



POLITIKA NAKNADA ČLANOVA ORGANA UPRAVLJANJA

SAVA OSIGURANJA AD PODGORICA

Broj 02-36796/2024 od 29.10.2024. godine

Pripremila: Gordana Batljan i Jasna Brnović

Vlasnik dokumenta: Gordana Batljan

Usvojila: Skupština akcionara

Mišljenje: Klara Hauko

Vrsta dokumenta: Osnovni interni akt

Sektor/služba/oblast: služba za ljudske resurse

Datum usvajanja: 29.10.2024.

Vrsta poverljivosti: Javno

Datum početka primjene: 29.10.2024.

Rok za pregled: 1 godina

Predviđen datum pregleda: 30.04.2025.

Prosleđivanje regulatoru: Da

Akt koji se stavlja van snage: Politika naknada Sava osiguranja AD Podgorica broj 02-12083/2023 od 26.04.2023. godine

Forma: Pisana i elektronska

Broj primjeraka: 1

Verzija jezika: Crnogorski

Distributivna lista: Javno

Sadržaj:

1	Svrha politike naknada	3
2	Ciljevi i doprinos politike naknada promovisanju strategije, dugoročnog razvoja i održivosti Društva	3
3	Glavni principi politike naknada	4
4	Proces definisanja, sprovođenja i razmatranja politike nagrađivanja	5
5	Mjere za spriječavanje ili upravljanje sukobom interesa	5
6	Naknade za članove Odbora direktora	6
7	Naknade izvršnog direktora	6
8	Privremeno odstupanje od politike nagrađivanja	10
9	Prelazne i završne odredbe	11

Na osnovu člana 133 Zakona o privrednim društvima (SLCG br. 065/20 od 03.07.2020....SLCG br 004/24 od 23.01.2024.), Pravilnika o sistemu upravljanja u društvima za osiguranje SLCG broj 025/23 od 06.03.2023, Smjernica za oblikovanje politike naknada članova organa upravljanja i nadzora u zavisnim društvima Osiguravajuće grupe Sava i člana 12 Statuta Sava osiguranja AD Podgorica, Skupština akcionara, na svojoj 2. sjednici (vanrednoj) održanoj 29.10.2024. usvojila je:

Politiku naknada članova organa upravljanja Sava osiguranja AD Podgorica

1 Svrha politike naknada

Politika naknada članova organa upravljanja Sava osiguranja AD Podgorica (u daljem tekstu: politika naknada) je dokument kojim se uređuju naknade članova odbora direktora i izvršnog direktora i predstavlja okvir za oblikovanje zaključaka i odluka skupštine akcionara i odbora direktora i ugovora o radu članova organa upravljanja.

Sistem naknada članova organa upravljanja ne samo da obezbjeđuje naknadu za obavljene rad, već je i ključni mehanizam za njihovo vođenje i motivisanje u obavljanju njihovih funkcija. Naknada članovima organa upravljanja predstavlja naknadu za obavljanje njihovih dužnosti i preuzimanje odgovornosti.

Sistem nagrađivanja članova organa upravljanja, vodeći računa o zakonskoj regulativi i dobroj praksi nagrađivanja, omogućava zapošljavanje i zadržavanje vrhunskih stručnjaka sa odgovarajućim znanjem, iskustvom i vještinama neophodnim za kvalitetno obavljanje funkcije člana uprave u društvu.

Politika nagrađivanja definiše maksimalne vrijednosti ili opseg u kojem je moguće pregovarati sa kandidatima za članove organa upravljanja, a istovremeno su maksimalne vrijednosti ili opsezi dovoljno fleksibilni da uzmu u obzir promjene u poslovnom okruženju kompanije, specifičnosti industrije i prate strategiju kompanije prilikom određivanja naknade.

2 Ciljevi i doprinos politike naknada promovisanju strategije, dugoročnog razvoja i održivosti Društva

Sava osiguranje AD Podgorica je jednočlano akcionarsko društvo, sa jednodomnim sistemom upravljanja, čijim akcijama se ne trguje. Sava osiguranje AD obavlja poslove neživotnih osiguranja, za koje ima izdatu dozvolu Agencije za nadzor osiguranja. Istovremeno Sava osiguranje AD je dio osiguravajuće grupe Sava, čije je matično društvo Sava Re dd.

Ciljevi ove politike naknada su:

- usaglašavanje sa misijom, strategijom, vrijednostima i dugoročnim interesima i ciljevima Društva i Grupe,
- podsticanje dobrog i efikasnog upravljanja rizicima, kojim se sprječava preuzimanje rizika koji prelaze ograničenja dopuštena u Društvu.
- obezbjeđivanje kontinuirane usklađenosti naknada sa važećim propisima i njihovo praćenje,
- privlačenje, zadržavanje i motivisanje visokokvalifikovanih i posvećenih stručnjaka sposobnih da stvore konkurentsku prednost za Društvo,
- uspostavljanje postupaka i mjera kojima se uzimaju u obzir zadaci i rezultati rada lica čije se naknade uređuju
- obezbjeđivanje stalnog nadzora nad sprovođenjem politike
- Izbjegavanje i upravljanje konfliktom interesa

Sava osiguranje je posvećeno poštovanju uređenog korporativnog upravljanja, prema kojem ne teži samo ekonomskim ciljevima, već stvara i prema klijentima usmjerenu, prilagodljivu i održivo orijentisanu kompaniju, koju zainteresovane strane prepoznaju kao:

- pouzdanog i društveno odgovornog partnera,
- društveno odgovornog upravljača imovinom i kapitalom,
- odgovornog i privlačnog poslodavca te
- društveno odgovornu prema široj zajednici.

Ova politika podstiče:

- **ostvarivanje poslovne strategije**, pri čemu omogućavaju plaćanje i nagrađivanje u skladu sa principima, te uspešno sprovođenje poslovne strategije i strateških ciljeva društva i grupe;
- **dugoročni razvoj**, pri čemu održavaju direktnu vezu između plaćanja i rezultata te garantuju da je nagrađivanje u skladu sa ciljem dugoročnog stvaranja vrijednosti za aktere i efikasnog upravljanja rizicima, te
- **održivo poslovanje i održivost društva**, pri čemu svi sistemi podsticaja na svim organizacionim nivoima doprinose održivosti društva usklađivanjem ciljeva i ponašanja pojedinaca sa dugoročnom misijom, ostvarivanjem misije društava kroz vrijeme, oblikovanjem dugoročne vrijednosti za sve aktere i ugleda društava te istovremeno izbjegavanjem rizika koji premašuju spremnost društva za preuzimanje rizika.

3 Glavni principi politike naknada

Politika naknada ima za cilj uspostavljanje sistema naknada koji je konkurentan i efikasan, kao i transparentan i interno pravedan. Ključni principi politike naknade formulisani su na osnovu principa etičkih i održivih praksi i procesa.

Glavni principi politike naknade su:

Princip proporcionalnosti: ukupna primanja članova organa upravljanja su u odgovarajućoj proporciji sa njihovim zadacima, obimom poslovanja društva i cijele grupe, finansijskim stanjem i poslovnim rezultatima društva i grupe, uzimajući u obzir i uporedive okolnosti na tržištu. Osnovni i promjenljivi dio primanja kao i ostale komponente ukupnih primanja članova organa upravljanja trebaju biti na takvom nivou da omoguće privlačenje vrhunskih stručnjaka, motivisanih za odgovoran i predan rad.

Princip ograničenja ukupnih naknada: politika naknada sadrži sve elemente na osnovu kojih je moguće utvrditi ukupan iznos primanja. Sve komponente primanja u ovoj politici su jasno ograničene na maksimum. Ukupan iznos naknada je direktno ili indirektno (kao zbir pojedinačnih komponenti) određen ili odrediv.

Princip povezanosti ukupnih naknada sa dugoročnom uspješnošću društva: komponente ukupnog primanja su u politici naknada strukturirane tako da mogu, pored uzimanja u obzir kratkoročne uspješnosti, doprinijeti podsticanju poslovne strategije, posebno dugoročne uspješnosti i razvoja, održivog poslovanja i održivosti društva.

Princip ekonomičnosti: ukupna primanja su određena u visini koja obezbjeđuje mogućnost privlačenja, motivisanja i zadržavanja članova organa upravljanja.

Princip upravljanja rizicima: promjenljivi dio naknada članova organa upravljanja ne smije biti određen na način da se koristi za nagrađivanje onih ponašanja članova organa upravljanja koja nekontrolisano izlažu društvo rizicima.

Princip jednakosti vrijednosti rada: komponente naknada članova organa upravljanja su za isti rad određene jednako, bez obzira na pol.

4 Proces definisanja, sprovođenja i razmatranja politike nagrađivanja

Skupština akcionara odlučuje o politici naknada, kao i o visini naknada članovima odbora direktora na svakoj redovnoj godišnjoj sjednici.

Ako politika naknada ne bude usvojena na skupštini akcionara, na sljedećoj skupštini podnosi se revidirani predlog, pri čemu društvo može nastaviti da isplaćuje naknade članovima odbora direktora u skladu sa prethodno odobrenom politikom naknada, ili u skladu sa postojećim praksama, ukoliko ne postoji u prethodnom periodu usvojena politika naknada.

Odbor direktora uključuje uspostavljanje ili ažuriranje politike naknada u svoj godišnji plan rada.

Sprovođenje politike naknada organa upravljanja prati Odbor direktora.

Nakon odobravanja od strane skupštine akcionara, ova politika se javno objavljuje na internet stranici društva.

5 Mjere za spriječavanje ili upravljanje sukobom interesa

Pravila o postupcima upravljanja i mehanizmima za sprječavanje sukoba interesa uređena su Pravilnikom o upravljanju sukobom interesa.

Članovi Odbora direktora, prije stupanja na dužnost i periodično nakon toga (jednom godišnje) i uz svaku promjenu, potpisuju i podnose Nadzornom odboru izjavu o nezavisnosti člana Odbora direktora.

Prije stupanja na dužnost Agencija za nadzor osiguranja članovima Odbora direktora daje prethodnu saglasnost za imenovanje uz dokaze o ispunjenosti uslova propisanih zakonskim i podzakonskim aktima.

Članovi Odbora direktora obavještavaju odbor direktora o svakom sukobu interesa koji je nastao ili može nastati u obavljanju njihove funkcije. Pored toga, svaki član odbora direktora mora obavijestiti i odbor direktora i druga odgovorna lica u društvu u skladu sa internim aktom o upravljanju sukobom interesa o svom mogućem članstvu u upravljačkim ili nadzornim tijelima drugih društava.

Članovi odbora direktora su svjesni da značajan ili očigledan sukob interesa može biti osnov za prestanak mandata člana.

Svake godine članovi odbora direktora ispunjavaju i upitnik o povezanim licima, koji društvo koristi za verifikaciju bilo kakvih drugih poslovnih odnosa između društva i članova odbora direktora.

Odbor direktora se obavezuje da prilikom izbora kandidata za članove odbora direktora uzme u obzir svaki potencijalni sukob interesa: kandidat koji je već u sukobu interesa koji može imati značajan uticaj na njegovo odlučivanje i funkcionisanje neće biti predložen Skupštini za izbor.

Odbor direktora obavezuje se da prilikom izbora kandidata za članove odbora direktora uzme u obzir eventualni sukob interesa: kandidat koji je već u sukobu interesa koji može imati značajan uticaj na njegovo odlučivanje i funkcionisanje neće biti predložen Skupštini radi izbora.

Istovremeno pojedini član odbora direktora nije vezan mišljenjem i uputstvima onih koji su ga izabrali, predložili ili imenovali, već svoje odluke donosi po svojoj savjesti i sa punom ličnom odgovornošću. Svi

članovi odbora direktora imaju ista prava i obaveze, samo u slučaju neriješenog rezultata, odlučujući je glas predsjedavajućeg ili, u njegovom odsustvu, njegovog zamjenika.

Izvršni direktor svake godine popunjava upitnik o povezanim licima, koji kompanija koristi za provjeru bilo kakvih drugih poslovnih odnosa između društva i zaposlenih.

Izvršni direktor je dužan odmah da obavijesti Odbor direktora o svakom sukobu interesa. Izvršni direktor takođe objavljuje svoje eventualno članstvo u interesnim udruženjima, društvima i drugim organizacijama.

Izvršni direktor, po pravilu nije član nadzornih odbora društava izvan grupe, što smanjuje mogućnost sukoba interesa. O svim izuzecima odlučuje odbor direktora Društva.

6 Naknade za članove Odbora direktora

Visina primanja članova Odbora direktora, uključujući nezavisne članove Odbora direktora, određuje se u skladu sa Zakonom o privrednim društvima, odlukom skupštine akcionara.

Članovi Odbora direktora koji su zaposleni u grupi ili su članovi organa upravljanja u grupi, odriču se od naknade za obavljanje funkcije u skladu sa Politikom naknada Grupe, odnosno Smjernicama za oblikovanje politike naknada članova organa upravljanja i nadzora u zavisnim društvima Osiguravajuće grupe Sava.

Ovom politikom utvrđuje se maksimalni godišnji iznos naknade za obavljanje funkcije nezavisnog člana Odbora direktora, koji ne može biti veći od 12.000,00 eura neto. Nezavisni član Odbora direktora prima naknadu za obavljanje funkcije u proporcionalnim mjesečnim isplata, na koje ima pravo sve dok obavlja dužnost. Mjesečna isplata iznosi 1/12 godišnje naknade za obavljanje funkcije.

Naknada za obavljanje funkcije nezavisnog člana OD, utvrđena je na redovnoj sjednici Odlukom Skupštine akcionara broj 02-14126/2024 od 29.04.2024. godine.

Naknada troškova prevoza i noćenja

Članovi Odbora direktora treba da imaju pravo na naknadu troškova prevoza i noćenja koji nastaju u vezi sa njihovim radom u Odboru direktora ili njegovim komisijama, najviše do visine određene lokalnim propisima koji uređuju naknadu troškova u vezi sa radom i drugim primanjima koja ne ulaze u poresku osnovu. Troškovi noćenja obično se nadoknađuju samo ako je udaljenost stalnog ili privremenog prebivališta člana Odbora direktora ili člana komisije Odbora direktora od mjesta rada organa najmanje 100 kilometara, ako se nije mogao vratiti jer po voznim redovima nije bilo predviđeno više vožnji javnog prevoznog sredstva, ili iz drugih objektivnih razloga.

7 Naknade izvršnog direktora

Uvod

Visina primanja izvršnog direktora određuje se od strane Odbora direktora društva, na osnovu metodologije nagrađivanja izvršnog direktora i Smjernica za oblikovanje politike primanja članova organa upravljanja i nadzora u zavisnim društvima Osiguravajuće grupe Sava.

Primanja izvršnog direktora određena su ugovorom o radu, zaključenim između predsjednika Odbora direktora i izvršnog direktora.

Vrste primanja

Ukupna primanja izvršnog direktora sastoje se od:

- (1) osnovnog dijela primanja (osnovna zarada),
- (2) promjenljivog dijela primanja (varijabilni dio zarade),
- (3) otpremnine i
- (4) ostala prava.

Osnovni dio primanja (osnovna zarada)

Osnovni dio primanja (osnovna zarada) izvršnog direktora namijenjena je plaćanju za obavljanje zadataka, trud i preuzimanje odgovornosti, te je određena uzimajući u obzir finansijsku stabilnost, nadoknadu za trud i profesionalno iskustvo. Osnovna zarada ne zavisi od poslovnih rezultata ili nepredviđenih faktora. Osnovna mjesečna zarada izvršnog direktora, određena je ugovorom o radu i izražena je bruto iznosom.

Kriterijumi za određivanje osnovne mjesečne bruto zarade

Za određivanje osnovne mjesečne bruto zarade primarno se uzima u obzir stepen složenosti i odgovornosti upravljanja društvom.

Složenost poslovanja kompanije provjerava se prije imenovanja ili ponovnog stupanja na funkciju izvršnog direktora, pri čemu se po potrebi prilagođava ukupna ocjena kriterijuma.

Pri određivanju osnovne zarade izvršnog direktora uzimaju se u obzir sljedeći faktori:

- zadaci i odgovornosti izvršnog direktora,
- individualne osobine izvršnog direktora (znanje, iskustvo, reference i vještine) i
- zarade izvršnih direktora ili članova organa upravljanja u uporedivim kompanijama u industriji u zemlji i regionu.

Izvršni direktor nema pravo na poseban dodatak za radni staž (uvećanje zarade po osnovu godina radnog staža), jer je to već uključeno u osnovnu zaradu.

Promjenljivi dio primanja (varijabilni dio zarade)

Nakon potvrđivanja strateškog ili godišnjeg plana za narednu godinu, Odbor direktora određuje finansijske i nefinansijske kriterijume za ocjenjivanje uspješnosti izvršnog direktora.

Promjenljivi dio primanja (varijabilni dio zarade), sadrži:

- dio zarade za poslovnu uspješnost na osnovu godišnjih poslovnih finansijskih kriterijuma, koji teže dugoročnim strateškim finansijskim ciljevima društva, i
- dio zarade za radnu uspješnost na osnovu godišnjih nefinansijskih kriterijuma, koji teže dugoročnim strateškim nefinansijskim ciljevima društva sa naglaskom na ključne razvojne ciljeve, upravljanje rizicima i održivi razvoj.

Kriterijumi za određivanje visine promjenljivog dijela primanja (varijabilni dio zarade) određeni su metodologijom nagrađivanja izvršnog direktora koju donosi odbor direktora, a sami kriterijumi su sastavni dio ugovora o radu izvršnog direktora.

Procjena usklađenosti sa ciljevima i kriterijumima za određivanje varijabilnog dela naknade

Pravo na promjenljivi dio primanja (varijabilni dio zarade) utvrđuje se jednom godišnje, nakon završetka poslovne godine, kada su poslovni rezultati kompanije potvrđeni i revidirani. Promjenljivi dio primanja (varijabilni dio zarade) određuje se pod uslovima i u skladu sa kriterijumima koji su definisani ovom politikom i metodologijom. O isplati i iznosu promjenljivog dijela primanja (varijabilni dio zarade) izvršnog direktora odlučuje Odbor direktora.

Dodatna procjena Odbora direktora

Ako:

- su u poslovnoj godini, koja se ocjenjuje, nastale okolnosti koje nisu mjerljive metodologijom i na osnovu kojih Odbor direktora procjenjuje opravdanost isplate promjenljivog dijela primanja (varijabilni dio zarade) izvršnom direktoru, ali su pozitivno uticale na razvoj društva i grupe, ili
- je izvršni direktor u poslovnoj godini, koja se ocjenjuje, vodio poslove društva u skladu sa usmjerenjima odobrenog poslovnog plana društva i bio uspješan u pojedinačnim zadacima ili projektima, ključnim za razvoj društva i grupe, ali zbog okolnosti koje nisu proizilazile iz njegovog djelovanja ili bile posljedica takvog djelovanja, nije bilo moguće ostvariti ili premašiti postavljene poslovne ciljeve, koji se kao pokazatelji za ocjenjivanje određuju metodologijom za određivanje promjenljivog dijela primanja (varijabilni dio zarade) za pojedinačnu poslovnu godinu,

Odbor direktora društva može izvršiti dodatnu procjenu u vezi sa isplatom promjenljivog dijela primanja (varijabilni dio zarade) za pojedinačnu poslovnu godinu.

Odlaganje isplate promjenljivog (varijabilnog) dijela primanja

Isplata 50 procenata promjenljivog (varijabilnog) dijela primanja, dodijeljenog izvršnom direktoru za pojedinačnu poslovnu godinu, odlaže se za tri godine.

U slučaju prestanka funkcije izvršnog direktora prije isteka perioda odložene isplate, na osnovu odgovarajućih dokumenata vrši se konačno obračunavanje i isplata svih odloženih isplata za vrijeme trajanja funkcije. Odbor direktora donosi posebnu odluku o odlaganju isplate promjenljivog dijela primanja (varijabilni dio zarade), a zatim posebnu odluku o isplati zadržanog promjenljivog dijela primanja (varijabilni dio zarade).

Odbor direktora može donijeti odluku da se izvršnom direktoru ne isplati odloženi promjenljivi dio primanja (varijabilni dio zarade), ako je društvo i/ili grupa u periodu za koji je plaćanje odloženo, pokazivala materijalno negativne trendove poslovanja, koji su nastali i usljed odluka donijetih od strane izvršnog direktora.

Izvršnom direktoru se odloženi promjenljivi dio primanja (varijabilni dio zarade) takođe ne isplaćuje, ako je u periodu za koji je plaćanje odloženo, prekršio svoje zakonske i/ili druge obaveze. Smatra se da je prekršio svoje obaveze, ako nije postupao u korist društva sa pažnjom dobrog privrednika.

Vraćanje promjenljivog dijela primanja - varijabilni dio zarade (eng. claw back)

Društvo može zahtijevati vraćanje već isplaćenog promjenljivog dijela primanja ili njegovog proporcionalnog dijela, osim ako lokalno važeći zakoni ne određuju drugačije:

- ako se pravosnažno utvrdi ništavnost godišnjeg izvještaja, a razlozi ništavnosti se odnose na stavke ili činjenice koje su bile osnova za određivanje promjenljivog dijela primanja (varijabilni dio zarade) izvršnog direktora, ili
- na osnovu posebnog revizorskog izvještaja kojim se utvrđuje da su kriterijumi za određivanje promjenljivog dijela primanja (varijabilni dio zarade) korišćeni netačno ili da pritom odlučujući računovodstveni, finansijski i drugi podaci i pokazatelji nisu bili ispravno utvrđeni ili uzeti u obzir.

Zahtjev za vraćanje već isplaćenog promjenljivog dijela primanja (varijabilni dio zarade) može se postaviti u roku od tri godine od dana isplate promjenljivog dijela primanja (varijabilni dio zarade) ili njegovog dijela, osim ako lokalno važeći zakoni ne određuju drugačije. Promjenljivi dio primanja (varijabilni dio zarade), koji je već isplaćen, se u pravilu najprije vraća kompenzacijom dodijeljenih, ali neisplaćenih dijelova promjenljivog dijela primanja, pri čemu se mogućnost kompenzacije takođe ugovara u ugovoru o radu.

Otpremnine zbog prijevremenog završetka mandata izvršnog direktora

Izvršnom direktoru pripada otpremnina, ako dođe do opoziva iz drugih ekonomsko-poslovnih razloga ili ako mu prestane mandat i nije ponovno imenovan za izvršnog direktora. U tom slučaju, pripada mu otpremnina u iznosu šest puta većem od prosječne osnovne mjesečne bruto zarade koju je primao tokom obavljanja tog mandata.

Izvršnom direktoru pripada otpremnina u slučaju sporazumnog prestanka njegove funkcije, ako pri tome ne postoje razlozi krivice za opoziv. U slučaju sporazumnog prestanka mandata, pripada mu otpremnina u visini od najmanje tri, a najviše šestostrukog prosjeka osnovne mjesečne bruto zarade koju je primao tokom obavljanja tog mandata.

Do otpremnine iz prethodna dva stava, izvršni direktor ima pravo samo ako mu pri tome istovremeno prestaje i radni odnos u društvima unutar grupe.

Klauzula o konkurenciji

Ako lokalnim zakonima nije drugačije određeno, izvršni direktor i društvo se u ugovoru o radu dogovaraju da izvršni direktor najviše 12 mjeseci nakon prestanka funkcije izvršnog direktora i radnog odnosa u društvu ne smije bez saglasnosti društva:

- osnovati konkurentsko društvo ili početi samostalnu konkurentsku djelatnost iste ili slične vrste kao što je djelatnost društva, što uključuje i obavljanje poslova koji su povezani s djelatnošću društva;
- sklopiti ugovore o radu ili bilo koje druge ugovore građanskog prava sa društvom ili samostalnim preduzetnikom koji svojom djelatnošću može konkurirati društvu, što uključuje i obavljanje poslova koji su povezani s djelatnošću društva, i
- na bilo koji drugi način konkurentno djelovati protiv društva,

ako bi pri tom mogao iskoristiti tehnička ili poslovna znanja i poslovne veze koje je stekao tokom trajanja radnog odnosa u kompaniji.

Zbog važenja i poštovanja klauzule o konkurenciji nakon prestanka funkcije i radnog odnosa u društvu, izvršnom direktoru pripada mjesečna naknada, pri čemu naknada za prvih šest meseci poštovanja

klauzule o konkurenciji iznosi sedamdeset posto (70%) osnovne mjesečne bruto zarade izvršnog direktora, za preostale mesece trideset posto (30%) osnovne mjesečne bruto zarade izvršnog direktora, bez obzira na to da li izvršni direktor ima mogućnost da ostvari dohodak uporediv s prethodnim dohotkom, ako je s važenjem klauzule o konkurenciji prekršen ili umanjen slobodan izbor zaposlenja ili slobodna ekonomska inicijativa izvršnog direktora.

Detaljnija pravila o sprovođenju klauzule o konkurenciji izvršni direktor i kompanija definišu u ugovoru o radu.

Ostala prava

Izvršni direktor ima pravo i na ostala prava i pogodnosti, koja su bliže utvrđena metodologijom nagrađivanja izvršnog direktora i njegovim ugovorom o radu, a odnose se na: službeno vozilo, mobilni telefon, osiguranje, preventivne zdravstvene preglede, dopusko obrazovanje i dr.

Posebna novčana primanja

Izvršni direktor ima pravo na druga novčana primanja navedena u nastavku, u skladu sa lokalnim zakonodavstvom.

Otpremnina pri penzionisanju: izvršni direktor ima pravo na otpremninu pri penzionisanju u iznosu tri puta većem od prosjeka osnovne mjesečne bruto zarade koju je primao u poslednja tri mjeseca prije prestanka radnog odnosa.

Naknade troškova povezanih sa obavljanjem funkcije: izvršni direktor ima pravo na naknadu troškova povezanih sa obavljanjem funkcije, pod uslovima i u visini koji važe za ostale zaposlene u društvu (dnevnice za službena putovanja, troškovi prevoza i smještaja na službenim putovanjima). Naknada troškova prevoza na posao i sa posla ne pripada izvršnom direktoru ako ima pravo na korišćenje službenog vozila.

Primanja i naknade troškova u vezi sa radom, koji nisu izričito navedeni u ovoj Politici i Metodologiji, ne pripadaju izvršnom direktoru, osim ako lokalno zakonodavstvo određuje drugačije.

Učešće u dobiti izvršnog direktora

Izvršni direktor ne učestvuju u dobiti društva.

8 Privremeno odstupanje od politike nagrađivanja

Privremeno odstupanje od politike naknada je dozvoljeno samo u izuzetnim okolnostima. Izuzetne okolnosti nastaju kada i ako je odstupanje od politike naknada neophodno za realizaciju dugoročnih interesa i održivosti kompanije u cjelini ili za očuvanje njene imovine. Procjena dugoročnih interesa može uzeti u obzir, između ostalog, dugoročni finansijski uspjeh kompanije, konkurentnost i stvaranje većeg prinosa za akcionara ili bilo kakvu promjenu ključnih uslova poslovanja kompanije, nakon što je skupština odlučila o politici naknada, na primjer kao rezultat aranžmana spajanja ili akvizicije ili u okolnostima u kojima trenutno važeća politika naknada više ne bi imala smisla. Izuzetna okolnost koja omogućava mogućnost privremenog odstupanja od politike nagrađivanja je i moguća promjena zakonodavstva (npr. promjena poreskih propisa).

Komponente naknade koje mogu biti predmet privremenog odstupanja od usvojene politike su varijabilna komponenta naknade i druga prava (kao što su beneficije i druge specifične novčane naknade). Odluku o privremenom odstupanju od politike nagrađivanja donosi Odbor direktora.

9 Prelazne i završne odredbe

Ovu politiku naknade usvaja Skupština akcionara, uz prethodnu saglasnost Odbora direktora.

Administrator politike obavještava nosioca funkcije usklađenosti matične kompanije i funkciju upravljanja grupom o usvajanju ove politike.

Ova politika stupa na snagu i primjenjuje se danom usvajanja od strane Skupštine akcionara, kada prestaje da važi Politika naknada broj 02-12083/23 od 26.04.2023. godine. Izuzetno od prethodnog stava, odredbe o naknadama članova Odbora direktora primjenjivaće se pri ponovnom imenovanju postojećih članova ili imenovanju novog člana odbora direktora.

Odredbe vezane za promjenljivi dio primanja (varijabilni dio zarade) izvršnog direktora, počinju se primjenjivati u 2025. godini, za isplatu promjenljivog dijela primanja (varijabilni dio zarade) za poslovnu godinu 2024.

Politika se objavljuje na internom portalu i na zvaničnoj internet stranici Društva.

Predsjedavajući Skupštine akcionara

Nebojša Ščekić



JB