AKCIONARSKO DRUŠTVO ZA OSIGURANJE
UNIQA
ŽIVOTNO OSIGURANJE
1. Br SAZIV-11/1
28.04.2025. god
PODGORICA

UNIQA životno osiguranje a.d.

Politika naknada

Dokument nivoa 1

URN	
Verzija	1.0
Autori	Danijela Panov, Ljudski resursi
Vlasnik dokumenta	Danijela Panov, Ljudski resursi
Odobreno od	Odbor direktora UNIQA životno osiguranje a.d. Podgorica, Skupština akcionara UNIQA životno osiguranje a.d. Podgorica
Datum stupanja na snagu	28.04.2025. godine

Sadržaj

1. Definicije 3
2. Uvod 4
2.1. Ciljevi, pravni osnov, revizija 4
2.1.1. Ciljevi 4
2.1.1 Pravni osnov 4
2.1.2 Revizija 6
2.2. Opseg 6
2.2.1 Hijerarhijski osnov 6
2.2.2 Opseg primjene 6
2.2.3 Organ izdavanja 6
2.2.4 Povezanost s drugim propisima i aktima 7
2.2.5 Datum stupanja na snagu 7
2.2.6 Jezik 7
3. Načela naknada UNIQA Grupe 8
3.1. Definicija opsega primjene 8
3.2. Opšta načela 8
3.3. Upravljanje naknadama 9
3.3.1 Nivo Uprave Društva 9
Sistem naknada i pojedinačni kompenzacioni paket (Nivo 1) je definisan na sledeći način: 9
3.4. Načela opštih kompenzacionih elemenata 9
3.4.1 Fiksna naknada 9
3.4.2 Varijabilna naknada 9
3.4.3 Posebna i jednokratna plaćanja 10
3.4.4 Hedging 10
3.5 Načela specifičnih kompenzacionih elemenata 10
3.5.1 Godišnji bonus (*Short-term Incentive, STI*) 10
4. Upravljanje – uloge i odgovornosti 12
4.1. Kadrovska komisija Nadzornog odbora 12
4.2. Komisija za naknade UNIQA Grupe 12
4.3. Služba ljudskih resursa UNIQA Grupe 12
4.4. Ljudski resursi UNIQA životno osiguranje a.d. 13
4.5. Funkcija praćenja usklađenosti poslovanja 13
Dodatak ./1: Zapisnik o promjenama 14
Dodatak ./2: Sadržaj 15

1. Definicije

"Društvo"	UNIQA životno osiguranje a.d.Podgorica
"Dodatak"	odnosi se na bilo koji dodatak dokumentu.
"Poslovna jedinica"	označava bilo koji pravni subjekt UNIQA Grupe.
„Izvršni direktor"	označava Izvršnog direktora Društva
"Kompenzacioni paket"	ili paket naknade; zbir svih finansijskih (fiksne i varijabilne naknade) i nefinansijskih nagrada (beneficija) koje se dodjeljuju pojedincu.
"Dokument" ili "Regulativa"	odnosi se na bilo koju politiku, standard ili drugu regulativu.
"EIOPA"	znači Evropsko nadzorno tijelo za osiguranje
"ESG kriteriji"	označava "ekološke, društvene i upravljačke kriterijume" odnosno skup standarda koje koriste društveno odgovorni ulagači za provjeru ulaganja.
"Fiksna naknada"	predstavlja zbir osnovne zarade i drugih fiksnih naknada na godišnjoj osnovi.
"Funkcije upravljanja"	označava Funkciju upravljanja rizicima, Funkciju usklađenosti, Funkciju interne revizije i Aktuarsku funkciju kako je definirano u Politici upravljanja Grupe.
"Ključne funkcije"	odnosi se na „Funkcije upravljanja" i „ druge ključne funkcije" kako je definisano u Politici upravljanja.
"Uprava društva"	označava Izvršnog direktora i Odbor direkora Društva
"Ostale ključne funkcije"	definisane su u Politici upravljanja Grupe i lokalnim pravilnicimaupravljanja.
"REMCO"	odnosi se na Odbor za naknade UNIQA Grupe, kako je definisano u Politici upravljanja Grupe.
"ROE"	znači povrat na kapital
"Solventnost II"	označava Direktivu 2009/138/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 25. novembra 2009. o obavljanju poslova osiguranja i reosiguranja.
"STI"	odnosi se na kratkoročne podsticaje/godišnji bonus.
"TSR"	odnosi se na ukupni povrat akcionara.
"UIG"	odnosi se na UNIQA Insurance Group AG.
"UNIQA Grupa"	odnosi se na UIG i njegove podružnice zajedno.
"Varijabilna naknada"	odnosi se na kratkoročne i dugoročne podsticaje / bonuse vezane za učinak.

2. Uvod

2.1. Ciljevi, pravni osnov, revizija

2.1.1. Ciljevi

Cilj Politike naknada je da se obezbijede principi unutrašnje pravičnosti i spoljne konkurentnosti u pogledu naknada članovima odbora direktora, izvršnog direktora odnosno drugim odgovornim licima, čije radnje mogu imati materijalni uticaj na izloženost društva rizicima, da se podstakne dobro upravljanje i upravljanje rizicima, da se spriječi prekomjerno preuzimanje rizika i na taj način da se obezbijedi održivi ekonomski razvoj u odnosu na ESG kriterijume.

Ova Politika utvrđuje glavne principe za naknade funkcija kako je definisano u Smjernicama Solventnost II, EIOPA smjernicama i Pravilniku Agencije za nadzor osiguranja o sistemu upravljanja u društvima za osiguranje. Sadrži detalje o šemama nagrađivanja, o fiksnim i varijabilnim elementima kompenzacionih paketa (osnovna zarada, kratkoročni podsticaji/bonusi, odložena isplata bonusa) i opisuje uloge različitih zainteresovanih strana uključenih u dizajn, odobravanje i pregled politike.

UNIQA životno osiguranje a.d. je snažno opredijeljeno da osigura da kompenzacioni paketi članova odbora direktora i zvršnog direktora ispunjavaju uslove navedene u ovoj Politici. Stoga, Politika naknada navodi kriterijume i procedure za određivanje i reviziju takvih paketa.

2.1.1 Pravni osnov

Solventnost II

10. oktobra 2014. Komisija Evropske unije objavila je Delegiranu uredbu (EU) 2015/35 kojom se dopunjuje Direktiva 2009/138/EC Evropskog parlamenta i Savjeta o preuzimanju i obavljanju djelatnosti osiguranja i reosiguranja ("Solventnost II"). Ona sadrži propise i zahtjeve koji se odnose na sisteme upravljanja i (re)osiguranja poslovnih jedinica, uključujući i spisak pisanih politika koje osiguravači moraju uspostaviti i primjeniti. Između ostalog, Delegirana uredba zahtjeva od poslovnih jedinica (re)osiguranja da usvoje pisanu politiku naknade.
"Upravno, upravljačko ili nadzorno tijelo,ljudi koji efikasno vode posao ili imaju druge ključne funkcije;
i druge kategorije osoblja čije profesionalne aktivnosti imaju značajan uticaj na profil rizika kompanije".

Međutim, Direktiva ne nameće kvantitativna ograničenja na iznos nagrada u poslovnim jedinicama (re)osiguranja.

Osim toga, 21. aprila 2021. godine. Evropska komisija je objavila Delegiranu uredbu (EU) 2021/1256 o izmjenama i dopunama gore opisane Delegirane uredbe (EU) 2015/35 u pogledu integracije rizika održivosti u upravljanju društvima za osiguranje i reosiguranje. Stav (5) ove Delegirane uredbe (EU) 2021/1256 bavi se obavezom društava za osiguranje i reosiguranja da u svoju politiku nagrađivanja uključe informacije o tome kako se integracija rizika održivosti uzima u obzir u sistemu upravljanja.

EIOPA smjernice o sistemu upravljanja

EIOPA je 2015. godine objavila Smjernice o aranžmanima upravljanja kao smjernice za nacionalna regulatorna tijela i poslovne jedinice (re)osiguranja u procesu sprovođenja Solventnosti II. U skladu sa Solventnošću II, u odjeljku II (Smjernice 9-10) navode se dodatni detalji u vezi sa obimom politike naknada, uključujući sastav odbora za naknade.

On precizira da poslovna jedinica (re)osiguranja treba da obezbijedi da njena politika naknada ne podstiče pretjerano preuzimanje rizika i ne ugrožava njenu sposobnost da održi adekvatnu bazu kapitala.

Smjernicama se preporučuje sprovođenje konzistentne politike naknada za cijelu Grupu, u skladu sa strategijama upravljanja rizicima na nivou Grupe. Trebalo bi da se primenjuje na sve relevantne osobe na nivou Grupe, kao i na nivou pojedinačnog privrednog subjekta. Nadležno upravljačko telo mora da obezbijedi dosljednu, ispravnu i usklađenu primjenu zahtjeva za naknadu u svim subjektima unutar grupe osiguranja.

Osim toga, Smjernice preciziraju da odbor za naknadu mora biti uspostavljen na takav način da može donositi kompetentne i nezavisne presude o politici naknada i njenom nadzoru. U odsustvu odbora za naknade, administrativno, upravljačko ili nadzorno tijelo treba da preuzme svoje zadatke.

Zakon o privrednim društvima

Skupština akcionarskog društva odlučuje o politici naknada, kao i o visini naknada članovima odbora direktora, odnosno članovima nadzornog odbora, 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 direktorima:
1) u skladu sa prethodno odobrenom politikom naknada, ili
2) u skladu sa postojećim praksama, ukoliko ne postoji u prethodnom periodu usvojena politika naknada.
Politika naknada mora biti jasna i razumljiva, i obavezno sadrži i sljedeće podatke:
1) objašnjenje o tome na koji način će politika naknada doprinijeti ostvarivanju poslovne strategije društva, dugoročnih ciljeva i održivosti društva;
2) informaciju o fiksnom i varijabilnom dijelu naknade, uključujući sve bonuse i ostale isplate koje se mogu dodijeliti članovima organa upravljanja u bilo kom obliku, sa procentualnim udjelom u njihovim ukupnim primanjima;
3) način utvrđivanja politike naknada uzimajući u obzir zarade i uslove rada zaposlenih u društvu;
4) jasne, sveobuhvatne i raznovrsne kriterijume dodjele varijabilnog dijela naknada;
5) metode za vrednovanje finansijskih i nefinansijskih rezultata poslovanja, uključujući, prema potrebi, kriterijume u vezi sa društveno odgovornim poslovanjem, sa obrazloženjem na koji se način primjenom kriterijuma doprinosi ostvarivanju poslovne strategije, dugoročnim interesima i održivosti društva, kao i metode za primjenu kriterijuma;
6) o odlaganjima u isplati naknada i pravu na povraćaj varijabilnog dijela naknade društvu;
7) o vremenu koje mora da prođe prije sticanja vlasništva nad dodijeljenim akcijama, ako se naknada daje i u akcijama društva, kao i dužinu trajanja zabrane otuđenja dodijeljenih akcija nakon sticanja vlasništva gdje zabrane postoje, kao i pojašnjenje o tome kako naknada u akcijama doprinosi ostvarenju ukupnih ciljeva politike naknada;
8) o dužini trajanja ugovora sa članovima organa upravljanja i otkaznim rokovima, kao i o glavnim obilježjima dopunskog penzionog osiguranja ili programa prijevremene penzije, finansijskim i drugim posljedicama njihovog prekida, ako takvi aranžmani postoje u društvu;
9) informacije o procesu donošenja odluka koji se primjenjuje za određivanje, izmjenu i sprovođenje politike naknada, uključujući mjere za izbjegavanje konflikta interesa ili upravljanje njima, te ako postoji u društvu, o položaju i ulozi komisije za naknade;
10) opis i pojašnjenje o bitnim promjenama u slučaju izmjene postojeće politike naknada, kao i pojašnjenje o tome kako su tim promjenama uzeti u obzir stavovi akcionara o politici naknada i izvještaji podnijeti poslije zadnjeg glasanja o politici naknada na skupštini akcionara.
Usvojena politika naknada objavljuje se na internet stranici društva.

Pravilnik o sistemu upravljanja u društvima za osiguranje

Politika naknada
Član 14
(1) Skupština akcionara u skladu sa zakonom donosi i revidira politiku naknada i odlučuje o visini naknada članovima odbora direktora.
(2) Politika naknada obuhvata sistem naknada članovima odbora direktora, izvršnim direktorima odnosno drugim odgovornim licima, čije radnje mogu imati materijalni uticaj na izloženost društva rizicima.
(3) Politika naknada formira se na način da spriječi pretjerano ili neprimjereno izlaganje riziku, obezbijedi

konzistentnost sa opštim poslovnim ciljevima i dugoročnim interesima društva i očuvanje interesa osiguranika odnosno korisnika osiguranja.
(4) Politika naknada javno je dostupna i objavljuje se na internet stranici društva.

Principi formulisanja politike naknada
Član 15
(1) Pri formiranju politike naknada društvo bi trebalo da:
- kao polaznu tačku za formiranje politike naknada uzme strategiju i ciljeve poslovanja i upravljanja rizicima društva,
profil rizičnosti i dugoročne interese i rezultate društva u cjelini;
- uspostavi mehanizme izbjegavanja i upravljanja sukobom interesa;
- podstiče dobro i efikasno upravljanje rizicima i sprječava preuzimanje rizika koje prelazi ograničenja dopuštena u društvu;
- politikom obuhvati društvo u cjelosti i uspostavi odgovarajuće postupke i mjere kako bi uzelo u obzir zadatke i rezultate rada lica čije su naknade uređene;
- propiše obavezu stalnog nadzora nad sprovođenjem te politike;
- primjenjuje principe jasnoće, transparentnosti i efikasnosti upravljanja naknadama i nadzora nad njima.

(2) Pri formiranju politike naknada poštuju se 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 bi trebalo da se obavežu da neće upotrebljavati lične strategije zaštite od rizika ili osiguranje u vezi sa odgovornošću, koje bi narušilo funkcionisanje ugovorenih naknada.

2.1.2 Revizija

Ova će se Politika naknada revidirati jednom godišnje, kao i dodatno prema potrebi kako bi se usvojile eventualne izmjene njenih pravnih osnova, u skladu sa relevantnim razvojem Društva.

2.2. Opseg

2.2.1 Hijerarhijski osnov

Ova politika je dokument nivoa 1.

2.2.2 Opseg primjene

Ova Politika naknada se primjenjuje na:.

- Članove Odbora direktora
- Izvršnog direktora.

2.2.3 Organ izdavanja

Politiku naknada usvaja Skupština akcionara Društva.

2.2.4 Povezanost s drugim propisima i aktima

Ova Politika naknada će biti dopunjena drugim dokumentima koji uređuju pitanja naknada.

Trenutno su to:

- Grupne smjernice
- STI smjernice
- Pravilnik o sistemu upravljanja u društvima za osiguranje
- Zakon o privrednim društvima.

2.2.5 Datum stupanja na snagu

Datum stupanja na snagu ove politike je 28.04.2025.godine.

2.2.6 Jezik

Jezik ove politike je crnogorski jezik.

Za interne potrebe razmjene s UNIQA Grupom, mjerodavni jezik ove politike je engleski jezik.

3. Načela naknada UNIQA Grupe

3.1. Definicija opsega primjene

S obzirom na važeću zakonsku regulativu i u svrhu primjene Politike naknada, identifikovana je ciljna grupa nivoa 1.

Iz te perspektive identifikovana je sljedeća grupa za potrebe ove Politike:

- "Nivo 1" –Organi upravljanja u UNIQA životno osiguranje ad s najznačajnijim uticajem na poslovanje – top menadžment pozicije:

  - Članovi odbora direktora u UNIQA životno osiguranje ad
  - Izvršni direktor UNIQA životno osiguranje ad

Nivo 1	**Top menadžment pozicije s najznačajnijim uticajem na poslovanje**	▪ Uprava Društva UNIQA životno osiguranje ad

3.2. Opšta načela

Načela naknada UNIQA životno osiguranje ad nastoje postići ravnotežu između tržišnih trendova, zakonskih i regulatornih zahtjeva, očekivanja akcionara i nosioca pozicija. Osmišljena su u skladu sa vodećim načelima Strateškog manifesta UNIQA 3.0:

1. Klijent na prvom mjestu
2. Odgovornost
3. Zajednica
4. Jednostavnost
5. Integritet

Temeljna načela podržana u praksi naknada UNIQA životno osiguranje ad su:

- Unutrašnja pravednost: pravedno postupanje prema pojedincima s obzirom na njihov položaj i individualne karakteristike (iskustvo, vještine, učinak, talenat i potencijal).

- Tržišna konkurentnost: tržišno upoređivanje kompenzacionih elemenata koji osiguravaju sposobnost privlačenja, motivisanja i zadržavanja stručno kvalifikovanih resursa; definisanje konkurentnih raspona zarada na osnovu UNIQA *Job Gradinga* i redovno praćenje tržišnih trendova i nivoa zarada učestvovanjem u anketama o naknadama koje organizuju nezavisni pružaoci referentnih vrijednosti zarada.

- Sprječavanje pretjeranog preuzimanja rizika: usklađivanje kategorije, veličine i strukture kompenzacionih paketa sa vrstom rizika kojem je uloga izložena, uzimajući u obzir najnovije zakonske zahtjeve.

- Finansijska održivost: održavanje dogovorenih budžeta i praćenje uticaja troškova zaposlenih na rezultate poslovanja, kratkoročno i dugoročno.

- Ekološka i društvena održivost: osiguranje da struktura naknada ne podstiče pretjerano preuzimanje rizika u pogledu ekološke i društvene održivosti i da je povezana s učinkom prilagođenim riziku.

Prilikom dizajniranja i revizije kompenzacionih paketa, ključni su faktori usklađenost s poslovnom strategijom Društva, s kratkoročnim ciljevima i dugoročnim strateškim planovima. Učinak i doprinos pojedinaca, timova, grupa i entiteta uspjehu Društva prepoznat je u komponentama kompenzacionih paketa koji se odnose na učinak.

3.3. Upravljanje naknadama

3.3.1 Nivo Uprave Društva

Sistem naknada i pojedinačni kompenzacioni paket (Nivo 1) je definisan na sledeći način:

Članovi Odbora direktora u UNIQA životno osiguranje a.d. koji su u radnom odnosu sa UNIQA Grupom ili sa Poslovnom jedinicom UNIQA Grupe iz druge države, nemaju naknadu, odnosno kompenzaciju od strane UNIQA životno osiguranje a.d, već to pravo ostvaruju u kompaniji u kojoj su zaposleni, a shodno potpisanom ugovoru o radu.

Nezavisni članovi Odbora direktora imaju fiksnu mjesečnu naknadu za vrijeme trajanja svog mandata. Visinu ove naknade utvrđuje Skupština akcionara.

Naknada Izvršnog direktora sastoji se od ugovorene zarade i određuje se ugovorom o radu koji zaključuje sa predsjednikom Odbora direktora.

Izvršni direktor nema ugovoreno pravo na varijabilni dio zarade – bonus, već se isti dodjelju na osnovu diskrecione odluke Odbora direktora, a uzimajući u obzir ostvarene rezultate rada Izvršnog direktora.

3.4. Načela opštih kompenzacionih elemenata

3.4.1 Fiksna naknada

Osnovna zarada je komponenta fiksne naknade koja se ugovora sa zaposlenima na osnovu odgovornosti, složenosti i hijerarhijskog nivoa, kao i individualnih karakteristika kao što su iskustvo, vještine, talenat i potencijal. Za potrebe određivanja i ažuriranja osnovica zarada u obzir se uzimaju zakonske odredbe i tržišna mjerila.

Komponenta fiksne naknade predstavlja dovoljno visok udio kompenzacionog paketa kako bi se izbjegla pretjerana zavisnost pojedinaca o komponentama varijabilne naknade, te kako bi se ograničilo i/ili izbjeglo preuzimanje prekomjernog rizika.

Osim osnovne zarade, pojedinci takođe mogu primati fiksne dodatke i beneficije (npr. službena vozila, službeni telefon, individualno zdravstveno osiguranje za pojedinca i članove njegove/njene porodice, osiguranje od nezgode,osiguranje za slučaj smrti i doživljenja) prema pravilima i uslovima UNIQA životno osiguranje ad.

3.4.2 Varijabilna naknada

Uz komponente fiksne naknade, Društvo nudi mogućnost varijabilnih naknada koji se odnose na učinak. Ukupan iznos varijabilne naknade zasniva se na procjeni učinka pojedinca i poslovanja u njegovom djelokrugu rada, te ukupnog rezultata Društva, UNIQA Grupe. Stoga Društvo ima za cilj direktno povezati naknadu s ekonomskim ciljevima i uspješnošću Društva. Individualni učinak procjenjuje se na osnovu finansijskih i nefinansijskih kriterijuma.

Komponente varijabilne naknade dizajnirane su za podsticanje radnog učinka. Međutim, sistem ne smije pružati podsticaje za rizike koji bi mogli biti nekompatibilni s UNIQA profilom rizika i/ili strategijom, zbog čega komponente varijabilne naknade možda neće biti isplaćene ili će biti značajno smanjene u slučaju

kršenja ograničenja rizika i/ili usklađenosti. Nadalje, ove se komponente mogu u potpunosti ukinuti ako profitabilnost Društva padne ispod definisanog praga.

Ponderisanje komponenata varijabilne naknade zavisi od nivoa senioriteta potrebnog za samo radno mjesto. Tipično, viši procenti varijabilne naknade u odnosu na fiksnu naknadu primjenjuju se na pozicije za koje je potreban veći nivo senioriteta.

Komponente varijabilne naknade povezane su s različitim vremenskim horizontima. Godišnji bonus kao kratkoročni podsticaj (*short-term incentive*, STI) uzima u obzir učinak tokom jednogodišnjeg perioda.

Za one uloge gdje je odložena komponenta isplate bonusa definisana ugovorom, značajan dio godišnjeg bonusa će biti dodijeljen kao odloženi bonus, koji se treba ostvariti tokom trogodišnjeg perioda (srednjoročni podsticaj).

3.4.3 Posebna i jednokratna plaćanja

Posebna i jednokratna plaćanja kao što su pristupni bonusi (*sign-on bonus*), otkupni bonusi (*buy-out bonus*), bonusi za zadržavanje i drugi izvanredni bonusi, kao i otpremnine, biće dodjeljena samo ukoliko je to opravdano poslovnim potrebama i/ili tržišnim uslovima.

3.4.4 Hedging

Pojedinci koji učestvuju u šemi odloženog bonusa obavezuju se da neće koristiti nikakve lične strategije *zaštite* ili druge protivmjere koje bi potkopale efekte prilagođavanja rizika ugrađene u njihove račune.

3.5 Načela specifičnih kompenzacionih elemenata

3.5.1 Godišnji bonus (*Short-term Incentive, STI*)

Godišnji bonus je varijabilni element naknade koji se daje zaposlenima iz grupe Nivoa 1 u Društvu, osim njihove fiksne naknade.

Glavni cilj STI šeme je direktno povezati naknadu sa ekonomskim ciljevima i uspješnošću poslovanja Društva.
Šema STI je dizajnirana da podrži razumnu ravnotežu između fiksnih i varijabilnih kompenzacionih elemenata. Sprječava pretjeranu zavisnost od varijabilne komponente.

Maksimalni iznos koji se može postići u okviru STI šeme je definisan kao procenat fiksne godišnje naknade. Nivo procenta STI zavisi od uticaja uloge na Kompaniju ili djelove Kompanije, kao i od njene složenosti. STI procenti se periodično revidiraju u svijetlu organizacionih promjena i mogućih promjena u složenosti uloge, kao i u pogledu tržišnih praksi.

Godišnji bonus je povezan sa kvantitativnim ciljevima.

STI Ciljevi se pregledaju jednom godišnje, po potrebi i češće, u cilju revidiranja istih u skladu sa izmjenama i dopunama njenog pravnog osnova i održavanja trenutnih poslovnih prioriteta. STI ciljevi koji su definisani i na osnovu koji se vrši obračun godišnjeg bonusa su sljedeći:

1.1 Grupa - RoRC (a / T) (neto prihod nakon oporezivanja / SCR) - (G1)	Težina 30 %
1.2 Stopa rasta bruto zaračunate premije (nekonsolidovana) – (ME2)	Težina 20 %
1.3 CSM Koeficijent održivosti LV & KV / NB CSM – (ME4)	Težina 15.0%
1.4 Grupa - Zadovoljstvo kupaca (5 Star Ranking) – (G5)	Težina 5.0%
1.5 Grupa - Raznolikost i inkluzija (rodni jaz u platama) – (G6	Težina 5.0%

1.7 P / C Osiguranje Kombinovani odnos Bruto - (ME3) Težina 15.0%

Ovi ciljevi mogu uključivati kategorije; Ciljeve Grupe, regionalne ciljeve i lokalne ciljeve. Lični (individualni) ciljevi su definisani i nagrađeni u dodatnom diskrecionom bonus elementu STI šeme.

Visina isplate godišnjeg bonusa zavisi od ostvarenja definisanih ciljnih vrijednosti. Uz Godišnji bonus, može se dodijeliti i Diskrecioni bonus u iznosu između 0% i 45% godišnjeg ciljanog bonusa. Diskrecioni bonus je vrsta finansijske nagrade koja se dodjeljuje zaposlenima po diskreciji poslodavca, na osnovu faktora kao što su individualni učinak ili posebna dostignuća.
Preduslov za isplatu bonusa je da koeficijent solventnosti UNIQA Grupe ne padne ispod određenog praga. Ako koeficijent solventnosti padne ispod granice od 170% ("Sprat 1"), godišnji bonus se ne isplaćuje.
Takođe, ukoliko koeficijent solventnosti padne ispod granice od 135% ("Sprat 2"), diskrecioni bonus će biti takođe izostavljen.

Godišnji bonus i diskrecioni bonus su dobrovoljna plaćanja, što znači da nikakav pravni zahtjev ne može proizaći iz ponovnog plaćanja. Stvarna isplata podliježe odobrenju Upravnog odbora UNIQA Grupe.

Odvojene smjernice za STI regulišu sve detalje koji se odnose na ciljnu populaciju SPI, definiciju i evaluaciju ciljeva, kao i izračunavanje i isplatu godišnjeg bonusa. Smjernice za STI podliježu odobrenju Upravnog odbora UNIQA Grupe.

Odlaganje isplate bonusa

Značajan dio varijabilne naknade sadrži fleksibilnu, odloženu komponentu. Grejs period zavisi od elementa kompenzacije u pitanju i ne može biti kraći od tri godine.

Stoga, 40% od stvarnog iznosa godišnjeg bonusa se dodjeljuje kao odloženi bonus. Isplata odloženog bonusa zavisi od koeficijenta solventnosti UNIQA Grupe tokom trogodišnjeg perioda sticanja prava (čekanja), koji će biti preispitan u okviru procjene održivosti.

Međutim, ako je iznos godišnjeg ciljnog bonusa manji od 30.000 eura bruto, odlaganje se neće primjenjivati.

Ako je odloženi bonus odobren za prethodne godine, promjena položaja, raskid ili druga promjena u Društvu, u skladu sa članom 275(2)(c) Uredbe Solventnost II, neće rezultirati isplatom odloženog bonusa prije tog trogodišnjeg perioda čekanja.

Malus

Odloženi bonusi mogu biti podložni smanjenju, čime se izbjegava pretjerano preuzimanje rizika i poboljšava održivi uspjeh poslovanja Društva.

4. Upravljanje – uloge i odgovornosti

4.1. Kadrovska komisija Nadzornog odbora

Nadzorni odbor UNIQA Insurance Group AG osnovao je *Kadrovsku komisiju za poslove Upravnog odbora* - komisiju koja je odgovorna za odluke u vezi sa zapošljavanjem i naknadama i stoga djeluje kao komisija za naknade članova Upravnog odbora UNIQA Grupe.

Komisija je nezavisno tijelo koje definiše, razmatra i ažurira kompenzacione pakete. Odgovorna je za odluke koje se odnose na sve komponente paketa naknada; osnovna zarada, varijabilna zarada i beneficije, kao i definisanje i procjena ciljeva koji se koriste u naknadama u vezi sa učinkom. Komisija se redovno sastaje i ima četiri člana.

4.2. Komisija za naknade UNIQA Grupe

Komitet za naknade grupe (REMCO) nadgleda dizajn i upravljanje sistemom naknada na nivou grupe i njegov dalji razvoj. Ona nadzire adekvatnost i usklađenost sistema naknada sa relevantnim regulatornim zakonom, kao i sprovođenje njegovih odluka.

Za izvršne direktore i članove Odbora direktora poslovnih jedinica (re)osiguranja, odluke donosi odgovarajući Nadzorni odbor u skladu sa Komisijom za naknade UNIQA Grupe.

REMCO rešava sva pitanja vezana za naknadu nosilaca ključnih funkcija. REMCO takođe upravlja naknadama direktora funkcija Grupe, kao i pojedinačnim kompenzionim paketima koji prelaze definisani prag u skladu sa Poslovnikom REMCO-a. Donosi odluke u vezi sa veličinom i strukturom paketa naknada i njihovim periodičnim pregledom. U ovim odlukama, REMCO postupa u skladu sa ugovornim i zakonskim propisima, planiranim budžetom, kao i uz prethodnu provjeru unutrašnje pravičnosti i spoljne konkurentnosti. REMCO je odgovoran za odluke koje se odnose na sve komponente paketa nagrada, tj. osnovna zarada, varijabilna zarada i beneficije, kao i definisanje i procjenu ciljeva koji se koriste u naknadama u vezi sa učinkom

REMCO se redovno sastaje četiri puta godišnje. Povelja i Poslovnik REMCO-a regulišu unutrašnje rukovodstvo Komisije i definišu sledeće oblasti:

- Predsjednik, redovni članovi i gosti;
- Organizacioni aspekti;
- Odgovornosti i dužnosti;
- Donošenje odluka i proces eskalacije;
- Izvještavanje

4.3. Služba ljudskih resursa UNIQA Grupe

Služba ljudskih resursa UNIQA Grupe vlasnik je Politike naknada UNIQA Grupe i odgovorna je za:

- donošenje Politike naknada Grupe
- redovno preispitivanje Politike naknada Grupe, najmanje jednom godišnje, osiguravajući da je u skladu sa najnovijim zakonodavstvom
- obezbjeđivanje odgovarajućih formalnih procedura za sprovođenje Politike naknada Grupe u cijeloj Grupi;
- podršku lokalnim članovima Grupe u sprovođenju Politike naknada Grupe koja odražava zahtjeve lokalnog tržišta
- obezbjeđivanje poštovanja uslova Politike naknada Grupe u pripremi kompenzacionih paketa
- redovno razmatranje i ažuriranje liste nosioca pozicija na funkcijama koje podliježu Politici naknada Grupe, najmanje jednom godišnje
- čuvanje ažurnih informacija u vezi sa naknadama pojedinaca obuhvaćenih Politikom naknada Grupe

- podršku REMCO-u u donošenju odluka u vezi s kompenzacionim paketima funkcija koje podliježu Politici naknada Grupe
- deluje kao tačka prvog kontakta za sva pitanja vezana za naknade.

4.4. Ljudski resursi UNIQA životno osiguranje a.d.

Organizaciona jedinica Ljudski resursi UNIQA životno osiguranje a.d vlasnik je lokalne Politike naknada i odgovorna je za:

- donošenje lokalne Politike naknada
- redovnu reviziju lokalne Politike naknada, najmanje jednom godišnje, osiguravajući da je u skladu sa najnovijom Politikom naknada grupe i lokalnim zakonodavstvom tj. Pravilnikom o sistemu upravljanja u društvima za osiguranje
- obezbjeđivanje usklađenosti sa zahtjevima lokalne Politike naknada prilikom izrade kompenzacionih paketa
- identifikovanje svih funkcija koje podliježu lokalnoj Politici naknada uz podršku odgovorne osobe za praćenje uklađenosti poslovanja
- redovni godišnji pregled i ažuriranje liste nosioca pozicija na funkcijama koje podliježu lokalnoj Politici naknada
- čuvanje i održavanje ažurnih informacija u vezi sa naknadama pojedinaca obuhvaćenih lokalnom Politikom naknada
- podršku Upravnom odboru Grupe Društva u donošenju odluka u vezi sa kompenzacionim paketima funkcija koje podliježu lokalnoj Politici naknada
- podnošenje lokalne Politike naknada kao i liste vlasnika koji podliježu lokalnoj Politici naknada, odobrene od strane lokalnog rukovodstva Društva, Službe za ljudske resurse UNIQA Grupe i lokalne funkcije usklađenosti poslovanja
- deluje kao prva tačka kontakta za lokalna pitanja u vezi naknada.

4.5. Funkcija praćenja usklađenosti poslovanja

Funkcija praćenja usklađenosti poslovanja prati promjene u regulatornom okruženju u odnosu na zahtjeve Politike naknada i izvještava organizacionu jedinicu Ljudski resursi o tim promjenama, uključujući preporuke za izmjene.

Funkcija praćenja usklađenosti poslovanja identifikuje nosioce ključnih funkcija.

Dodatak ./1: Zapisnik o promjenama

Verzija	Odgovarajuća verzija Politike naknada UNIQA Grupe	Promjene	Datum stupanja na snagu
/	1.0	Prvo donošenje Grupne politike (20.07.2015.)	/
/	2.0	Revizija Grupne politike (19.02.2018.)	/
/	2.1	Kao posljedica spajanja UNIQA International AG s UNIQA Österreich Versicherungen AG, naziv kompanije UNIQA International AG je izbrisan iz dokumenta. Sprovedeno je oblikovanje i strukturne promjene prema standardnom predlogu. Datum stupanja na snagu: dan upisa pripajanja UNIQA International AG UNIQA Österreich Versicherungen AG u Privredni registar.	/
/	2.2	Revizija Grupne politike (01.03.2022.)	/
1.0	3.0	Grupna politika: pregled i ažuriranje novog predloga; pojašnjenje da se odgođeni bonusi ni pod kojim okolnostima ne smiju isplatiti prije kraja razdoblja čekanja od 3 godine i povezane provjere održivosti; promjena naziva iz Group Human Resources u Group People. Datum stupanja na snagu: 21.11.2023. Prvo donošenje lokalne politike.	28.04.2025

Dodatak ./2: Sadržaj

Dokument	Politika naknada
Verzija	1.0
Datum stupanja na snagu	28.04.2025
Autor	Danijela Panov, Ljudski resursi

Cilj Politike naknada

Politikom naknada utvrđuju se glavni principi nagrađivanja za identifikovane funkcije definisane u smjernicama Solventnosti II , EIOPA, Zakonu o privrednim društvima, Pravilniku o sistemu upravljanja u društvima za osiguranje. Pored obezbjeđivanja principa unutrašnje pravičnosti i spoljne konkurentnosti, cilj ove politike je promovisanje zdravog i efikasnog upravljanja rizicima i sprječavanje prekomjernog preuzimanja rizika. Održivi ekonomski razvoj je podržan u pogledu ESG kriterijuma.

Glavni sadržaj Politike naknada

Ova Politika naknada:

- daje pregled pravnih zahtjeva prema Solventnosti II i lokalnih zakonskih zahtjeva u vezi sa naknadama
- opisuje opšta načela naknada u UNIQA životno osiguranje a.d.
- opisuje elemente naknada i njihovu primjenu
- postavlja pravila upravljanja i definiše uloge i odgovornosti

AKCIONARSKO DRUŠTVO ZA OSIGURANJE
UNIQA
ŽIVOTNO OSIGURANJE
1. Br SA3 IV 11
28.04.2025. god.
PODGORICA

Na osnovu odredbi člana 133 Zakona o privrednim društvima ("Sl.list CG" br. 065/20, 146/21) i člana 15. Statuta **UNIQA životno osiguranje ad Podgorica**, Skupština akcionara Društva na Redovnoj sjednici održanoj dana **28.04.2025. godine**, donosi sljedeću:

ODLUKU
o usvajanju Politike naknada

Član 1.
Ovom Odlukom Skupština akcionara Društva usvaja predlog Politike naknada.

Član 2.
Politika iz člana 1. ove Odluke nalazi se u prilogu Odluke i čini njen sastavni dio.

Član 3.
Ova Odluka sačinjena je na crnogorskom i engleskom jeziku. U slučaju nesaglasnosti između tekstova ove Odluke na crnogorskom i engleskom jeziku, primeniće se tekst ove Odluke na crnogorskom jeziku.

Član 4.
Za sprovođenje odluke zadužen je Izvršni direktor Društva.

Član 5.
Ova Odluka stupa na snagu danom usvajanja.

Obrazloženje
Ova Politika naknada se usvaja shodno Zakonu o privrednim društvima i u cilju usklađivanja sa zahtjevima definisanim u Pravilniku o sistemu upravljanja u društvima za osiguranje, donijetim od strane Agencije za nadzor osiguranja.

Imajući u vidu navedeno odlučeno je kao u dispozitivu ove Odluke.

On the basis of the provisions of article 133, Law on Business organizations ("Official Gazette Montenegro" no. 065/20, 146/21) and article 15 the Statute of **UNIQA Life Insurance Podgorica**, Shareholders Meeting of the Company in the Regular sesion coulded on **28th April 2025**, bringing:

DECISION
on adopting of the Remuneration Policy

Article 1
The Shareholders Meeting of the Company hereby adopts the proposal of the Remuneration Policy.

Article 2
The Policy from Article 1 of this Decision can be found in the appendix and it represents its integral part.

Article 3
This Decision is written in Montenegrin and English languages. In case of discrepancies between the texts hereof in Montenegrin and in English language, Montenegrin text shall prevail.

Article 4
The Executive Director is in charge of the implementation of the Decision.

Article 5
This Decision enters into force on the day of the adoption.

Explanation
This Remuneration Policy is adopted in accordance with the Law on Business Organizations and align it with the requirements defined in the Rulebook on the governance system in insurance companies, adopted by the Insurance Supervision Agency.

Based on the mentioned, it was decided as in the operative part of this Decision.

Predsjedavajući Skupštine / President of Shereholders' Meeting
Boris Đurović
Izvršni direktor / Executive director

AKCIONARSKO DRUŠTVO ZA OSIGURANJE
UNIQA
ŽIVOTNO OSIGURANJE AD PODGORICA
1
PODGORICA