrednovanje rada izvršnih direktora u redovnim intervalima obezbjeđuje se kriterijumima koje utvrđuje odbor direktora društva. Uzimaju se u obzir i finansijski (kvantitativni) i nefinansijski (kvalitativni) kriterijumi. Kriterijumi za izračunavanje učinka definisani su tako da se njihovim korišćenjem može utvrditi stepen realizacije godišnjih i srednjoročnih poslovnih ciljeva usvojenih u godišnjim planovima i strateškim dokumentima. Definicija pojedinačnog cilja sadrži opis cilja, očekivanu vrijednost cilja, težinu i način mjerenja odnosno utvrđivanje realizacije cilja.

Metoda kojom se izračunava uspješnost mjeri odstupanja od postavljenih ciljeva na način da se u slučaju prekoračenja planiranih ciljeva pretpostavlja varijabilna naknada, a ako se ne ostvare, smanjenje osnovne zarade. Opisana metoda za izračunavanje uspješnosti podstiče i motiviše izvršne direktore za postizanje strateških i planskih ciljeva, na pouzdano i efektivno upravljanje rizicima i za postizanje obaveza Društva u pogledu održivosti. Opisanu metodologiju za ocenjivanje rada izvršnih direktora svake godine donosi odbora direktora društva, koji jednom godišnje, odnosno po usvajanju ili prihvatanju godišnjeg izveštaja, utvrđuje opravdanost isplate i odlučuje o isplati novčane naknade ili o smanjenju osnovne zarade.

Druga prava i benefite određuju Pravila, koje donosi Odbor direktora Društva društva. Članovima Odbora direktora Društva daje se pravo korišćenja sredstava u vlasništvu osiguravajuće kuće (službeno vozilo, službeni mobilni telefon) za službene i privatne potrebe, pravo na zdravstveno, penzijsko ili osiguranje od nezgode i osiguranje od odgovornosti.

Član 3

Naknade odgovornih lica Lovćen osiguranje AD:

Ciljeve i očekivane radne rezultate rukovodilac i zaposleni utvrđuju tokom godišnjih i polugodišnjih razgovora, na kojima se dogovaraju o svim ključnim zadacima, ciljevima i konačno rezultatima (godišnji razgovor), te detaljnije utvrđuju koja su očekivanja u pojedinim periodima na način da konkretizuju i aktualizuju godišnje ciljeve (polugodišnji razgovor) pri čemu moraju biti pokrivena sva važna područja rada zaposlenog.

Izvršni direktori najkasnije do kraja februara dobijaju ciljeve i odmah nakon dobijanja ciljeva obavljaju razgovore sa rukovodiocima na B-1 nivou i postavljaju ciljeve za tekuću godinu (najkasnije do 31.3.), za sve ostale se postavljaju ciljevi do 31.7. kada se vrši ocjenjivanje i nagrađivanje za protekli period, nakon čega se opet obavljaju razgovori i postavljaju novi ciljevi za razdoblje do kraja godine.

Ostvarenje ciljeva i radnu uspješnost zaposlenog utvrđuje neposredni rukovodilac organizacione jedinice u kojoj zaposleni radi, analizirajući relevantne kriterijume.

Radnu uspješnost rukovodioca ocjenjuje njegov neposredno nadređeni rukovodilac. Neposredni rukovodilac se u vezi ocjene zaposlenog može posavjetovati sa svojim nadređenim rukovodiocem.

Neposredni rukovodilac realizaciju ciljeva i u vezi s tim radnu uspješnost konstantno prati na način da u redovnim kontaktima sa zaposlenim i drugim učesnicima radnog procesa dobije dovoljno neposrednih i posrednih informacija o uspješnosti zaposlenog.

Na završetku ocjenjivanog razdoblja, nadređeni rukovodilac analizira podatke o radnoj uspješnosti iz svih raspoloživih izvora i svakih šest mjeseci predaje ocjenu radne uspješnosti svog zaposlenog.

Društvo mora da planira sredstva za nagrađivanje i mora ih uračunati u troškove rada što izvršnim direktorima ne ograničava diskreciono pravo da prilikom podjele odredi raspoloživu masu.

Prilikom svake podjele nagrada određuje se raspoloživa masa koja zavisi od postignutih planskih rezultata.

Ukoliko raspoloživa masa sredstava za nagrađivanje bude veća, Društvo može da nagrađuje za postizanje postavljenih ciljeva, a u slučaju niže raspoložive mase za nagrađivanje, nagrađuje se samo premašivanje postavljenih ciljeva.

Izvršni direktori utvrđuju ukupan iznos sredstava za nagrađivanje određenih Planom, pred svako ocjenjivanje (polugodišnje i godišnje) posebnom Odlukom u kojoj se definišu iznosi za svaki organizacioni dio Društva.

Zaposlenom pripada dio zarade/nagrade ako je prisutan na radu tokom ocjenjivačkog perioda.

Dio zarade utemeljen na radnoj uspješnosti se isplaćuje u narednom mjesecu po završetku ocijenjenog perioda.

Zaposleni ima pravo na dio zarade vezan za radnu uspješnost ako premašuje očekivane radne rezultate, tj. ako ispunjava ili premašuje postavljene ciljeve i očekivanja.

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Politika stupa na snagu danom usvajanja na sjednici Skupštine Društva i primjenjivaće se od istog dana.

 **PREDSJEDAVAJUĆI SKUPŠTINE**
MATJAŽ BOŽIČ
