



## Generali grupa

# INTERNA POLITIKA NAKNADA GENERALI GRUPE/REGIONA

Direktor Funkcije za ljudske resurse i organizaciju/  
Regionalna funkcija za ljudske resurse i organizaciju

### **POLITIKA GRUPE/REGIONA**

Šifra regionalnog dokumenta 116 v.1 6

Datum usvajanja od strane ExCo: 31.5.2023

[generali.com](https://www.generali.com)

## Rezime dokumenta

Naslov	Interna politika naknada Generali grupe
GIRS klasifikacija	Politika Grupe
Šifra dokumenta	GP_2023_006
Usvaja	Odbor direktora Assicurazioni Generali S.p.A.
Datum stupanja na snagu	2023-04-30
Nadležna funkcija Grupe	Direktor Funkcije za ljudske resurse i organizaciju
Ključni kontakt	<a href="mailto:Group_Reward@Generali.com">Group_Reward@Generali.com</a>

## Verzije i zadužena lica

Verzija	Datum izdavanja	Šifra dokumenta	Razlog za izmene i opseg izmena	Zaduženo lice
6	2023-03-13	GP_2023_006	<b>Veće izmene</b> Ažuriranja sadržaja politike u skladu sa Izveštajem o naknadama Assicurazioni Generali	Direktor Funkcije za ljudske resurse i organizaciju
5	2022-03-14	GP_2022_001	<b>Veće izmene</b> Ažuriranja sadržaja politike u skladu sa Izveštajem o naknadama Assicurazioni Generali	Direktor Funkcije za ljudske resurse i organizaciju
4	2021-03-10	GP_2021_007	<b>Veće izmene</b> Ažuriranja sadržaja politike u skladu sa Izveštajem o naknadama Assicurazioni Generali	Direktor Funkcije za ljudske resurse i organizaciju
3	2020-03-12	GP_2020_004	<b>Veće izmene</b> Ažuriranja sadržaja politike u skladu sa Izveštajem o naknadama Assicurazioni Generali	Direktor Funkcije za ljudske resurse i organizaciju
2	2019-03-13	GP_2019_020	<b>Veće izmene</b> Novine u propisima, izmene postojećeg okvira o naknadama (tj. izdavanje nove IVASS uredbe br. 38/2018)	Direktor Funkcije za ljudske resurse i organizaciju
1	2018-03-14	GP_2018_005	-	Funkcija za ljudske resurse i organizaciju Grupe

## Osnovna prateća interna regulativa

- Direktive Grupe o sistemu upravljanja
- Fit & Proper politika Grupe
- Politika Grupe za upravljanje operativnim rizicima
- Smernice Grupe za nominacije, delegiranje ovlašćenja i naknade
- Procedura za transakcije sa povezanim licima

## Zamenjen/ukinut interni akt

- n.p.

### Razlog za objavljivanje

Propisi  Da  Ne

- IVASS uredba br. 38 od/ 2018 2018.
- EIOPA Smernice za sistem korporativnog upravljanja
- Delegirana Uredba br. 35/2015 o sprovođenju Direktive Solventnost II 2009/138/EC

Relevantno za Zakonodavnu uredbu 231/2001

Da  Ne

### Aneksi

- Aneks I - Smernice za godišnji ciklus merenja učinka i sistem Grupe za kratkoročne podsticaje – Grupa za globalno liderstvo
- Aneks II - Pravila programa podsticaja za direktore i relevantne zaposlene u ključnim funkcijama
- Aneks III - Pravila LTI plana 2023-2025
- Aneks IV – Lista pravnih lica relevantnih za rizik
- Aneks V – Lista ključnih zahteva za implementaciju



9.2.



9.3.



9.4.



9.5.



9.6.

Group\_Regional\_policGroup\_Regional\_policGroup\_Regional\_policGroup\_Regional\_policGroup\_Regional\_polic

## REZIME

Ova Interna politika naknada Grupe (u daljem tekstu Politika) ima za cilj da osigura doslednu primenu Politike naknada na nivou cele Grupe koju svake godine odobrava Skupština Akcionara Assicurazioni Generali S.p.A.. Pre svega, ova politika definiše način na koji će načela, pravila i standardi naknada obuhvaćenih Politikom naknada usvojiti i primenjivati pravna lica Grupe, u skladu sa lokalnim zakonima, propisima, kolektivnim ugovorima o radu, organizacionom strukturom i/ili radnim i poslovnim modelom.

## SADRŽAJ

<b>1</b>	<b>Rečnik pojmova i definicije.....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Uvod.....</b>	<b>6</b>
2.1	Ciljevi	6
2.2	Usvajanje i revidiranje	6
2.3	Datum stupanja na snagu i rok za implementaciju	6
2.4	Oblast primene	6
2.5	Odstupanja i izuzeća od primene	7
2.6	Implementacija, nadzor i tok informacija	7
<b>3</b>	<b>Ciljna populacija .....</b>	<b>8</b>
3.1	Zaposleni relevantni na nivou Grupe	8
3.2	Ostala ciljna populacija	9
3.3	Zaposleni relevantni na lokalnom nivou	9
<b>4</b>	<b>Struktura naknade .....</b>	<b>10</b>
4.1	Opšti principi naknade primenljivi na celokupnu ciljnu populaciju	10
4.2	Struktura naknade za zaposlene relevantne za Grupu <sup>9</sup>	11
4.3	Paket naknada za članove GMC i GLG	12
4.4	Ad hoc odredbe za direktore za direktore i relevantne zaposlene na ključnim funkcijama	21
<b>5</b>	<b>Ostale odredbe.....</b>	<b>23</b>
5.1	Beneficije	23
5.2	Dodatne komponente naknade u vezi sa specifičnim okolnostima ili događajima	23
<b>6</b>	<b>Malus, mehanizam povraćaja finansijskih sredstava (clawback) i hedžing strategije .....</b>	<b>24</b>
<b>7</b>	<b>Isplate u slučaju raskida radnog odnosa .....</b>	<b>25</b>
<b>8</b>	<b>Politika naknada za posrednike u osiguranju i eksterne pružaoce usluga (outsourcing) .....</b>	<b>28</b>
<b>9</b>	<b>Smernice za posedovanje akcija .....</b>	<b>29</b>
<b>10</b>	<b>Funkcije i zaduženja .....</b>	<b>30</b>

# 1 Rečnik pojmova i definicije

Akronim/Termin	Objašnjenje/Definicija
Administrativni, upravni ili nadzorni organ (AMSB)	AMSB (Administrative, Management or Supervisory Body) označava ili administrativni organ ili, ako postoji dvodomni sistem odbora koji se sastoji od upravnog organa i nadzornog organa predviđen nacionalnim zakonom znači upravni organ ili nadzorni organ ili oba ova organa kako je navedeno u relevantnom nacionalnom zakonu ili, ako niko nije naveden u relevantnom nacionalnom zakonu, upravni organ.
AG	Assicurazioni Generali S.P.A., italijansko društvo za osiguranje i reosiguranje, listirano na Milanskoj berzi, matična kompanija Generali grupe.
OD AG	Odbor direktora AG, koji ima najšira upravljačka ovlašćenja za ostvarivanje korporativnih ciljeva, a koji ima podršku Odbora koji su zaduženi da savetuju, predlažu i istražuju.
AGM (Annual General Meeting)	Godišnja Skupština akcionara AG
Kontrolisana pravna lica	Pravna lica u kojima Grupa ne poseduje većinski udeo (iznosi najmanje 50% +1).
Funkcija direktora za ljudske resurse i organizaciju na nivou PJ/lokalnom nivou	Funkcija direktora za ljudske resurse i organizaciju na nivou PJ/lokalnom nivou ili relevantna funkcija PJ/lokalna funkcija u skladu sa sistemom upravljanja na nivou PJ/lokalnom nivou.
Poslovne jedinice (ili PJ)	Geografske oblasti i globalne linije biznisa u koje je Grupa organizovana u skladu sa najnovijim internim dopisima.
Kontrolisana, neregulisana operativna pravna lica	Pravna lica Grupe koja ne podležu prudencijalnom nadzoru, a koja imaju operativne procese.
Kontrolisana neregulisana preostala pravna lica Grupe	Pravna lica koja ne podležu prudencijalnom nadzoru, bez operativnih procesa.
Kontrolisana regulisana pravna lica	Pravna lica Grupe koja podležu prudencijalnom nadzoru, kao što su osiguravajuća društva, banke, penzijski fondovi i kompanije za upravljanje sredstvima, itd.
Datum izdavanja	Dan kada je interni akt Grupe usvojen.
Izuzeće od primene	Potpuno izuzeće pravnog lica od usvajanja internog akta Grupe, usled neusaglašenosti sa lokalnim zakonima, regulatornim zahtevima, dokumentovanim zahtevima odgovarajućih nadzornih organa ili kolektivnim ugovorima o radu i/ili zbog pitanja proporcionalnosti.
Datum stupanja na snagu	Datum od kog mora biti započeta realizacija internog akta Grupe.
Generali grupa (ili Grupa)	Generali grupa čija je matična kompanija Assicurazioni Generali S.p.A.
Generali Izveštaj o Politici naknada i uplatama (ili Generali Izveštaj o naknadama)	Generali Izveštaj o Politici naknada i uplatama usvojen od strane Godišnje Skupštine akcionara AG
Sistem internih pravila kompanije Generali (GIRS)	Sistem interne regulative Grupe koji čine politike Grupe, smernice Grupe i tehničke mere Grupe, prema definiciji datoj u GIRS politici Grupe.
GIRS alat za praćenje	IT platforma koju koristi GHO za podršku i praćenje statusa implementacije politika i smernica Grupe, širom Grupe. GIRS alat za praćenje se nalazi na sledećem linku: <a href="https://archer.general.com/RSAarcher/Default.aspx">https://archer.general.com/RSAarcher/Default.aspx</a>
Rukovodeće pozicije (Global Leadership Group ili GLG)	Zaposleni na najvišim pozicijama u Grupi koji daju značajan doprinos rezultatima i implementaciji strategije Grupe. Oni obezbeđuju usklađivanje strategija, kaskadno prenošenje i implementaciju, usmeravanje i vođenje poslovne transformacije, kao i razvoj zajedničke Generali kulture. Ova kategorija obuhvata i pojedince koji spadaju u zaposlene relevantne na nivou Grupe i druge pojedince koji nisu u toj kategoriji, ali spadaju u ostalu ciljnu populaciju.
Generalni direktor (CEO) Grupe (ili GCEO) / CEO poslovne jedinice (CEO PJ) / lokalni CEO (ili LCEO)	Generalni direktor na nivou Grupe / poslovne jedinice / na lokalnom nivou, koji je glavno lice odgovorno za korporativno upravljanje Grupom/poslovnim jedinicom/pravnim licem

Akronim/Termin	Objašnjenje/Definicija
Sedište Grupe (Head Office Grupe - GHO)	Skup funkcija AG koji upravlja, kontroliše i podržava poslovne jedinice u primeni strategije Grupe.
Pravno lice Grupe	Svaka pravno lice koja pripada Grupi i za koju važi ova Politika Grupe
Upravni odbor Grupe (Group Management Committee ili GMC)	Tim rukovodilaca koji raspravlja o najvažnijim odlukama za Grupu i potvrđuje predloge koje treba dostaviti Odboru direktora AG, čije se odluke i smernice prenose u okviru Grupe.
Korigovana neto dobit	Korigovana neto dobit Grupe prikazana u finansijskim izveštajima, korigovana izuzimanjem nepredviđenih vanrednih stavki (zbog, na primer: amortizacije/ smanjenja ugleda (goodwill), značajnih pravnih/ regulatornih/zakonskih promena, značajnog uticaja promena u poreskim obračunima kao i zbog dobitaka/ gubitaka nastalih aktivnostima spajanja i akvizicije – M&A) i odobrena od strane Odbora direktora Assicurazioni Generali na preporuku Komisije za imenovanje i naknade.
Politika Grupe ili "GRIP"	Interna politika naknada Generali grupe opisana u ovom dokumentu
Zaposleni relevantni na nivou Grupe	Polozicije navedene u Politici Grupe, koje je definisao OD AG na osnovu njihovog uticaja na profil rizika i strategiju Grupe, uključujući članove GMC, ostale pozicije relevantne za Grupu, ostale pozicije relevantne za upravljanje rizicima, kao i direktore i relevantne zaposlene na ključnim funkcijama.
Politika naknada Generali Grupe	Politiku naknada usvaja svake godine Godišnja Skupština akcionara AG i ona je sastavni deo Generali Izveštaja o naknadama objavljenog na zvaničnom veb-sajtu kompanije: <a href="https://www.generali.com">https://www.generali.com</a>
Viši menadžment na nivou Grupe/PJ/na lokalnom nivou	Generalni direktor (CEO), generalni menadžer i menadžeri zaduženi za proces donošenja odluka i implementaciju strategije na nivou Grupe/poslovne jedinice/lokalnom nivou.
Implementacija	Izvršenje svih radnji, u smislu organizacije, procesa, tokova informacija, IT alata i svih ostalih opcija pokrivenih samim aktom.
Rok za implementaciju	Datum do kada implementacija internog akta Grupe mora da bude završena.
Investicioni fondovi i instrumenti	Društva za kolektivno ulaganje osnovana u obliku autonomnih sredstava, podeljena u akcije, a kojima upravljaju kompanije za upravljanje i investicione strukture stvorene sa ciljem da prikupe kapital od više subjekata u cilju ulaganja u finansijske instrumente i/ili nekretnine.
IVASS	Italian Insurance Supervision Institute – Italijanski institut za nadzor osiguranja, koji pruža adekvatnu zaštitu osiguranim licima i ima za cilj pravilno i oprezno upravljanje društvima za osiguranje i reosiguranje i očuvanje stabilnosti finansijskog sistema i tržišta.
IVASS uredba br. 38/2018.(ili IVASS uredba)	IVASS uredba br. 38 od 3. jula 2018. godine (IVASS uredba koja sadrži odredbe o sistemu korporativnog upravljanja).
Zajedničko ulaganje	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pravna lica osnovana pomoću posebnih sporazuma sa akcionarima, koji su definisani sa partnerima.</li> </ul>
Ključne funkcije	Aktuarska, Compliance, Upravljanje rizicima i Interna revizija Funkcija za sprečavanje finansijskog kriminala, tamo gde je formirana, takođe spada u ključne funkcije.
Lokalni nivo	Nivo pravnog lica Grupe
Velika izmena	Svaka izmena i dopuna koja se uvodi u interni propis Grupe koji je već na snazi, a ne potpada pod definiciju Manje izmene, npr: dodavanje, brisanje, zamena ili značajna dopuna principa i/ili odredbi, kao izmene i dopune funkcija i zaduženja, usklađenost sa različitim eksternim regulatornim zahtevima, izmena Nadležne funkcije Grupe, sve izmene i dopune koje utiču na OD.
Manja izmena	<p>Nesuštinska izmena koja se uvodi u interni propis Grupe koji je već na snazi, tačnije:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>usklađivanje sa najnovijim šablonima GIRS standarda priloženim uz GIRS politiku Grupe;</li> <li>ažuriranja koja odražavaju formalne izmene u organizacionoj strukturi AG (tj. nazivi funkcija/strukture/jedinica pod uslovom da poverena zaduženja ostanu neizmenjena) a koja su već odobrena od strane relevantnih korporativnih organa AG i obelodanjena kroz interne dopise;</li> <li>ažuriranja aneksa koji se odnose na standardne obrasce ili prateće tehničke podatke, sve dok ne uključuju dodatne suštinske elemente;</li> </ul> <p>jezičke ispravke (npr. greške u kucanju)</p>
Neto-novčani tok	Neto novčani tok raspoloživ na nivou matične kompanije u datom periodu, nakon zadržavanja izdataka i troškova kamata. Njene glavne komponente, razmatrane na gotovinskom osnovu, su: doznake od zavisnih kompanija; rezultat centralizovanog reosiguranja; kamate na finansijski dug; troškovi i porezi koje plaća ili nadoknađuje matična kompanija.
Pravna lica koja nisu pod kontrolom Grupe	Pravna lica u kojima Grupa ne poseduje većinski udeo (iznosi najmanje 50% +1)
Operativni profit (prihodi iz poslovanja)	Operativni profit predstavlja zaradu pre oporezivanja, bruto troškove od pasive povezane sa poslovima finansiranja, poseban neto prihod od investicija i jednokratne prihode i troškove
Ostale pozicije relevantne za Grupu	Pozicije utvrđene u AG koje značajno utiču na strateški profil Grupe (a to su trenutno ove pozicije: direktor za korporativne poslove i sekretar kompanije, direktor za spajanja i akvizicije).

Akronim/Termin	Objašnjenje/Definicija
Ostale pozicije relevantne za rizike	Lokalne pozicije utvrđene na osnovu značaja uticaja na profil rizika Grupe (koje obično obavljaju CEO, CFO, CIO i CINSO i druge pozicije koje su zadužene za jedan ili više rizika za značajnih Grupu).
Ostala ciljna populacija	Pozicije navedene u Politici Grupe za potrebe prudencijalnog nadzora, a prema tome što pripadaju GLG klasteru, nivou njihove zarade (npr. pozicije relevantne za naknade) ili zbog primenljivosti određenih regulatornih zahteva na nivou određene zemlje/kompanije.
Učesnik	Ciljna populacija koja učestvuje u odgovarajućoj komponenti varijabilne naknade.
Regulatorna margina solventnosti	Odnos između Prihvatljivih sopstvenih sredstava i kapitalnih zahteva za solventnost Grupe, oba izračunata u skladu sa definicijama iz Direktive Solventnost II. Sopstvena sredstva se utvrđuju bez predloženih dividendi.
Relativan ukupan povraćaj ulaganja u akcije (ili rTSR)	Ukupan povraćaj od ulaganja akcionarima, izračunat kao promena tržišne cene akcija, uključujući raspodele ili dividende ponovno uložene u akcije, u poređenju sa konkurentnom grupom.
Relevantni zaposleni na ključnim funkcijama	Pozicije koje obavljaju ključne funkcije u kompanijama koje imaju najmanje 2,5% udela u kapitalnim zahtevima za solventnost Grupe, u skladu sa pristupom primenljivim za poslovne funkcije.
Odbor za naknade i ljudske resurse	Odbor za naknade i ljudske resurse AG, formiran u skladu sa preporukama Zakonika o korporativnom upravljanju (članovi 5 i 6) i odgovarajućim odredbama koje je izdao IVASS.
Pozicije relevantne za naknade	Pozicije koje podrazumevaju prosečan paket zarada koji premašuje sledeće pragove: osnovnu platu od 250.000,00 evra i ponder ciljane varijabilne naknade na ukupnu zaradu veći od 60%.
Prihod od kapitala prilagođenog riziku (ili RoRC)	Prihod od kapitala prilagođenog riziku je indikator učinka prilagođen riziku koji beleži profitabilnost preduzeća analiziranu u odnosu na rizik koji stvara samo preduzeće. RoRC je odnos između neto rezultata poslovanja i prosečnog SCR.
Kompanije relevantne za rizik	Pravna lica Grupe koje imaju najmanje 2,5% učešća u kapitalnim zahtevima za rizik solventnosti Grupe prema nivou značaja u koncentraciji rizika definisanom odgovarajućim politikama.
Solventnost II (ili SII)	Skup zakonskih i regulatornih odredbi uveden nakon izdavanja Direktive 2009/138/EC Evropskog parlamenta i Saveta od 25. novembra 2009. godine o započinjanju i obavljanju poslova osiguranja i reosiguranja, objavljenom u Službenom listu Evropske unije 17. decembra 2009.
Odstupanje	Izuzeće od ili izmena i dopuna pravila, zahteva ili ograničenja navedenog u internom aktu Grupe, usled neusaglašenosti sa lokalnim zakonima, regulatornim zahtevima, dokumentovanim zahtevima odgovarajućih nadzornih organa ili kolektivnim ugovorima o radu i/ili zbog pitanja proporcionalnosti.



## 2 Uvod

### 2.1 CILJEVI

Assicurazioni Generali je dužan da, u svojstvu osiguravajućeg društva koje posluje u Italiji i matične kompanija Generali Grupe, usvoji politiku naknada za AG i Grupu koja se jednom godišnje dostavlja Skupštini akcionara na usvajanje (Politika naknada Generali Grupe, kao što je gore definisano).

Dalje, u svom svojstvu matične kompanije Generali grupe, Assicurazioni Generali je takođe, na osnovu IVASS uredbe br. 38/2018, dužna da obezbedi sveobuhvatnu usaglašenost politika i praksi u vezi sa naknadama koje primenjuje svako pravno lice iz Grupe sa ovom Politikom naknada, da osigura da su adekvatno prilagođene lokalnim propisima u okviru granica kompatibilnosti sa lokalnim pravnim okvirom i adekvatnim upravljanjem rizicima koji se javljaju na nivou Grupe u vezi sa primenom politika i praksi koje se tiču naknada u pravnim licima Grupe.

Distribucija GRIP Politike kompanijama Grupe uzima u obzir – između ostalog – njihov značaj u smislu njihovih aktivnosti, profila rizika i doprinosa riziku Grupe, u skladu sa odredbama zakona. Interna politika naknade Grupe opisana u ovom dokumentu kao ima za cilj da politike naknada Grupe adekvatno kalibriše prema specifičnim karakteristikama kompanija Grupe – uključujući one sa registrovanim kancelarijama u inostranstvu – i da poštuje zahteve date u lokalnom regulatornom okviru.

Ova Interna politika naknada Generali grupe („Politika“) predstavlja instrument kojim Assicurazioni Generali izvršava svoje obaveze kao matična kompanija: ona propisuje načela i pravila za dodelu naknada iz ove Politike naknada za pravna lica Grupe tako što identifikuje ciljnu populaciju (kako je definisano ispod) u okviru strukturiranog i detaljnog procesa koji između ostalog uzima u obzir uticaj na strateški i profil rizika Grupe.

### 2.2 USVAJANJE I REVIDIRANJE

Politiku Grupe usvojio je Odbor direktora Assicurazioni Generali S.p.A. na predlog CEO-a Grupe.

Ova Smernica Grupe se mora što pre revidirati, a u svakom slučaju najmanje jednom godišnje, kako bi bile unete novine u zakonodavstvu, na tržištu i/ili u najboljoj praksi, strategiji i organizaciji Grupe.

### 2.3 DATUM STUPANJA NA SNAGU I ROK ZA IMPLEMENTACIJU

Datum stupanja na snagu ove Politike je 30. april 2023, uz godišnje odobranje Politike naknada od strane Skupštine akcionara.

Svaka ažurirana verzija Politike objavljene u cilju unošenja novina u Politici naknada stupa na snagu dana nakon usvajanja ažurirane verzije Politike naknada od strane Skupštine akcionara AG.

Politika se mora implementirati odmah, a najkasnije do 31. decembra 2023.

### 2.4 OBLAST PRIMENE

Ova Politika važi za:

- Assicurazioni Generali S.p.A.<sup>1</sup> (uključujući i filijale AG);
- Kontrolisana regulisana pravna lica
- Kontrolisana, neregulirana operativna pravna lica

koji u svojoj organizaciji imaju bilo koju poziciju/osobu koja spada u najmanje jednu od kategorija uključenih u ciljnu populaciju, identifikovanu u okviru strukturiranog i detaljnog procesa koji razmatra, između ostalog, uticaj na strateški i profil rizika Grupe.

Ova Politika Grupe ne važi za:

- Kontrolisana neregulirana preostala pravna lica Grupe

---

<sup>1</sup>Kada je u pitanju Assicurazioni Generali S.p.A., s obzirom na aktivnosti regulisane POLITIKA i njihove potencijalne uticaje, dokument je takođe relevantan za odredbe italijanske zakonodavne uredbe 231/2001. Shodno tome, svako kršenje ove Politike mora se smatrati kršenjem organizacionog i upravljačkog modela AG i može biti sankcionisano kako je u njoj predviđeno. Svako ko postane svestan potencijalnog kršenja organizacionog i upravljačkog modela AG može i treba da na to skrene pažnju Nadzornom organu AG, osnovanom u skladu sa Zakonom 231/2001.

- Investicioni fondovi i instrumenti
- Pravna lica koja nisu pod kontrolom Grupe
- Zajednička ulaganja

U skladu sa regulatornim okvirom, primena obaveznih zahteva u ovoj Politici Grupe je ograničena na zaposlene relevantne na nivou Grupe.

Definisan je strukturisan proces za definisanje ciljne populacije za Politiku koji je doveo do identifikacije oblasti primene iste, kao što je opisano u odgovarajućem stavu (3).

Pravna lica koja pripadaju zemljama ili poslovnim jedinicama koje su, zbirno posmatrano, iznad granice materijalnosti rizika, potpadaju pod ovu Politiku.

## 2.5 Odstupanja i izuzeća od primene

Ako dođe do neusaglašenosti sa lokalnim zakonima, regulatornim zahtevima, dokumentovanim zahtevima odgovarajućih nadzornih organa ili kolektivnim ugovorima o radu, ili ako se primenjuje princip proporcionalnosti<sup>2</sup>, lokalna Funkcija za ljudske resurse i organizaciju, u dogovoru sa Funkcijom za ljudske resurse i organizaciju PJ, dostavlja Zahtev za odstupanje ili izuzeće od primene Funkciji za ljudske resurse i organizaciju Grupe. U tom cilju treba da popuni *Aneks I – Obrazac zahteva za odstupanje i izuzeće od primene iz GIRS politike Grupe* i da ga dostavi pomoću GIRS alata za praćenje.

Funkcija za ljudske resurse i organizaciju na nivou Grupe prikuplja i prati sve Zahteve za odstupanje i/ili izuzeće od primene i odmah daje Funkciji za ljudske resurse i organizaciju na lokalnom ili na nivou poslovne jedinice odgovarajući fidbek. Direktor za ljudske resurse i organizaciju Grupe o svim značajnim odstupanjima i/ili izuzećima od primene obaveštava Odbor direktora AG.

Lokalna Compliance funkcija obavlja evaluaciju zahteva za odstupanje/izuzeće od primene, kada do njih dolazi usled neusaglašenosti sa zakonima i propisima koji su u njenoj nadležnosti.

## 2.6 Implementacija, nadzor i tok informacija

Funkcija za ljudske resurse i organizaciju na nivou Grupe je zadužena za nadgledanje i pružanje podrške prilikom implementacije i nadzora Politike Grupe u celoj Grupi uz podršku višeg menadžmenta Grupe i Funkcije za ljudske resurse i organizaciju na nivou poslovne jedinice.

Lokalna funkcija za ljudske resurse i organizaciju i lokalni viši menadžment su zaduženi za upravljanje procesom implementacije Politike Grupe na lokalnom nivou u okviru svoje nadležnosti, uz koordinaciju Funkcije za ljudske resurse i organizaciju na nivou poslovne jedinice.

Lokalna funkcija ljudske resurse i organizaciju je zadužena da garantuje odgovarajući tok informacija o statusu usvajanja i implementacije (videti *Aneks V – Lista ključnih zahteva za implementaciju*) politike Grupe u okviru svoje nadležnosti.

Svaka relevantna organizaciona jedinica u okviru bilo kog obuhvaćenog pravnog lica Grupe mora odmah da obavesti odgovarajuće ključne funkcije o svim činjenicama i/ili okolnostima u vezi sa ovom Politikom Grupe, koje mogu biti važne za obavljanje njihovih dužnosti.

<sup>2</sup>U pogledu veličine, unutrašnje organizacije, vrste, obima i složenosti delatnosti pravnog lica Grupe.

### 3 Ciljna populacija

U smislu ove Politike, obuhvaćene su sledeće grupe populacija (tj. ciljna populacija):

- Zaposleni relevantni za Grupu – utvrđeni u skladu sa IVASS uredbom
- Ostala ciljna populacija – utvrđena za potrebe interne organizacije i upravljanja Grupom

Lokalne funkcije za ljudske resurse i organizaciju su u potpunosti odgovorne za utvrđivanje ciljne populacije i za ispravno prenošenje Politike Grupe na lokalni nivo. U tu svrhu, Lokalne funkcije za ljudske resurse i organizaciju moraju uključiti lokalne ključne funkcije prema potrebi, svaka u skladu sa svojim nadležnostima i u skladu sa pravilima lokalne uprave i važećim internim i eksternim propisima.

Utvrđivanje pozicija koje pripadaju pomenutim grupama (klasterima) zasnovano je na strukturisanom i homogenom mapiranju – i na nivou Grupe u na lokalnom nivou, kojim se integriše (ali ne menja) aktuelna organizaciona klasifikacija Grupe imajući u vidu mapiranje rizika – u skladu sa IVASS uredbom

Proces mapiranja obuhvata različite korake i dimenzije sa glavnim fokusom na kriterijumima vezanim za organizaciju, rizike i naknade.

Nasuprot tome, lokalno relevantno osoblje nije obuhvaćeno ovom Politikom Grupe.

Različiti paketi naknada su kreirani za svaki klaster koji čini ciljnu populaciju, prema sledećoj tabeli:

Ciljna populacija	Relevantni stavovi ove Politike Grupe
<b>Zaposleni relevantni na nivou Grupe</b>	
Članovi Upravnog odbora Grupe (Group Management Committee ili GMC)	4.1, 4.2, 4.3, 5, 6 i 7
Ostale pozicije relevantne za Grupu	4.1, 4.2, 4.3, 5, 6 i 7
Ostale pozicije relevantne za rizike	4.1, 4.2, 4.3 (gde je primenjivo), 5, 6 i 7
Direktor i relevantni zaposleni na ključnim funkcijama	4.4, 5, 6 i 7
<b>Ostala ciljna populacija</b>	
Članovi Grupe za globalno liderstvo (GLG)	4.1, 4.3, 5, 6 i 7
Pozicije relevantne za naknade	4.1, 5, 6 i 7
Lokalne dodatne pozicije	4.1

#### 3.1 ZAPOSLENI RELEVANTNI NA NIVOU GRUPE

U skladu sa važećim zakonima i propisima, relevantni zaposleni utvrđeni na nivou Grupe, od strane AG (ako postoje): generalni menadžeri, menadžeri za strateške poslove, nadležni saradnici i zaposleni na najvišem nivou u ključnim funkcijama i druge kategorije zaposlenih čija aktivnost može da ima znatan uticaj na profil rizika Grupe koji se utvrđuje tako što se razmatra, između ostalog, pozicija, nivo odgovornosti, nivo u hijerarhiji, posao koji se obavlja, delegirana ovlašćenja, iznos naknade koju dobija, kao i mogućnost da preuzima rizik, generiše profit ili da ima znatan uticaj na druge računovodstvene stavke.

Nakon procesa identifikacije koji je izvršio AG, **zaposlene relevantne na nivou Grupe** čine:

- Članovi **Upravnog odbora Grupe**: tim rukovodilaca sastavljen koji raspravlja o najvažnijim odlukama za Grupu i potvrđuje predloge koje treba dostaviti Odboru direktora AG, čije se odluke i smernice prenose u okviru Grupe;
- **Ostale pozicije relevantne za Grupu**: pozicije utvrđene u AG sa znatnim uticajem na strateški profil Grupe;

- **Ostale pozicije relevantne za rizike:** lokalne pozicije utvrđene na osnovu njihovog uticaja na profil rizika Grupe (obično CEO, CFO, CIO i CINSO – ako postoje, ili njima ekvivalentne pozicije – ili druge pozicije koje su zadužene za jedan ili više značajnih rizika Grupe u okviru tih pravnih lica Grupe, koji imaju udeo od najmanje 2,5% u kapitalnim zahtevima za rizik solventnosti grupe – tj. pravna lica relevantna za rizik, videti *Aneks IV - Lista pravnih lica relevantnih za rizik*);

**Direktor i relevantni zaposleni na ključnim funkcijama:** pozicije zadužene za ključne funkcije Grupe i ključne funkcije pravnih lica relevantnih za rizik.

Ovu podelu je napravio AG prema važećim regulatornim odredbama i imajući u vidu posebno sledeći proces i kriterijume:

- Prvu procenu organizacije koja se vrši na nivou Grupe u cilju utvrđivanja pozicija članova Upravnog odbora Grupe, direktora ključnih funkcija Grupe i drugih pozicija relevantnih za Grupu;
- Procenu rizika, koja se vrši pomoću evaluacije doprinosa svakog pravnog lica Grupe Kapitalnom zahtevu za solventnost Grupe, kako bi se utvrdila pravna lica relevantna za rizik, pre svega ona koja doprinose sa najmanje 2,5%<sup>3</sup> Kapitalnom zahtevu za solventnost Grupe (videti *Aneks IV - Spisak pravnih lica relevantnih za rizik*);
- Druga procena organizacije u okviru pravnih lica relevantnih za rizik kako bi se utvrdile:
  - Pozicije koje efektivno upravljaju značajnim rizicima Grupe (prepoznatim u okviru kreditnih, finansijskih, operativnih i underwriting rizika) što vodi ka utvrđivanju "Ostalih pozicija relevantnih za rizik;
  - Direktor i relevantni zaposleni na ključnim funkcijama.

Konkretno, lokalni direktor za upravljanje rizicima i lokalne Compliance funkcije, kao i sve druge relevantne lokalne ključne funkcije (ako je primenljivo) moraju biti uključene u proces za jačanja i nadgledanja ukupne usklađenosti lokalnog mapiranja i za obezbeđivanje usklađenosti poslovanja sa lokalnim regulatornim okvirom.

## 3.2 OSTALA CILJNA POPULACIJA

Grupa posebnu pažnju posvećuje procesima upravljanja i određivanja naknada u vezi sa dodatnim ključnim pozicijama Grupe u okviru pravnih lica Grupe, čak i ako nisu direktno mapirane u okviru zaposlenih relevantnih za Grupu, pošto ne upravljaju relevantnim rizicima Grupe.

Zbog toga ova Politika važi za svakog zaposlenog koji pripada određenoj grupi (klasteru):

- GLG koji nije već uključen među zaposlene relevantne za Grupu;
- Pozicije relevantne kada su u pitanju naknada.

Za pojedince koji spadaju u ove kategorije važe opšta načela koja važe za svu ciljnu populaciju (kao što je opisano u stavu 4.1 u nastavku).

Pored toga, kako bi se garantovala usklađenost sa lokalnim propisima za određene sektore, pravnim licima Grupe je dozvoljeno da uključe lokalne Dodatne pozicije u klaster Ostala ciljna populacija u okviru njihove politike naknada uz poštovanje obaveznih lokalnih odredbi i/ili odredbi koje su vezane za određenu delatnost. Uključivanje lokalnih Dodatnih pozicija mora biti uredno opravdano, uz dostavljanje prethodnog obaveštenja direktoru Funkcije za ljudske resurse i organizaciju ([Group\\_Reward@Generali.com](mailto:Group_Reward@Generali.com)).

## 3.3 ZAPOSLENI RELEVANTNI NA LOKALNOM NIVOU

Da bi se obezbedila usklađenost sa lokalnim važećim zakonima i propisima koji su na snazi s vremena na vreme na lokalnom nivou, od pravnih lica Grupe može se zahtevati da odaberu dodatno osoblje „relevantno za upravljanje rizicima“ samo na lokalnom nivou (zaposleni relevantni na lokalnom nivou). Utvrđivanje tih zaposlenih obavlja se uz učešće lokalne funkcije za kontrolu usklađenosti poslovanja (Compliance) i lokalnog direktora za upravljanje rizicima (LCRO), a na osnovu direktnog ili indirektnog značajnog uticaja na strateško usmerenje pravnog lica Grupe, u smislu bar pozicije, zaduženja, mesta u hijerarhiji, aktivnosti, delegiranih ovlašćenja i lokalnih naknada. Za zaposlene relevantne na lokalnom nivou ne važi ova Politika Grupe, već samo lokalne politike naknada.

<sup>3</sup> U skladu sa značajem u koncentraciji rizika koje definiše IVASS (reg. 30) i OD AG (Politika za upravljanje koncentracijama rizika), 5% bi bio stepen velikog značaja. Interni model materijalnosti Grupe propisuje da je minimalan (niži) nivo 2,5% (prag).

## 4 Struktura naknade

*Ciljna populacija* će primati ukupan paket naknada koji se sastoji od fiksne naknade, varijabilne naknade<sup>4</sup> i posebnih pogodnosti. Paketi naknada se razlikuju zavisno od referentnog organizacionog klastera.

### 4.1 OPŠTI PRINCIPI NAKNADE PRIMENLJIVI NA CELOKUPNU CILJNU POPULACIJU<sup>5</sup>

Ova politika definiše opšte principe koji će se – u skladu sa lokalnim propisima – primenjivati na celokupnu ciljnu populaciju:

- fiksna i varijabilna naknada moraju biti uravnotežene tako da fiksna komponenta predstavlja dovoljno visok udeo u ukupnoj naknadi tako da garantuje potpunu fleksibilnost varijabilne komponente naknade;
- ukupan iznos varijabilne komponente naknade<sup>8</sup> se bazira na kombinaciji procene ukupnog učinka pojedinca, poslovne jedinice i pravnog lica Grupe;
- značajan deo varijabilne komponente naknade<sup>8</sup> biće odložen<sup>6</sup>: period odlaganja ne može biti kraći od tri godine a u skladu sa prirodom poslovanja, pratećim rizicima i aktivnostima predmetnih zaposlenih;
- prilikom procene učinka pojedinca uzimaće se u obzir i finansijski i nefinansijski kriterijumi;
- merenje učinka mora da obuhvati korekciju naknade naniže (malus i mehanizam povraćaja finansijskih sredstava, koji su detaljno objašnjeni i nastavku) za izloženost trenutnim i budućim rizicima, uzimajući u obzir profil rizika i cenu kapitala kompanije;
- strategije lične zaštite od rizika (hedžinga) ili osiguranje naknade i osiguranje od odgovornosti (koje oslabljuje efekte usklađivanja rizika koji su sastavni deo aranžmana isplate naknada) su zabranjeni;
- za sve varijabilne komponente<sup>4</sup> definisan je maksimalan limit;
- za sve odluke o visini naknada u obzir se uzimaju tržišni podaci;
- nijedno lice koje pripada ciljnoj populaciji ne može da prima naknadu i/ili proviziju za prisustvovanje za druge mandate koji su im je AG dodelio u zavisnim kompanijama, pravnim licima i udruženjima, osim u slučaju posebnog izuzetka, koji mora biti uredno opravdan, formalizovan i ovlašćen od strane relevantnih korporativnih organa.

Ne dovodeći u pitanje primenu gorenavedenih principa, definisanje paketa naknada koji se isplaćuju svim kategorijama *ciljne populacije koja nije Upravni odbor Grupe (GMC) i Grupa za globalno liderstvo (GLG)* se vrši na lokalnom nivou.

Pored toga i ne dovodeći u pitanje primenu gorenavedenih opštih principa, Lokalne funkcije za ljudske resurse ili one na nivou poslovnih jedinica moraju unapred da obaveste funkciju direktora ljudskih resursa i organizacije ([Group\\_Reward@Generali.com](mailto:Group_Reward@Generali.com)) o svakom predlogu, reviziji, intervenciji ili sporazumu o naknadi, koji uključuju lica sa fiksnim primanjima koja iznose 250.000 € ili više.

Definisane su *ad hoc* odredbe za direktore i relevantne zaposlene u ključnim funkcijama koji pripadaju ciljnoj populaciji, na način opisan u stavu 4.4.

<sup>4</sup>Gde je predviđeno.

<sup>5</sup>Ne uključuje direktore i relevantne zaposlene na ključnim funkcijama, za koje su određene posebne odredbe koje uzimaju u obzir njihovu nezavisnu ulogu.

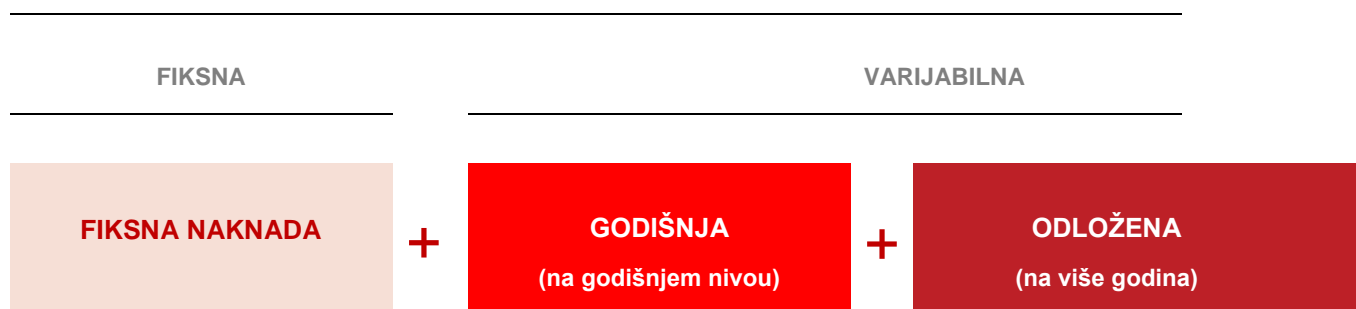
<sup>6</sup> Ovo važi, u okviru ostale ciljne populacije, samo za GLG.

## 4.2 STRUKTURA NAKNADE ZA ZAPOSLENE RELEVANTNE ZA GRUPU<sup>9</sup>

Ne dovodeći u pitanje opšte principe utvrđene u stavu 4.1 ove Politike, paket naknada koji pravna lica Grupe dodeljuju licima koja su klasifikovana kao zaposleni relevantni za Grupu mora biti u skladu sa načelima detaljnije opisanim ispod. Preciznije:

- paket naknada se jasno utvrđuje tako da postoji ravnoteža između fiksnog i varijabilnog dela naknade kako bi se podstaklo ostvarivanje rezultata koji su održivi na duži rok;
- paket naknada ima strukturu koja obezbeđuje ravnotežu između potrebe da se na adekvatan način podstakne ostvarivanje najboljih rezultata u interesu Grupe i, istovremeno, da se garantuje, kroz usvajanje nekoliko mera predostrožnosti i zaštite, zdravo i mudro upravljanje u skladu sa regulatornim okvirom;
- „ciljni“ paket naknada definisan je sa ciljem održavanja konkurentnog nivoa između srednjeg i gornjeg kvartila specifičnog referentnog tržišta, pri čemu je pojedinačno pozicioniranje povezano sa procenom učinka, potencijala i strateškog uticaja na poslovanje poslovnog, prema segmentisanom pristupu;
- varijabilna komponenta<sup>4</sup> se sastoji od godišnjih i odloženih planova podsticaja baziranih na pokazateljima učinka prilagođenim rizicima pojedinačne kompanije i grupe, koji takođe obuhvataju zahteve u pogledu održivosti poslovanja u smislu preuzetih rizika;
- strukture plana podsticaja definišu prag koji je vezan za finansijski položaj kompanije i njeno upravljanje rizicima, kao i pokazatelje rizika, malus i mehanizma povraćaja finansijskih sredstava, kao i zabranu hedžinga;
- očekivan učinak je jasno definisan kroz strukturisan i jasan sistem upravljanja učinkom.
- Ukupna varijabilna naknada (koja sadrži godišnju komponentu u gotovini i odloženu komponentu, u akcijama);
  - sastoji se najmanje 50% od akcija;
  - strukturisana je prema procentima i periodima odlaganja podjeljenim na osnovu grupe (klastera<sup>7</sup>) populacije korisnika. Preciznije:
    - za članove Upravnog odbora Grupe (GMC) najmanje 60% ukupne varijabilne naknade se odlaže na period od najmanje 5 godina<sup>7</sup>
    - za ostale relevantne zaposlene, najmanje 40% ukupne varijabilne naknade se odlaže na period od najmanje 3 godine.

### KOMPONENTE UKUPNE CILJNE NAKNADE



Struktura paketa naknade se analizira sa ciljem kako bi bilo sigurno da je fiksna komponenta naknade usklađena sa varijabilnom komponentom naknade i dodatnim beneficijama kao podsticaj rukovodiocima da se u potpunosti posvete ostvarivanju održivih rezultata. Još konkretnije, naknada se određuje kao iznos koji ne daje podsticaj za preduzimanje neprikladnih rizika od strane menadžera, a koji istovremeno omogućava, u teorijskom slučaju da su ispunjeni relevantni uslovi, efikasnu primenljivost konkretnih ex-post mehanizama korekcije (malus i povraćaj finansijskih sredstava) na varijabilnu komponentu naknade.

<sup>7</sup>Ista struktura treba da važi i za ciljnu populaciju sa varijabilnom komponentom od najmanje 70% ukupne naknade.

Što se tiče procene beneficija, tržišta se konstantno prate kako bi se postigla usklađenost sa glavnim tržišnim praksama, pomoću anketa koje se rade po stručnim sektorima, linijama biznisa i geografskim područjima.

Ne dovodeći u pitanje primenu gorenavedenih principa, definisanje paketa naknada koji se isplaćuju svim kategorijama *ciljne populacije koja nije Upravni odbor Grupe (GMC) i Grupa za globalno liderstvo (GLG)* se vrši na lokalnom nivou.

Definisane su *ad hoc* odredbe za direktore i relevantne zaposlene u ključnim funkcijama koji pripadaju ciljnoj populaciji.

## 4.3 PAKET NAKNADA ZA ČLANOVE GMC I GLG<sup>8</sup>

### 4.3.1 Fiksna naknada

Fiksna komponenta naknade se utvrđuje i koriguje vremenom uzimajući u obzir ulogu i njoj dodeljene odgovornosti kao i iskustvo i veštine svakog rukovodioca pojedinačno.

Ponder fiksne komponente naknade mora biti dovoljan da privuče i zadrži zaposlene i, istovremeno, da bude dovoljna naknada za određenu poziciju, čak u slučaju da ne dođe do isplate varijabilne komponente usled neostvarenja rezultata pojedinca, kompanije ili Grupe. Ovim se smanjuje mogućnost za ponašanje koje nije u skladu sa okvirom prihvatljivog nivoa rizika kompanije.

Kao što je slučaj i sa drugim komponentama paketa naknada, nivo fiksne naknade se takođe procenjuje na godišnjem nivou u odnosu na tržišne trendove.

### 4.3.2 Varijabilna naknada

Varijabilnom naknadom se nastoji da se motivišu rukovodioci da ostvaruju poslovne ciljeve stvaranjem direktne veze između podsticaja i:

- ciljeva Grupe, takođe i kroz definisanje matrice za „Funding Pool“ kako bi se garantovala usklađenost godišnjih bonusa za top menadžment sa rezultatima Grupe, u smislu operativnog rezultata Grupe i korigovane neto dobiti;
- ciljeva – i finansijskih i nefinansijskih – postavljenih na nivou poslovne jedinice, zemlje ili funkcije, kao i na individualnom nivou.

Učinak se procenjuje multidimenzionalno, a to je pristup koji uzima u obzir, zavisno od vremena za procenu, rezultate koje su ostvarili pojedinci, strukture u kojima oni rade, kao i rezultate Grupe u celini.

Uticaj varijabilne komponente na ukupnu naknadu varira u zavisnosti od organizacionog nivoa, mogućnosti direktnog uticaja na rezultate Grupe i uticaj pojedinačne pozicije na poslovanje. Pored toga, vremenski horizont obračuna i isplate varijabilnih naknada razlikuje se u zavisnosti od uloge, u skladu sa kriterijumima koji su detaljnije navedeni u nastavku.

Smernice Grupe o varijabilnoj komponenti naknade obezbeđuju usklađenost sa regulatornim zahtevima i preporukama koje se odnose na ključne funkcije.

Pojedinačni ugovori sa zaposlenima koji spadaju u ciljnu populaciju, obično sadrže konkretne pojedinosti u pogledu varijabilne komponente naknade, i godišnjeg i odloženog dela.

Po pitanju varijabilne naknade, Politika propisuje usvajanje planova podsticaja – i godišnjih i odloženih.

Svi planovi za podsticanje varijabilne naknade – bilo da je godišnja ili odložena – obuhvataju mehanizme malusa i povraćaja finansijskih sredstava, kao i zabranu hedžing strategija, kao što je detaljno opisano u stavu 6 u nastavku.

Što se tiče planova podsticaja, konačna procena nivoa postizanja ciljeva takođe uključuje procenu integriteta u ponašanju pojedinca (u skladu sa odredbama Kodeksa ponašanja), usklađenost sa regulatornim odredbama koje se primenjuju na opseg aktivnosti kojima pojedinac upravlja, završetak obavezne obuke i primena korektivnih mera definisanih u okviru poslova revizije i kontrole usklađenosti poslovanja (compliance). Ova procena treba da se izvrši i koristi kao mehanizam za kalibraciju ili povraćaj finansijskih sredstava, ako je potrebno.

Osim posledica u smislu varijabilne naknade, svako ko pokuša da prekrši ili prekrši interne i/ili eksterne regulatorne odredbe primenljive na opseg aktivnosti kojima upravlja pojedinac, podleže mogućim disciplinskim merama zavisno od ozbiljnosti ponašanja i u skladu sa lokalno primenljivim zakonima o radu (npr. od pisma upozorenja do otkaza).

<sup>8</sup>Koji spadaju među zaposlene relevantne za Grupu ili drugu ciljnu populaciju.

U skladu sa evropskim regulatornim okvirom (Solventnost II), pravno lice Grupe zahteva od korisnika planova godišnjih i odloženih podsticaja – kroz specijalne klauzule u ugovorima koji se odnose na planove podsticaja – da ne koriste strategije lične zaštite od rizika ili osiguranja (poznate kao „hedžing“) koje mogu izmeniti ili oslabiti efekte usklađivanja rizika koji su sastavni deo mehanizama varijabilnih naknada.

Procesom definisanja i doslednog sprovođenja politike naknada za kompanije iz Grupe se upravlja u okviru procesa korporativnog upravljanja Grupom, takođe kroz usvajanje konkretnih internih politika uzimajući u obzir okolnosti na lokalnom nivou/u određenom sektoru preduzeća, obraćajući posebnu pažnju ne samo na regulatorne zahteve, lokalne prakse u smislu nivoa, srazmere između osnovne plate i podsticaja (pay-mix) i prihvatljivosti zaposlenih za planove podsticaja sa ciljem da se obezbedi da paketi naknada budu konkurentni na lokalnim tržištima, te da se time privuku najbolji zaposleni.

Planovi kratkoročnih i dugoročnih podsticaja grupe se razvijaju u skladu sa pravilima plana koje nakon datuma ove politike izda direktor Funkcije za ljudske resurse i organizaciju.

## Godišnja gotovinska komponenta varijabilne naknade – Plan kratkoročnih podsticaja (STI)

Godišnja gotovinska komponenta varijabilne naknade se sastoji od tzv. Kratkoročnih podsticaja (STI) baziranih na proceni učinka tokom perioda od godinu dana, kojim se obezbeđuje isplata gotovinske naknade, shodno postignutim unapred definisanim ciljevima.

Godišnji plan podsticaja ima za cilj da poveže podsticaj sa efektivnim učinkom kako pojedinaca tako i Grupe u celini, kroz:

- **Grupni fond (Funding Pool)** – definisanje i konačna procena **ukupnog budžeta (poznato kao “grupni fond”)** koji ima opseg od minimalne do maksimalne vrednosti u odnosu na postignute rezultate Grupe (Korigovana neto dobit Grupe i Rezultat poslovanja Grupe). Konačna procena Grupnog fonda zavisi od prethodne provere minimalnih zahteva solventnosti. Varijabilna komponenta se neće isplaćivati ako se ne ostvari minimum potrebnih rezultata Grupe, bez obzira na pojedinačne rezultate;
- **učinak pojedinca:** procena učinka pojedinca koji ostvare učesnici u Planu kratkoročnih podsticaja (STI) u pogledu ciljeva definisanih u Sistemu uravnoteženih pokazatelja (balanced scorecards – BSC), uz dodelu ocene učinka;
- **kalibracija učinka:** revizija sveukupnog uspeha koji su postigli pojedinci tokom **sastanka na kojem se vrši kalibracija** kada se rezultati koji su pojedinci ostvarili mere u odnosu na druge uloge (pozicije) i u kontekstu njihovih referentnih tržišta i usklađenošću sa procesima vezanim za usklađenost poslovanja (compliance)/reviziju, kodeks ponašanja i upravljanje;
- **pojedinačne isplate:** definicija pojedinačne godišnje isplate prema STI za svaku „ocenu“ učinka, uzimajući u obzir ukupan raspoloživ grupni fond i raspodelu učinka kao procenta pojedinačne osnovne zarade.

Sveobuhvatna procena koja proističe iz plana godišnjih podsticaja je balansirana, povezana sa rezultatima Grupe i pojedinca i odražava fer primenu na nivou cele Grupe, utvrđenu revizijom zajedničkog učinka tokom sastanka na kojem se vrši kalibracija.

## Grupni fond

Grupni fond predstavlja ukupan iznos koji se stavlja na raspolaganje na početku svake finansijske godine za isplatu kratkoročnih podsticaja za članove Upravnog odbora Grupe (GMC) i članove Grupe za globalno liderstvo (GLG) na osnovu učinka Grupe. Mehanizam grupnog fonda garantuje potpunu usklađenost individualnog učinka i podsticaja sa ukupnim rezultatima Grupe.

Maksimalni iznos grupnog fonda je ograničen na 150% zbira pojedinačnih osnovnih zarada, odnosno iznosa varijabilne naknade koja se isplaćuje pojedinačnim korisnicima po STI planu, ukoliko se postignu ciljani rezultati.

Grupni fond se definiše metodom linearne interpolacije na osnovu nivoa ostvarenja korigovane neto dobiti Grupe i rezultata poslovanja Grupe u okviru opsega utvrđenim matricom finansiranja (prikazana u Tabeli ispod). Grupni fond svakom slučaju podleže ostvarivanju minimalne donje granice Regulatorne margine solventnosti. Ova granica iznosi 130%<sup>9</sup> za 2022. godinu, što je limit postavljen imajući u vidu „krajnji limit“ definisan u Okviru prihvatljivog nivoa rizika Grupe (RAF), odobrenog od strane OD

<sup>9</sup> Granična vrednost može biti predmet revizije ukoliko nastupe vanredne promene u makroekonomskim uslovima ili pogoršanje finansijskog scenarija. U slučaju prestanka vanrednih okolnosti, Odbor će ponovo procenjivati sveukupnu objektivnost i doslednost sistema podsticaja (poznata kao „Klauzula o nepovoljnoj tržišnoj promeni“).



AG u decembru 2021. godine.

Osim toga, Odbor direktora AG može definisati umanjenje raspoloživog grupnog fonda kada je Regulatorna margina solventnosti ispod granice „mekog limita“ utvrđenog RAF-om kao 150% - ali još uvek iznad „krajnjeg limita“ od 130%.

% vs. budget	Group Operating Result			
	< 80%	80%	100%	≥ 120%
< 80%	0%	0%	0%	0%
80%	0%	55%	75%	90%
100%	0%	95%	115%	130%
≥ 120%	0%	115%	135%	150%

\* Group Adjusted Net Profit reported in the financial statements (according to IFRS17-9 principles starting from 2023), normalised by excluding any extraordinary items not predictable (due to, by way of example only: amortisation/ goodwill depreciation, significant legal/ regulatory/legislative changes, and significant impacts resulting from changes to tax treatment, gains/losses from M&A) and approved by the Board of Directors upon the recommendation of the Remuneration and Human Resources Committee

Stvarna sredstva raspoloživa za isplatu kratkoročnih podsticaja (STI) se utvrđuju u toku finansijske godine nakon referentne godine, nakon što se proveru u kojoj su meri postignuti ciljevi u pogledu Korigovane neto dobiti Grupe i Rezultata poslovanja Grupe koje je odobrio OD AG. Generalni direktor Assicurazioni Generali / CEO Grupe dostavlja predlog o konačnom grupnom fondu Komisiji za imenovanje i naknade koja dostavlja svoje mišljenje na odobrenje Odbora direktora AG.

Ukoliko nije ostvaren minimum rezultata za dati budžet utvrđen za ciljeve Grupe, finansiranje neće biti obezbeđeno i stoga, a bonus neće biti isplaćen.

Odbor direktora AG (i) može da odobri ad hoc grupni fond, čak i u slučaju da rezultati Grupe budu ispod minimalne granice određene za ciljeve Grupe koje Odbor direktora AG postavi za datu godinu, ili (ii) može da odobri dodatni deo grupnog fonda – do 10% stvarnih sredstava – za isplatu naknada pojedincima koji su postigli izvanredne rezultate. Ove mere se mogu predvideti kada su ispunjeni uslovi definisani u Članu 123 Konsolidovanog zakona o finansijskom posredovanju, u vezi sa privremenim odstupanjima od Politike naknada, na predlog generalnog direktora AG/CEO-a Grupe, nakon zaključenja postupka za odobrenje transakcije sa povezanim licima i samo pod uslovom da je postignuta Regulatorna margina solventnosti, a u skladu sa odredbama predviđenim Politikom naknada Grupe, a time i Internom politikom naknada Grupe.

Na osnovu mehanizma finansiranja, teoretski postoji mogućnost da, zavisno od nivoa ostvarenih rezultata Grupe, rukovodioci koji su postigli ili premašili sve zadate ciljeve ipak dobiju niži bonus od ciljanog bonusa ili ostanu bez bonusa zbog svođenja na nulu ili značajnog umanjenja raspoloživog grupnog fonda. U ovoj situaciji, gore ilustrovane korektivne mere, koje do sada nisu nikada korišćene, služe kao intervencija – na kraju rigoroznog gore opisanog procesa upravljanja, i to samo kada su postignute granične vrednosti za pristup, kao garancija ekonomske stabilnosti Grupe – u cilju alokacije dodatnih sredstava u grupni fond i ispravljanja takvih situacija.

Odbor direktora može da postupa u skladu sa svojim ovlašćenjem, kako je opisano, u okviru rigoroznih procesa upravljanja Grupom, prema proceduri za transakcije sa povezanim licima gde je potrebno, u skladu sa zakonom i u skladu sa zahtevanim nivoima solventnosti.

### Učinak pojedinca

Svatom učesniku je dodeljen Balanced Scorecard (BSC) razvijen na osnovu smernica utvrđenih niže u tekstu.

BSC obično sadrži 6-8 ciljeva baziranih na sledeće tri perspektive:

<b>FINANCIAL (RISK-ADJUSTED), ECONOMIC AND OPERATIONAL PERFORMANCE</b>	<b>60/70%</b>	<p><b>Key Performance Indicators (KPIs) with priority on:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Normalised Adjusted Net Profit at Group/Country/Business Unit (BU) level</li> <li>RORC at Group/Country/Business Unit (BU) level</li> <li>Strategic Business Performance at Group/Country/Business Unit (BU) level based on specific KPIs evidence (e.g. IFRS17 Life New Business Value, IFRS17 P&amp;C Operating Insurance Service Result undiscounted, Cost to Income Ratio)</li> </ul>
<b>BUSINESS DEVELOPMENT &amp; TRANSFORMATION</b>	<b>10/20%</b>	<p><b>Key Performance Indicators (KPIs) with priority on:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Group % digital policies</li> <li>Group % multi-holding customers</li> </ul>
<b>ESG</b>	<b>20%</b>	<p><b>Key Performance Indicators (KPIs) with priority on:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sustainability Commitment (e.g. % GDWP Insurance Solutions with ESG components on total GDWP)</li> <li>People Value (e.g. quality and solidity of succession planning, % upskilled employees, % women in strategic positions)</li> </ul>

Različite perspektive uključuju unapred definisane i merljive, finansijske, ekonomske i nefinansijske/ESG ciljeve, koji omogućavaju monitoring više aspekata poslovanja kompanije; ovi ciljevi se razlikuju i prema različitim kompetencijama i oblasti rada primalaca.

Ukupni ponder ekonomsko-finansijskih ciljeva u pojedinačnom BSC-u je bar 70% za poslovne pozicije.

Najčešće korišćeni finansijski ciljevi su: Korigovana neto dobit, ukupne doznake i prihod od kapitala prilagođenog riziku (RORC), odnos troškova i prihoda, vrednost novog poslovanja i najbolji tehnički rezultat u tekućoj godini. U zavisnosti od konkretnih pozicija, ovi ciljevi se utvrđuju na lokalnom nivou (tj. na nivou Grupe, poslovne jedinice ili zemlje).

Konkretnije, u kontinuitetu sa prošlom godinom, u cilju potvrđivanja veze između naknade i rizika, prihod od rizičnog kapitala na lokalnom nivou (tj. na nivou Grupe, poslovne jedinice ili zemlje) sa ponderom od najmanje 10%, se obično prikazuje u svim BSC.

Poseban fokus na nefinansijske/ESG ciljeve u vezi sa prioritetima Strategije je takođe obnovljen: Klijenti (Brand & Lifetime Partner), posvećenost održivosti i vrednovanje zaposlenih, koji podrazumevaju indikatore povezane sa brojnim ključnim oblastima strateškog plana:

ESG CLUSTER	EXAMPLES OF INDICATORS
<b>SUSTAINABILITY COMMITMENT</b>	Focusing on Group/local initiatives with priority on % GDWP Insurance Solutions with ESG components on total GDWP and Green & Sustainable Bond Investments (net new investments)
<b>PEOPLE VALUE</b>	Focusing on the quality and solidity of the succession plan, digital skills and diversity (% upskilled employees, % women in strategic positions)

Parametri poslovnog razvoja i transformacije/ESG odražavaju prioritete strategije koja u osnovi (Originator) ima održivost; njihova procena je zasnovana na specifičnim KPI i na proceni dokaza o sveukupnim rezultatima.

### Kalibracija

Očekivani cilj (target) i raspon unutar kojeg se on smatra postignutim definirani su za svaki finansijski, ekonomski i poslovni cilj koji je uključen u pojedinačni BSC. Ako je nivo postizanja cilja ispod ili iznad ovog opsega, smatra se da cilj nije postignut, odnosno da je premašen.

Za svaki cilj poslovnog razvoja i transformacije/ESG koji je uključen u pojedinačni sistem pokazatelja (BSC), nivo postignuća se obračunava na osnovu procene predefinisanih KPI i targeta koji potkrepljuju finansijsku procenu, na osnovu ukupnih dokaza o ostvarenim rezultatima u poređenju sa očekivanjima i ambicijama strateškog plana.

Nakon što su ocenjeni svi finansijski, ekonomski i ciljevi u oblasti poslovnog razvoja i transformacije/ ESG, ukupna procena individualnog učinka matematički se definiše na osnovu unapred definisane metodologije pretvaranja procene ciljeva uključenih u BSC u ukupnu početnu procenu učinka (tzv. „stopa“), na skali od 1 do 5 (od „Nezadovoljavajući“ do „Izuzetan“).



Ova inicijalna stopa učinka (definisana na skali od 1 do 5, gde 5 predstavlja maksimalnu vrednost, a 3 ciljanu vrednost) se potom "kalibriše" da bi se definisala konačna stopa učinka pojedinca.

Postupak "kalibracije" se definiše u skladu sa ukupnim dostupnim ograničenjem grupnog fonda i uzima u obzir sledeće faktore:

- procena rezultata u poređenju sa drugim korisnicima Plana koji su na sličnim pozicijama (zaposleni istog ranga, eng. „peer“);
- tržišni kontekst i uslovi u odnosu na koje su targeti postavljeni, a učinak ostvaren;
- nivo „rastegljivosti“ individualnog BSC-a, sveukupno ponašanje rukovodilaca i modeli uloga;
- podrška implementaciji inicijativa za stratešku transformaciju Grupe.

Osim toga, nepostizanje ciljeva programa suzbijanja inflacije i ukupne uplate (u okviru ciljeva) može izazvati smanjenje ukupne BSC stope.

Pored toga, u okviru procesa kalibracije, vrši se individualna procena integriteta ponašanja (u skladu sa odredbama Kodeksa ponašanja), usklađenosti sa internim i eksternim regulatornim odredbama koje se primenjuju na aktivnosti kojima Učesnik upravlja (npr. zaštita ugovarača osiguranja, obrada podataka o ličnosti, sprečavanje pranja novca, suzbijanje finansiranja terorizma, međunarodne sankcije) završetak obavezne obuke o kontroli usklađenosti poslovanja (compliance) i primena korektivnih mera definisanih u okviru aktivnosti revizije i kontrole usklađenosti poslovanja. Ova individualna procena može dovesti do primene malusa ili povraćaja finansijskih sredstava (clawback), kao što je prikazano u stavu 6.

U slučaju da pojedinačna tablica rezultata (scorecard) sadrži tergete definisane u smislu smanjenja budžeta/troškova, svi troškovi nastali u pripremi za ublažavanje compliance rizika i rizika od finansijskog kriminala (uključujući rizik od pranja novca i finansiranja terorizma ili kršenja odredbi u vezi sa međunarodnim sankcijama) neutrališu se u proceni nivoa ili ostvarenja cilja. Preciznije, ako dotično pravno lice Grupe, zavisno od pozitivne ocene nadležnih funkcija Grupe, ima troškove koji nisu uključeni u ugovoreni budžet, koji se mogu pratiti do pripreme mera za ispunjavanje zahteva usklađenosti poslovanja Grupe sa propisima, uključujući uslove koji se odnose na sprečavanje finansijskog kriminala, onda se ti troškovi tretiraju kao „dodatni budžet“ za potrebe procene nivoa ostvarenja cilja.

### Isplata i pojedinačna raspodela gotovine

Procenu ostvarenih rezultata i naknadno utvrđivanje iznosa podsticaja obavlja:

- OD AG, na predlog generalnog direktora Assicurazioni Generali/CEO-a Grupe na osnovu prethodnog mišljenja Komisije za naknade i ljudske resurse, za sve članove Upravnog odbora Grupe (GMC);
- Generalni direktor Assicurazioni Generali/CEO Grupe, za preostale relevantne zaposlene i druge članove GLG-a, uzimajući u obzir sistemske smernice i odgovarajući proces, kao što je gore opisano.

Uzimajući u obzir ukupan grupni fond i distribuciju učinka, isplata pojedinačnog STI (kratkotrajnog podsticaja) definiše se za svaku „stopu“ učinka kao procenat pojedinačne osnovne zarade, tj. iznosa varijabilne naknade koju treba isplatiti menadžerima, korisnicima STI plana.

Visina pojedinačnih bonusa može da dostigne najviše 200% osnovne zarade i određuje se prema grupnom fondu i distribuciji pojedinačnog učinka. Ovaj maksimalan iznos se plaća u ograničenom broju slučajeva kada je učinak daleko iznad očekivanog.

Plan sadrži Klauzulu u nepovoljnoj tržišnoj promeni po kojoj, u slučaju nepredviđenih izuzetnih okolnosti, kao što su značajne promene u makroekonomskom ili finansijskom kontekstu, OD AG može ponovo da proceni objektivnost i usklađenost sistema podsticaja primenom neophodnih korektivnih radnji (i to naročito pozivajući se na referentne ciljeve, povezane metrike i metode procene) kako bi – u granicama koje dopuštaju merodavni propisi, bez obzira na usklađenost sa limitima i opštim principima Politike naknada Generali grupe – zadržao nepromenjenim suštinske i najvažnije ekonomske karakteristike sistema i time očuvao njegovu osnovnu svrhu, a to je podsticaj.

*Detaljnija pravila o STI sistemu su data u pravilima za planove kratkotrajnih podsticaja koje svake godine definiše funkcija direktora ljudskih resursa i organizacije Grupe i šalje ih pravnim licima, kako bi mogla da ih primene na svoje članove GMC i GLG.*

## Godišnja gotovinska komponenta varijabilne naknade – Plan dugoročnih podsticaja (LTI)

Odložena varijabilna naknada grupe Generali se isplaćuje u okviru višegodišnjih planova (tj. Planova dugoročnih podsticaja – LTI planova) koje povremeno odobravaju odgovarajući organi za članove GMC i GLG, za talente i druge ključne funkcije koje su selektivno utvrđene na osnovu pozicije, iskazanog učinka, potencijala za razvoj, ili u cilju privlačenja ili zadržavanja zaposlenih ("Ključne pozicije u Grupi").

U nastavku je opis plana usvojenog na Skupštini akcionara 2023.

### Plan dugoročnih podsticaja za period od 2023 – 2025.

#### Principi

U skladu sa tržišnim praksama i očekivanjima investitora, plan predviđa dodeljivanje akcija na kraju trogodišnjeg perioda tokom kojih se meri učinak (a za neke korisnike delimično i na kraju dodatnog dvogodišnjeg perioda odlaganja), pod uslovom da se potvrdi da je ostvaren minimum Regulatorne margine solventnosti i da je povezana sa ispunjenjem uslova u vezi sa učinkom koje postavlja Grupa, ko što je opisano u nastavku.

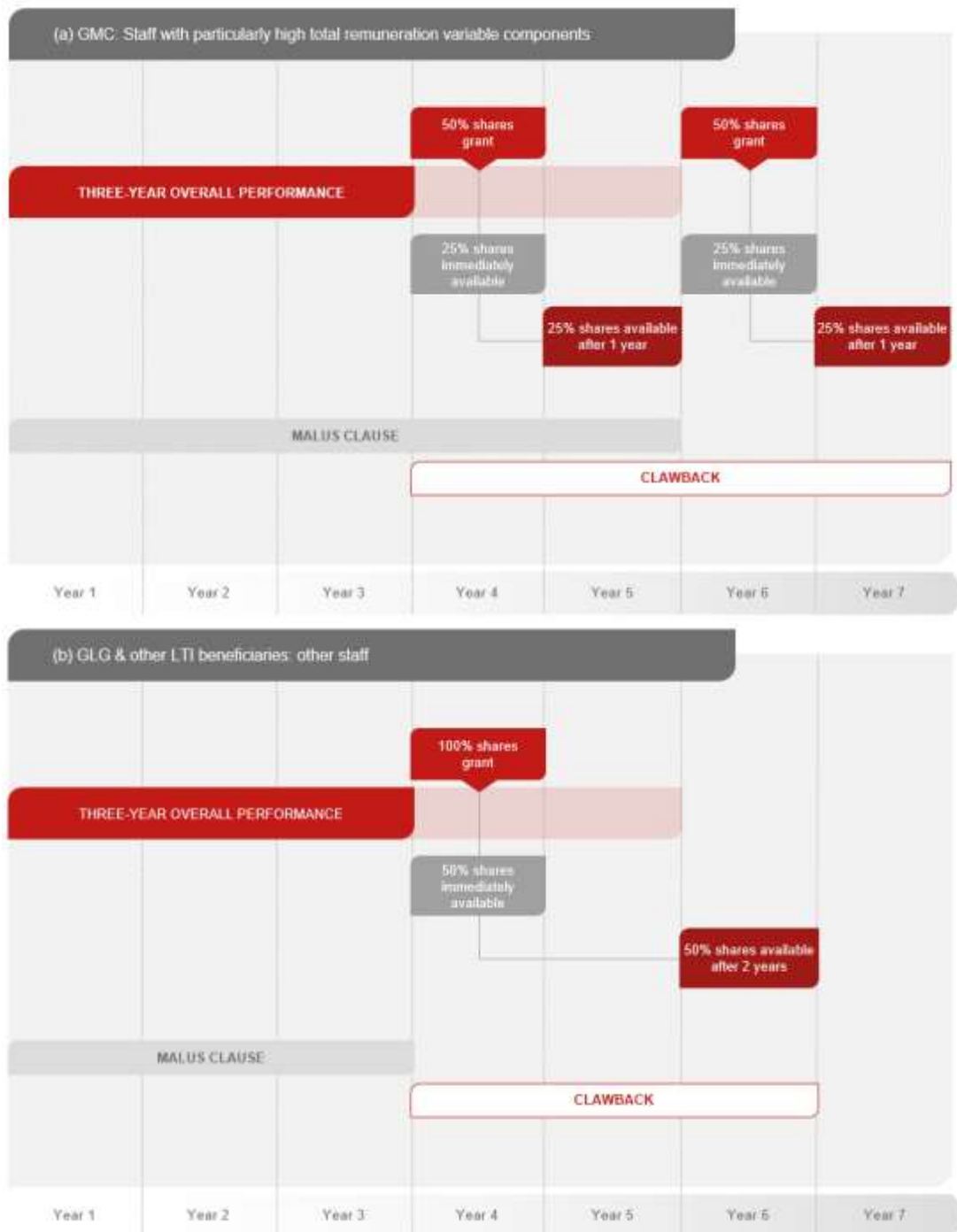
#### Mehanizam i struktura plana

Struktura LTI plana je sačinjena prema ukupnom trajanju i periodima odlaganja za dve različite kategorije korisnika u skladu sa regulatornim odredbama:

- za članove Upravnog odbora Grupe (GMC) predviđena je struktura alokacije tokom ukupnog vremenskog perioda raspoređenog na 7 kalendarskih godina;
- za ostale članove Grupe za globalno liderstvo (GLG), talente i druge ključne pozicije u Grupi predviđena je struktura alokacije tokom ukupnog vremenskog perioda raspoređenog na 6 kalendarskih godina<sup>10</sup>

Ove različite strukture su predstavljene u sledećim tabelama:

<sup>10</sup>Sa izuzetkom korisnika čija varijabilna naknada predstavlja najmanje 70% ukupne naknade, za koje važe odredbe iz prethodne tačke.



U svakoj godini Plana i na kraju trogodišnjeg perioda učinka, i na kraju perioda odlaganja, OD AG procenjuje nivo učinka na osnovu donje granice, utvrđen pomoću Regulatorne margine solventnosti koja je na 130%<sup>11</sup> - postavljene u odnosu na nivo „krajnjeg limita“ definisanog u Okviru prihvatljivog nivoa rizika (RAF) – ili na neki drugi procenat koji povremeno odredi OD AG. Ova procena predstavlja mehanizma malusa na osnovu koga OD AG može smanjiti ili ukinuti broj akcija koje će se definitivno alocirati, ukoliko vrednost Regulatorne margine solventnosti bude niža od utvrđene donje granice (praga).

<sup>11</sup>Ovaj procenat važi za sve nerealizovane planove podsticaja.

Odbor direktora može definisati i umanjenje broja akcija koje su definitivno alocirane kada je Regulatorna margina solventnosti ispod granice „mekog limita“, jednaka 150% - ali još uvek iznad 130%.

Kada se utvrdi da je dostignut nivo Regulatorne margine solventnost, procena ciljeva učinka i indikatora učinka definisanih na nivou Grupe se zatim verifikuje tokom trogodišnjeg perioda i na kraju perioda odlaganja, gde je primenljivo.

LTI plan za 2023-2025 ima strukturu i mehanizme koji su u skladu sa onima iz prethodne godine, sa revizijama pokazatelja učinka, odgovarajućim pragovima i nivoima targeta, i procentualnim ponderom u referentnom kontekstu i u skladu sa strategijom Grupe i podržavaju je, posebno u pogledu:

- održavanja relativnog ukupnog prinosa akcionara<sup>12</sup> (rTSR) za period od tri godine (sa ponderom od 55%) kao osnovnim pokazateljem učinka za akcionare, sa potvrđivanjem praga i ciljanog nivoa za alokaciju akcija počevši od srednjeg pozicioniranja u odnosu na uporedni panel osiguranja, u skladu sa tržišnim očekivanjima;
- održavanja neto novčanog toka (Net Holding Cash Flow - NHCF)<sup>13</sup> kumulativno za 3 godine (sa ponderom od 25%) kao glavnog pokretača stvaranja gotovine, odabranog uzimajući u obzir i veće uticaje na ostale pokazatelje finansijskog bilansa stanja koji proizilaze iz budućeg uvođenja novih međunarodnih računovodstvenih standarda (MSFI 9 i 17);
- uvođenje internih i merljivih ESG ciljeva (sa ponderom od 20%) povezanih sa Generali strategijom 2022-2024 u vezi sa klimatskim promenama i raznolikosti (tj. investicije u nove zelene i održive obveznice i procenat žena na strateškim pozicijama), čime se potvrđuje snažna kultura koju Grupa namerava da nametne svojim politikama, čime naglašava stratešku ulogu održivosti u svakoj poslovnoj odluci.

	55%	+	25%	+	20%
					ESG
% LTI Vesting (by linear interpolation)	rTSR		Net Holding Cash Flow		CO <sub>2</sub> Emissions Reduction Target for Group Operations (10%) % Women Managers (10%)
0%			< 8.2 bln		< 25%
Target Vesting	≥ 50* perc.		≥ 8.7 bln		≥ 35%
Maximum Vesting	≥ 90* perc.		≥ 9.7 bln		≥ 40%

Ovi pokazatelji se utvrđuju i postavljaju na početku trogodišnjeg ciklusa plana i vremenom se održavaju, u skladu sa poslovnim prioritetima Grupe.

Maksimalni nivo ukupnog učinka iznosi 200% za članove Upravnog odbora Grupe (GMC), 175% za ostale zaposlene relevantne za Grupu i druge članove Grupe za globalno liderstvo (GLG), a do 87,5% ukupno za ostale korisnike, talente i ostale ključne pozicije u Grupi<sup>14</sup>.

Nivo učinka je izražen kao procenat nivoa ostvarenih pojedinačnih indikatora, čiji su konačni rezultati izračunati primenom metodologije linearne interpolacije.

Na kraju trogodišnjeg perioda učinka, OD AG će, nakon matematičkog ocenjivanja na osnovu unapred definisane skale, biti u stanju da izvrši procenu nivoa ostvarenja finansijskih, ekonomskih i poslovnih pokazatelja, posebno uzimajući u obzir usklađenost pokazatelja neto novčanog toka sa neto profitom u smislu sastava i razvoja i raspodele tokova neto novčanog toka u referentnom periodu.

<sup>12</sup>Ukupan povraćaj od ulaganja akcionarima, izračunat kao promena tržišne cene akcija, uključujući raspodele ili dividende ponovno uložene u akcije, u poređenju sa konkurentnom grupom.

<sup>13</sup>Neto novčani tok raspoloživ na nivou matične kompanije u datom periodu, nakon zadržavanja izdataka i troškova kamata. Njene glavne komponente, razmatrane na gotovinskom osnovu, su: doznake od zavisnih, rezultat centralizovanog reosiguranja; kamate na finansijski dug; troškovi i porezi koje plaća ili nadoknađuje matična kompanija.

<sup>14</sup>Targeti učinka su 150%, 100% i 50% za: (i) članove GMC -a; (ii) ostale zaposlene relevantne za Grupu i druge članove Grupe za globalno liderstvo (GLG) koji nisu uključeni u prethodne kategorije; (iii) talente i druge ključne pozicije.

Relativni TSR se upoređuje sa sledećim panelom grupe kolega (peer group)<sup>15</sup> koji je definisao OD AG uzimajući u obzir, posebno, kompanije u sektoru osiguranja uključene u Eurostoxx indeks i druge posebne aktere referentne za Generali:

Panel peer group for rTSR 2023-2025	
1	AGEAS
2	ALLIANZ
3	ASR NEDERLAND
4	AXA
5	BALOISE HOLDING AG
6	INTESA SANPAOLO
7	MAPFRE
8	NN GROUP
9	POSTE ITALIANE
10	POWSZECHNY ZAKLAD UBEZPIECZEŃ (PZU)
11	SWISS LIFE HOLDING AG
12	UNIPOOL
13	UNIQA
14	VIENNA INSURANCE GROUP
15	ZURICH

### Raspodela akcija

Maksimalan broj akcija koje se mogu raspodeliti se utvrđuje na početku realizacije Plana. Maksimalan potencijalni bonus koji se može isplatiti u vidu akcija iznosi 200% fiksne naknade za članove Upravnog odbora (GMC) i 175% fiksne naknade učesnika plana za članove Grupe za globalno liderstvo (GLG) i 87.5% fiksne naknade za druge korisnike – talente i druge ključne pozicije.

Maksimalan broj akcija koje se mogu dodeliti određuje se na osnovu odnosa između maksimalnog iznosa i vrednosti akcije, a ona se izračunava kao prosek stvarne cene akcije u tri meseca koja prethode sastanku Odbora direktora AG, sazvanog radi odobravanja nacrtu finansijskih izveštaja matične kompanije i konsolidovanih finansijskih izveštaja koji se odnose na godinu koja prethodi godini objavljivanja Plana.

Ako nije drugačije izričito predviđeno u Planu i ako nije drugačije utvrdio Odbor direktora AG ili lice koje je on ovlastio, akcije se dodeljuju na kraju trogodišnjeg perioda učinka i na kraju perioda odlaganja, kada se vrši konačna procena ostvarenosti zadatih ciljeva - pod uslovom da je i dalje na snazi ugovor sa AG ili drugim pravnim licem Grupe po isteku referentnog trogodišnjeg perioda. To predstavlja osnovni uslov ovog Plana.

Preciznije, vreme i uslovi za dodelu akcija se dele na:

- Članove Upravnog odbora Grupe (Group Management Committee ili GMC)
  - na kraju trogodišnjeg perioda učinka dodeljuje se 50% akcija akumuliranih na osnovu postignutih rezultata; 25% (tj. polovina prve rate akcije) je odmah raspoloživo (kako bi korisnici mogli da plate porez na te akcije), a preostalih 25% (tj. preostala druga polovina prve rate akcije) se zadržava još godinu dana;
  - za preostalih 50% akumuliranih akcija postoji period dodatnog odlaganja od još dve godine, tokom kojeg akcije mogu biti svedene na nulu ako donja granica Regulatorne margine solventnosti ne bude ostvarena ili se aktivira malus u skladu sa pravilima plana. Kada se potvrdi da je donja granica (prag) dostignuta, da malus nije aktiviran i da je radni odnos sa Kompanijom (ili nekim drugim pravnim licem Grupe) još na snazi, dodeljuje se preostalih 50% akcija; 25% (tj. polovina druge rate akcije) je odmah raspoloživo (kako bi korisnici mogli da plate porez na te akcije), a 25% (tj. preostala druga polovina druge rate akcije) se zadržava još godinu dana.
- Članovi Grupe za globalno liderstvo (GLG) i drugi korisnici: na kraju trogodišnjeg perioda učinka, dodeljuje se 100% akumuliranih akcija, od kojih je 50% odmah raspoloživo (kako bi korisnici mogli da plate porez na te akcije), a preostalih 50% se zadržava ("lock-up") još dve godine.

„Lock-up“ ili period zadržavanja koji važi za akcije, kao što je gore navedeno, ostaje na snazi i nakon prestanka odnosa sa korisnikom, ne dovodeći u pitanje pravo Odbora direktora AG, ili njegovog posebno delegiranog člana, da redefiniše uslove svih

<sup>15</sup>Bez dovođenja u pitanje mogućnosti Odbora direktora AG da preispita uključivanje kolega usled preuzimanja ili vanrednih korporativnih poslova.

gore navedenih „lock-up“ ograničenja, a možda i da proceni naknadu u korist korisnika u celini, ili čak u odnosu na akcije date po drugim planovima podsticaja.

Osim toga, Plan predviđa – u kontinuitetu sa prethodnim planovima – mehanizam za priznavanje dividendi isplaćenih tokom trogodišnjeg referentnog perioda <sup>16</sup> (tzv. ekvivalent dividende). Preciznije, ako godišnja Skupština akcionara raspodeli dividende u korist akcionara tokom trogodišnjeg referentnog perioda<sup>16</sup>, na kraju trogodišnjeg referentnog perioda, korisnicima će biti isplaćen određeni broj dodatnih akcija određen na osnovu ukupnog iznosa dividendi distribuiran tokom trogodišnjeg referentnog perioda. Dodatne akcije će biti dodeljene u isto vreme i, u odnosu na druge akcije dodeljene svakom korisniku, za njih takođe postoji period držanja kao što je gore opisano i utvrđuju se zavisno od vrednosti akcija u trenutku raspodele, obračunato kao prosek za tri meseca koja prethode sastanku Upravnog odbora AG sazvanom za rešavanje nacrta finansijskih izveštaja AG-a i konsolidovanih finansijskih izveštaja koji se odnose na godinu koja prethodi godini pokretanja plana.

U cilju implementacije plana, besplatne akcije koje se odobravaju učesnicima plana u skladu sa gorenavedenim uslovima će, davaće se iz posebne grupe akcija koje je kupio AG na osnovu odgovarajućeg ovlašćenja Skupštine akcionara.

Nakon pojave vanrednih faktora koji mogu uticati na ključne elemente plana (uključujući, između ostalog, vanredne poslove koji su vezani za Assicurazioni Generali i/ili Generali grupu, transakcije kapitala, zakonodavne izmene ili izmene opsega delovanja Grupe ili usklađenost sa određenim sektorom ili stranim državnim propisima koji se primenjuju za pojedinačne kompanije u Grupi, izmene višegodišnjih strateških planova itd.), Odbor direktora AG može da koriguje strukturu plana ako to smatra neophodnim, kako bi se – u granicama dozvoljenim važećim zakonodavstvom – obezbedilo da njegov suštinski i ekonomski sadržaj ostane nepromenjen.

Plan takođe predviđa primenu malus i klauzule o povraćaju u skladu sa procenom relevantnog organa upravljanja kompanijom u skladu sa Politikom naknada Grupe koja se primenjuje s vremena na vreme, kao što je prikazano u stavu 6.

U slučaju velikog diskontinuiteta na tržištu (npr. ako dođe do značajnih promena u makroekonomskim uslovima ili pogoršanja finansijskog scenarija), OD AG, kao deo procesa upravljanja koji se odnosi na naknade, može ponovo da uradi procenu celokupne pravičnosti i usklađenosti sistema podsticaja (tzv. „Klauzula o nepovoljnoj tržišnoj promeni“) i uvede neophodne mere, a to se posebno odnosi na referentne ciljeve, srodne metrike i metode evaluacije, kako bi se zadržale nepromenjene – u granicama dozvoljenim važećim zakonodavstvom i bez obzira na usklađenost sa ograničenjima i opštim načelima Politike naknada Grupe - osnovnim i suštinskim ekonomskim karakteristikama sistema, i time očuvao njegovu osnovnu svrhu, a to je podsticaj.

Kompanija takođe ima mogućnost da pojedinačnim korisnicima Plana, umesto – potpunog ili delimičnog – davanja akcija, dodeli iznos u novcu koji se obračunava na osnovu vrednosti akcija u mesecu pre dodele, bez obzira na druge relevantne važeće odredbe i uslove Plana.

*Detaljnija pravila u vezi sa LTI planom nalaze se u pravilima za LTI plan koje svake godine definiše direktora Funkcije za ljudske resurse i organizaciju Grupe i prosleđuje ih pravnim licima Grupe, tako da ih ona mogu dodeliti svojim korisnicima.*

#### **4.4 AD HOC ODREDBE ZA DIREKTORE ZA DIREKTORE I RELEVANTNE ZAPOSLENE NA KLJUČNIM FUNKCIJAMA**

Pravila iz ovog stava odnose se na direktora i relevantne zaposlene u ključnim funkcijama, bez obzira da li su istovremeno članovi Upravnog odbora (GMC) ili Grupe za globalno liderstvo (GLG), i ona imaju prednost u odnosu na pravila koja važe za članove GMC i GLG.

Fiksna naknada<sup>17</sup> predstavlja glavni deo paketa naknada i utvrđuje se na osnovu nivoa odgovornosti i zaduženja tog lica, a skrojena je tako da garantuje nezavisnost i autonomiju koja je potrebna za te pozicije.

Fiksna naknada se utvrđuje i prilagođava tokom vremena uzimajući u obzir dužnosti, dodeljene odgovornosti, uloge i iskustvo i veštine svakog pojedinca i određuje se takođe u odnosu na nivo i prakse konkurenata na tržištu u smislu atraktivnosti, konkurentnosti, i zadržavanja zaposlenih. Varijabilna naknada je u skladu sa određenom aktivnošću svake od ključnih funkcija i nezavisna od rezultata koje postižu operativne jedinice koje su pod njihovom kontrolom i povezana je sa ciljevima povezanim sa efektivnošću i kvalitetom kontrolne mere<sup>18</sup>, pod uslovom da to nije izvor sukoba interesa. Varijabilna naknada je povezana sa učešćem u konkretnim planovima odloženih novčanih podsticaja čiji ciljevi imaju višegodišnji horizont koji se odnosi isključivo na efektivnost i kvalitet kontrola.

<sup>16</sup> tokom dodatnog perioda odlaganja za članove GMC i relevantne zaposlene čija varijabilna naknada iznosi najmanje 70% od ukupne zarade.

<sup>17</sup>Obuhvata fiksnu naknadu za tu poziciju.

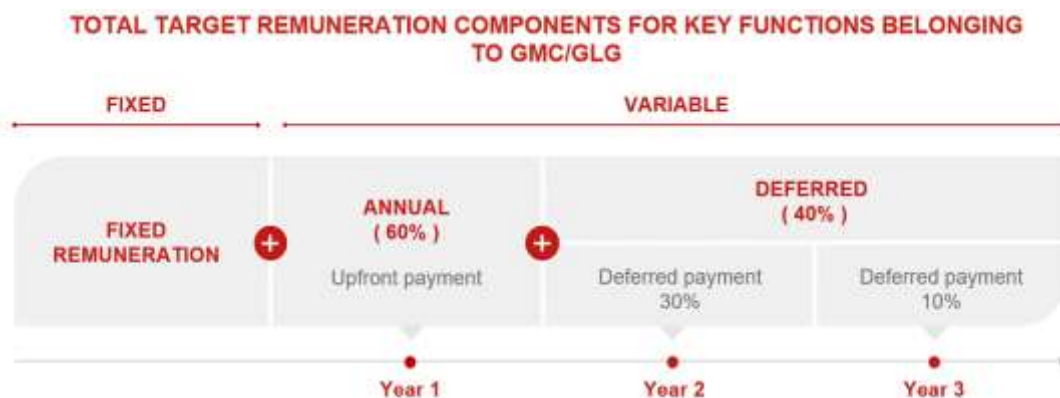
<sup>18</sup>Preciznije, ciljevi posvećenost održivosti i vrednovanje zaposlenih takođe su uključeni u individualni scorecard direktora ključnih funkcija.



Usvojen je jedinstven plan varijabilnih naknada umesto dva plana predviđena za Generali korisnike (godišnje gotovinske naknade i odložene naknade u akcijama). U okviru ovog plana, korisnici mogu ostvariti novčani podsticaj, kada se ispune ciljevi, koji se isplaćuje u avansnim i odloženim ratama, od kojih potonja zavisi od dužine radnog staža i provere efektivnosti i trajnosti rezultata poslova kontrole, ostvarenih u prvoj godini svakog ciklusa merenja učinka.

Struktura sistema podsticaja u ključnim funkcijama<sup>19</sup> je podeljena na klaster korisnika:

- Za direktora i relevantno osoblje ključnih funkcija koje pripadaju Upravnom odboru Grupe (GMC)/Grupi za globalno liderstvo (GLG), varijabilna komponenta se isplaćuje tokom perioda od 3 godine, pri čemu je sistem isplate strukturiran na sledeći način: 60% se isplaćuje na kraju prve godine (kad se potvrdi da su rezultati ostvareni); 30% se isplaćuje godinu dana nakon prve uplate (nakon procene efekta i trajnosti ostvarenih rezultata); 10% se isplaćuje nakon još godinu dana od druge uplate (nakon procene efektivnosti i trajnosti ostvarenih rezultata);
- Za direktore i relevantne zaposlene u ključnim funkcijama koje nisu u gore pomenutom klasteru, kao i prošle godine, varijabilna komponenta se isplaćuje tokom ukupnog perioda od dve godine, po sledećoj dinamici isplate: 60% se isplaćuje na kraju prve godine (kad se potvrdi da su rezultati ostvareni); 40% se isplaćuje godinu dana nakon prve uplate (nakon procene efektivnosti i trajnosti ostvarenih rezultata).



Relevantan Korporativni organ vrši reviziju varijabilne komponente naknade za direktore/odgovorna lica ključnih funkcija. Procenu da li su ciljevi postavljeni za menadžere ključnih funkcija ostvareni (u kasnije koliko je rezultat bio efektivan i trajan) prati relevantan Korporativni organ (npr. AMSB, po dobijanju prethodnog mišljenja od Komisije za rizike i kontrolu – ako postoji, ili od nekog sličnog organa – i nakon konsultacija sa Odborom ovlašćenih revizora, po potrebi<sup>20</sup>). Samo ako relevantan korporativni organ smatra da su postignuti rezultati i kvalitet kontrola zadovoljavajući, direktor/lice odgovorno za ključne funkcije može zaista pristupiti programima podsticaja.

Predviđena je i primena suspenzivnih uslova i mehanizama malusa i povraćaja finansijskih sredstava (clawback), kao i zabrana hedžinga u skladu sa Politikom naknada Grupe.

Štaviše, ove pozicije nisu uključene u ukupni fond sredstava za Upravni odbor Grupe i Grupi za globalno liderstvo.

<sup>19</sup>Osim ako se ne primenjuju strože odredbe, u skladu sa lokalnim regulatornim zahtevima.

<sup>20</sup>U skladu sa uspostavljenom upravom, nadležni organi/odbori i/ili Odbor direktora će izvršiti kalibraciju učinka direktora ključnih funkcija, uzimajući u obzir sve aspekte učinka u godini i na osnovu prikupljenih dokaza.

## 5 Ostale odredbe

### 5.1 BENEFICIJE

Beneficije čine značajnu komponentu paketa naknade – u okviru pristupa sveobuhvatnog nagrađivanja – koja predstavlja dopunu novčanim isplatama i isplatama na bazi akcija. Vrsta i ukupna vrednost dodatnih beneficija se razlikuju po kategorijama korisnika planova, i u smislu vrste i ukupne vrednosti, u skladu sa Politika naknada Grupe.

Beneficije obično obuhvataju doprinose za penzijsko i zdravstveno osiguranje koji su regulisani pojedinačnim ugovorima, primenljivim kolektivnim ugovorima i sporazumima na nivou kompanije. Na nivou dopunskog kolektivnog ugovora, ovo predviđa i druge garancije, kao što je garancija za dugotrajnu negu u slučaju trajnog invaliditeta, i garancije u slučaju smrti i potpunog trajnog invaliditeta uzrokovanog povredom ili oboljenjem, bilo da je profesionalno ili ne.

Paket dodatnih beneficija može uključivati i, na primer, pravo na korišćenje službenog automobila u privatne i poslovne svrhe, uz karticu za gorivo (umesto toga može postojati nadoknada za troškove automobila), namensku pomoć u hitnim slučajevima i aranžmane sa avio-operaterima (npr. korporativne *frequent flyer* kartice za lica koja često putuju). Pored toga, odobravaju se i povoljni ugovorni uslovi u skladu sa primenljivim zakonima u vezi sa, na primer, korišćenjem osiguravajućih, bankarskih i drugih proizvoda Generali grupe, zajedno sa olakšanim pristupom zajmovima, hipotekarnim kreditima za kupovinu stanova ili automobila i drugim dodatnim beneficijama ili isplatama u vezi sa korporativnim događajima ili određenim inicijativama kompanije.

Pored toga, mogu biti dodeljene dodatne beneficije u skladu sa tržišnim praksama u slučaju preseljenja radnog mesta u okviru iste države ili u drugu državu, ili angažovanja kadrova sa drugih lokacija ili iz drugih zemalja, kao što su smeštaj, podrška za potrebe školovanja dece i sve aspekte u vezi sa preseljenjem u okviru iste države ili u drugu državu tokom određenog vremenskog perioda.

*Za članove GLG, bilo da pripadaju Zaposlenima relevantnim za Grupu i Drugoj ciljnoj populaciji, planovi beneficija se odobravaju u skladu sa specifičnim standardima za GLG beneficije koje povremeno objavljuje direktor Funkcije za ljudske resurse i organizaciju.*

### 5.2 DODATNE KOMPONENTE NAKNADE U VEZI SA SPECIFIČNIM OKOLNOSTIMA ILI DOGAĐAJIMA

U cilju da se privuku i zadrže ključni zaposleni, posebne naknade se mogu odobravati tokom regrutovanja ili trajanja radnog odnosa.

Ove elementi naknade koji se odobravaju samo odabranim menadžerima na visokim pozicijama mogu se sastojati od, na primer: (a) ulaznih bonusa koji su povezani sa podsticajima koje takav zaposleni gubi napuštanjem prethodnog radnog mesta i, gde je to moguće, sa obavezom rukovodioca da ostane u radnom odnosu sa kompanijom određeni vremenski period; (b) zagwarantovane promenljive komponente naknade isključivo tokom prve godine zaposlenja; i (c) posebnih isplata da bi se obezbedila stabilnost radnog odnosa tokom nekog vremenskog perioda.

Pravno lice Grupe takođe može da odredi isplatu vanrednih bonusa povezanih sa rezultatima poslovanja i/ili izvanrednim rezultatima (kao što su: dezinvestiranje, spajanja i akvizicije, procesi reorganizacije i efikasnosti) koji imaju značajan uticaj na vrednost kompanije i obim i/ili profitabilnost poslovanja koji se ne mogu pokriti uobičajenim sistemom varijabilne naknade, a što opravdava odobravanje dodatne vanredne nagrade. Kriterijumi koji se koriste za utvrđivanje eventualnih vanrednih transakcija ili rezultata koji zaslužuju priznanje povezani su sa stepenom značaja aktivnosti koja, uzimajući u obzir veličinu Generali grupe, može nastati isključivo u slučaju aktivnosti koje imaju izuzetan i neuobičajen ekonomski ili organizacioni značaj. Kriterijumi za određivanje iznosa bilo kog bonusa, koji je obično u granicama maksimalnih jednogodišnjih fiksnih naknada, bili bi, s jedne strane, povezani sa vrednošću operacije, a sa druge strane, uzimali bi u obzir ukupnu naknada koja je već isplaćena korisniku u okviru standardnih sistema naknada.

Sve takve isplate biće određene u skladu sa procesima upravljanja naknadama koje se primenjuju na različite kategorije primalaca, zavisno od odredbi o transakcijama sa povezanim licima, gde je to primenjivo, i isplaćene prema uslovima i metodama u skladu sa relevantnim internim i eksternim propisima<sup>21</sup> (ne dovodeći u pitanje, u slučaju da spadaju u varijabilnu naknadu, ukupne limite za varijabilnu komponentu naknada, gde je primenjivo).

<sup>21</sup>Ovo uzimajući u obzir druge podsticaje koji se mogu isplatiti korisniku kao elementi ukupne varijabilne naknade (i odgovarajući uslovi i načini plaćanja).

## 6 Malus, mehanizam povraćaja finansijskih sredstava (clawback) i hedžing strategije

Svi planovi varijabilnih naknada – godišnji gotovinski i odloženi planovi akcija – imaju malus i mehanizme povraćaja novca i zabrane hedžinga usklađene sa Politikom naknada Grupe koja se primenjuje s vremena na vreme.

Ne isplaćuju se podsticaji u slučaju namernog kršenja radne obaveze, ili grubog nemara, u slučaju kršenja Kodeksa ponašanja, ili kršenja internih ili eksternih regulatornih odredbi primenjivih na aktivnosti kojima učesnik upravlja, posebno onih koje se odnose na zaštitu ugovarača osiguranja, obradu podataka o ličnosti i sprečavanje pranja novca, finansiranja terorizma i međunarodnih sankcija, ili u slučaju neostvarenja unapred definisanih rezultata, ili u slučaju značajnog pogoršanja finansijskog položaja Grupe ("Malus").

Svaki iznos isplate podleže mehanizmu povraćaja finansijskih sredstava ukoliko se naknadno utvrdi da je učinak za koji je podsticaj isplaćen ostvaren kao posledica kršenja radne obaveze ili grubog nemara (uključujući slučaj kada se, usled takvog ponašanja, za relevantni učinak pokaže da nije trajan niti efikasan) ili u slučaju kršenja Kodeksa ponašanja, ili kršenja regulatornih odredbi primenjivih na aktivnosti kojima učesnik upravlja (uključujući i navedene u vezi sa odredbama o malusu) ("Clawback").

Još konkretnije, za varijabilnu komponentu naknade su predviđene minimalne vrednosti (pragovi) i malusi, kako za godišnje tako i za odložene varijabilne naknade. Ovi mehanizmi postavljaju limite ispod koga se vrši smanjenje/svođenje na nulu svakog podsticaja saglasno proceni relevantnog korporativnog organa relevantnog pravnog lica Grupe.

Odredbe malusa i povraćaja finansijskih sredstava se primenjuju i ako se pokaže da su podaci na osnovu kojih je podsticaj utvrđen očigledno netačni.

Što se tiče planova podsticaja, konačna procena nivoa ostvarenja ciljeva obuhvata i procenu integriteta u ponašanju pojedinca (u skladu sa odredbama Kodeksa ponašanja), usklađenost sa internim i eksternim regulatornim odredbama koje se primenjuju na opseg aktivnosti kojima pojedinac upravlja, završetak obavezne obuke i primena korektivnih mera definisanih u okviru poslova revizije i kontrole usklađenosti poslovanja. Ova procena treba da se izvrši i koristi kao mehanizam za kalibraciju ili malus/povraćaj ako je potrebno.

Osim posledica u smislu varijabilne naknade, svako ko pokuša da prekrši ili prekrši interne i/ili eksterne regulatorne odredbe primenljive na opseg aktivnosti kojima upravlja pojedinac, podleže mogućim disciplinskim merama zavisno od ozbiljnosti ponašanja i u skladu sa lokalno primenljivim zakonima o radu (npr. od pisma upozorenja do otkaza).

U skladu sa evropskim regulatornim okvirom (Solventnost II), pravna lica Grupe zahtevaju od korisnika planova podsticaja, kroz posebne odredbe ugovornih dokumenata kojima su ti planovi regulisani, da ne koriste strategije ličnog ili osiguravajućeg pokrića (tzv. „hedžing“) koje mogu izmeniti ili oslabiti efekte usklađivanja rizika koji su sastavni deo mehanizama varijabilnih naknada.

## 7 Isplate u slučaju raskida radnog odnosa

Što se tiče plaćanja u slučaju raskida radnog odnosa, različita pravila važe za direktore (tj. članove Odbora direktora pravnog lica Grupe; „direktore“) i za zaposlene/menadžere koji predstavljaju ciljnu populaciju.

Što se tiče direktora (koji nemaju istovremeno i nadređene u pravnom licu Grupe) obično ne postoje ugovori koji regulišu *ex ante* raskid ugovora. Sve isplate u slučaju prestanka radnog odnosa direktora koji spadaju u ciljnu populaciju<sup>22</sup> stoga se utvrđuju, s vremena na vreme, na osnovu opštih pravila prikazanih u nastavku i u skladu sa lokalno važećim propisima:

- u slučaju regularnog isteka radnog odnosa, nikakav iznos ne dospeva za isplatu;
- u slučaju prevremenog opoziva funkcije pre prirodnog isteka bez povoda, kao obeštećenje može se isplatiti iznos do maksimuma fiksne naknade dospele za ostatak mandata u skladu sa zakonskim odredbama i ako su ispunjeni relevantni uslovi;
- s druge strane, nikakav iznos se ne isplaćuje u slučaju ostavke, raskida s povodom, raskida ugovora nakon preuzimanja kompanije ili konfiskovanja iste (iz ma kog razloga, uključujući gubitak profesionalnog zvanja, časti ili nezavisnosti ili u situacijama sprečenosti ili inkompatibilnosti), a u svakom slučaju, usled bilo kog drugog događaja i/ili povoda koji je izvan kontrole Kompanije;
- u slučaju prevremenog raskida radnog odnosa sporazumnim putem, iznos koji će biti isplaćen direktoru biće definisan na osnovu okolnosti i povoda za raskid (uz poseban osvrt na ostvareni učinak, preduzete rizike i poslovne rezultate Kompanije tako da ništa neće biti isplaćeno u slučaju grubog nemara ili kršenja radne obaveze), a u svakom slučaju do maksimalne visine iznosa predviđanog za slučaj prevremenog raskida radnog odnosa bez povoda.

Politika plaćanja u slučaju raskida radnog odnosa za zaposlene/menadžere koji predstavljaju ciljnu populaciju je sledeća.

Takođe, u ovom slučaju obično ne postoje ugovori koji regulišu *ex ante* raskid ugovora (osim kako je dole navedeno u vezi sa ugovorima o zabrani konkurencije).

Sve isplate u slučaju prestanka radnog odnosa stoga se utvrđuju na osnovu opštih pravila prikazanih u nastavku i u skladu sa merodavnim lokalnim propisom.

Što se tiče kriterijuma za određivanje bilo koje naknade za slučaj raskida ugovora:

- u slučaju otpuštanja, kompanija mora primenjivati obavezne odredbe zakona i primenljivih ugovora – sve dok se ne uvedu bilo kakve izmene regulatornog okvira;
- u slučaju sporazumnog raskida, pored obaveznog otkaznog roka (ili isplate odštete umesto otkaznog roka, gde je primenjivo<sup>23</sup>), zainteresovanoj strani se može odobriti definisani iznos na osnovu okolnosti i razloga za raskid ugovora (s posebnim osvrtom, između ostalog, na ostvaren učinak, preuzete rizike i stvarne poslovne rezultate Kompanije, tako da se posebno ne može platiti nikakav iznos u slučaju povrede radne obaveze ili grube nepažnje), unutar maksimalnog iznosa izračunatog na osnovu unapred definisane formule prikazane u nastavku („otpremnina“), ne dovodeći u pitanje ukupnu maksimalnu granicu od 24 meseca redovne naknade navedene u nastavku (koja, kao komponente obračuna, obuhvata fiksnu naknadu i prosek godišnje varijabilne naknade u poslednje tri godine), uključujući i naknadu za sve ugovore o zabrani konkurencije<sup>24</sup>.

S posebnim osvrtom na komponentu otpremnine, ovo se obično kvantifikuje pomoću sledeće unapred definisane formule:

$$[\text{Osnovni iznos}] \pm [\text{Unapred definisani faktori}]$$

<sup>22</sup>Osim u slučaju da direktori rade istovremeno za isto pravno lice Grupe na osnovu ugovora na neodređeno vreme, kada važe dole navedena pravila za zaposlene/menadžere koji spadaju u ciljnu populaciju.

<sup>23</sup>Ovo se odnosi i na druga plaćanja/pravna sredstva obavezna prema zakonima koji važe za svako pravno lice Grupe koji imaju sličnu namenu ili prirodu.

<sup>24</sup>U okviru takve granice, u slučaju zaposlenih/menadžera svrstanih u ciljnu populaciju koji rade po ugovoru na određeno vreme, zainteresovanoj strani se može odobriti definisani iznos na osnovu okolnosti i razloga za raskid ugovora u maksimalnom iznosu koji se izračunava uzimajući u obzir broj preostalih meseci do prirodnog isteka ugovora (u svakom slučaju, u okviru maksimalnog limita od 24 mesečne plate; ne dovodeći u pitanje bilo koje obavezne zakonske odredbe, tako obračunat iznos će se smatrati osnovnim iznosom za potrebe unapred definisane formule, ne dovodeći u pitanje moguću primenu bilo kojih unapred definisanih faktora koji mogu dovesti do smanjenja iznosa).

Osnovni iznos se izračunava u smislu redovnih mesečnih naknada (koje, kao komponente osnove obračuna, uključuju fiksnu naknadu i prosek godišnje varijabilne naknade koja je licu isplaćena u protekle tri godine ili tokom kraćeg ugovornog perioda), na osnovu staža dotičnog lica, prema sledećoj tabeli:

Seniority	Up to 3 years	More than 3 years and up to 6 years	More than 6 years and up to 10 years	More than 10 years and up to 15 years	More than 15 years
Number of months	6	8	10	12	15

Osnovni iznos, kvantifikovan kao gore, tada može varirati, smanjivati se ili povećavati, na osnovu određenih unapred definisanih faktora ("Unapred definisani faktori"), koji uzimaju u obzir objektivne i subjektivne elemente kao što su:

- Godine života i stvarno ispunjenje uslova za penziju
- Strateška priroda uloge/pozicije
- Rizik od spora/gubitka na sudu u slučaju jednostranog povlačenja
- Relevantan pojedinačni učinak u periodu pre raskida ugovora
- Nivoi solventnosti
- Stvarno kršenje propisa (compliance)

Nakon moguće primene unapred definisanih faktora, osnovni iznos može varirati nadole do nule i/ili najviše do + 60% (pri čemu se ne dovodi u pitanje maksimalno ograničenje od 24 meseca redovne naknade, uključujući sve ugovore o zabrani konkurencije).

Odbor direktora AG na godišnjem nivou definiše posebne unapred definisane faktore i procentualni opseg uticaja svakog od njih i shodno tome ih primenjuje svako pravno lice Grupe prema lokalnoj upravi, po potrebi.

Ugovori o zabrani konkurencije, zabrani kontaktiranja klijenata (non-solicitation) ili poverljivosti u periodu nakon raskida ugovora mogu se zaključiti sa zaposlenima koji spadaju u ciljnu populaciju – kako u fazi zapošljavanja, tako i tokom ugovora ili pri njegovom raskidu. Razmatranje takvih klauzula, u svakom slučaju ograničenog trajanja, određuje se na osnovu vremenskog okvira i teritorijalnog raspona ugovora i posledica sa kojim bi Kompanija i/ili Grupa mogle da se suoče ako bi zainteresovana strana uradila bilo šta što predstavlja konkurenciju aktivnostima Kompanije i/ili Grupe ili otkrila informacije koje bi takođe mogle naneti štetu Kompaniji i/ili Grupi, uzimajući u obzir zaduženja i funkciju koju je zainteresovana strana prethodno obavljala.

Ukupan iznos koji je stvarno uplaćen u slučaju sporazumnog raskida ugovora (pored otkaznog roka ili drugih uobičajenih otpremnina predviđenih zakonom<sup>25</sup>), uključujući:

- otpremninu
- plaćanje po osnovu bilo kakvih ugovora o zabrani konkurencije

ne sme ni pod kojim okolnostima premašiti maksimalnu granicu od 24 meseca redovne naknade (koja, kao komponente osnove obračuna, uključuje fiksnu naknadu i prosek godišnje varijabilne naknade u protekle tri godine). U slučaju da pojedinci rade i kao direktori i kao zaposleni/menadžeri uključeni u ciljnu populaciju, naknade isplaćene na osnovu oba takva odnosa mogu biti uključene u svrhu obračuna redovne naknade.

Sve isplate ugovorene pri sporazumnom raskidu plaćaju se u kontekstu ugovora koji predviđaju opšte odricanje zainteresovane strane od bilo kog prava u svakom slučaju direktno i/ili indirektno povezanom sa ugovorom sa kompanijom i njegovim raskidom,

<sup>25</sup>Ovo podrazumeva plaćanja koja su obavezno dospela po raskidu ugovora (bez obzira na razloge) i čiji je iznos unapred definisan zakonom (ili će se izračunati na osnovu unapred definisanih kriterijuma), kao što je u Italiji na primer „TFR“ (naknada za kraj pružanja usluge koju poslodavac izdvaja u unapred definisanim razgraničenjima tokom celog perioda saradnje, a isplaćuje se po raskidu ugovora, bez obzira na razlog), dodatne mesečne rate ili slične vrste isplata predviđene zakonima kojima se uređuje radni odnos.

kao i na bilo koje pravo, potraživanje i/ili radnju protiv drugih kompanija Grupe iz bilo kog razloga, koji su direktno ili indirektno povezani sa samim ugovorom i sa njegovim konačno prihvaćenim raskidom. Odricanje se odnosi i na prava na kompenzaciju (u skladu sa čl. 2043, 2059, 2087 i 2116 Italijanskog građanskog zakonika ili drugim sličnim odredbama koje se primenjuju na lokalnom nivou), kao i na prava ekonomske prirode u vezi sa radnim odnosom i raskidom istog.

Ne dovodeći u pitanje gore definisana ograničenja i uslove, svaka otpremnina se isplaćuje u skladu sa rokovima, procedurama i uslovima koji su definisani, u skladu sa zahtevima IVASS uredbe 38/2018 i/ili drugim strožim obaveznim regulatornim odredbama na lokalnom nivou.

Što se tiče posledica raskida ugovora na planove podsticaja, kao što je prikazano u odgovarajućim poglavljima ovog dokumenta:

- što se tiče godišnje varijabilne komponente (STI planovi), osim ako AMSB pravnog lica Grupe ne odredi drugačije, relevantna isplata se daje ako ugovor nije raskinut pre datuma plaćanja;
- što se tiče odložene varijabilne komponente (LTI planovi), prestanak odnosa pre kraja relevantnog trogodišnjeg perioda učinka povlači gubitak prava prema neispunjenim planovima (osim ako AMSB ne odluči drugačije, i osim u posebnim slučajevima prijateljskog napuštanja kompanije<sup>26</sup> detaljno propisanim pravilima Planova); za korisnike koji imaju dodatni period odlaganja od 2 godine, raskid tokom tog perioda (osim u određenim slučajevima prijateljskog napuštanja predviđenih pravilima Plana).

Trenutno ne postoje konsultantski ugovori sa zaposlenima koji pripadaju ciljnoj populaciji u periodu nakon prestanka radnog odnosa. Međutim, ova mogućnost je dozvoljena, ako je dokazano da postoje potrebe da se u interesu pravnog lica Grupe, u ograničenom vremenskom periodu nakon raskida ugovora, koriste veštine i doprinos menadžera za obavljanje konkretnih i unapred određenih aktivnosti (uz naknadu koja odgovara cilju i svrsi tražene delatnosti).

Takođe ne postoje nikakvi tekući ugovori - a obično nisu ni ugovoreni - koji predviđaju dodelu ili zadržavanje beneficija<sup>27</sup> za period nakon raskida ugovora (osim mogućnosti zadržavanja upotrebe sredstava kao što su automobili ili smeštaj ili posebne usluge<sup>28</sup> tokom ograničenog vremenskog perioda nakon raskida, u skladu sa ukupnom gorenavedenom gornjom granicom, a poštovanje iste se proverava i obračunavanjem cene zadržavanja ovih beneficija).

---

<sup>26</sup>Uključujući slučaj smrti, invaliditeta, penzionisanja, itd.

<sup>27</sup>Ovo je sa izuzetkom nekih plaćanja – kao što je zdravstvena zaštita - koja se na osnovu odredbi važećih kolektivnih ugovora i dalje ostaju na snazi tokom određenog perioda, nakon prestanka radnog odnosa.

<sup>28</sup>Kao što je, na primer, slučaj menadžera sa ugovorom o radu u inostranstvu („expatriate“), pomoći oko poreza u vezi sa boravkom u inostranstvu.

## 8 Politika naknada za posrednike u osiguranju i eksterne pružaoce usluga (outsourcing)

Politika nagrađivanja posrednika u osiguranju definisana od strane pravnih lica Grupe zasniva se na principima Politike naknada, pri čemu se usvaja pristup koji ima za cilj postizanje, i za ove pozicije, naknade i podsticaje usklađene sa:

- principima stabilnog poslovanja i pravilnog i opreznog upravljanja
- integrisanjem rizika održivosti u konsalting u oblasti investicija ili osiguranja;
- ukupnom strategijom kroz sisteme ciljeva i podsticaja koji imaju za cilj davanje naknade za doprinos ostvarenju ciljeva (targeta) Grupe
- dugoročnom profitabilnošću i ravnotežom dotične kompanije

Osim toga, obeshrabruje se ponašanje koje je u suprotnosti sa obavezom poštenog ponašanja prema ugovaračima osiguranja. Mehanizmi nagrađivanja zaposlenih u prodaji moraju biti definisani tako da ne obeshrabruju poštovanje zakonskih obaveza sprečavanja pranja novca, posebno u slučajevima kada one podrazumevaju obavezu odbijanja klijenata, a takođe i usled mehanizama razmene informacija u okviru Grupe.

Poštovanje principa uz članova 40 i 57 IVASS uredbe br. 38/2018 za eksterno (outsourcing) obavljanje suštinskih ili važnih aktivnosti, garantuje Outsourcing politika Grupe.

U oba slučaja, obavezno je izbegavati politike naknada zasnovane isključivo ili prevashodno na kratkoročnim rezultatima, što bi podstaklo preveliku izloženost rizicima.

## 9 Smernice za posedovanje akcija

Na predlog Odbora za naknade i ljudske resurse, OD AG je uveo Smernice Grupe za posedovanje akcija za menadzere AG sa strateški važnim zaduženjima, koji su članovi Upravnog odbora Grupe (GMC)<sup>29</sup>, kako bi se dodatno uskladili interesi uprave sa interesima akcionara, u skladu sa Politikom naknada Grupe.

Ove smernice predviđaju da menadžeri AG sa strateški važnim zaduženjima, koji su članovi Upravnog odbora Grupe (GMC), moraju držati tokom celog svog mandata minimalan broj akcija Generali u vrednosti do 150% godišnje fiksne naknade.

Ovi nivoi moraju biti postignuti u roku od 5 godina od imenovanja i moraju se održavati tokom čitavog trajanja mandata.

U skladu sa regulatornim zahtevima i u skladu sa principima Politike naknada, od primalaca na osnovu Smernice Grupe za posedovanje akcija se traži da ne pribegavaju strategijama lične zaštite od rizika ili osiguranja (tzv. "hedžing") koje mogu izmeniti ili oslabiti efekte usklađivanja rizika koji su sastavni deo mehanizama varijabilnih naknada.

---

<sup>29</sup>osim zaposlenih u ključnim funkcijama.



## 10 Funkcije i zaduženja

Funkcija	Zaduženje
<p>Funkcija direktora za ljudske resurse i organizaciju</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zadužena je za uspostavljanje i koordinaciju godišnjeg pregleda ciljne populacije i za nadzor lokalnih dopuna; daje mišljenje sa ciljem da se proceni da li su predlozi za isplatu naknada ciljnoj populaciji usklađeni na nivou Grupe i u skladu sa ovom Politikom (naročito u slučaju angažovanja eksternih lica ili imenovanja novih zaposlenih, otpuštanja, definisanja visine otpremnina i bilo koje revizije nadoknada za pozicije članova Upravnog odbora Grupe (GMC) ili Grupe za globalno liderstvo (GLG);</li> <li>• Obezbeđuje usklađenost ove Politike i procesa mapiranja ciljne populacije sa strategijama upravljanja rizicima Grupe uz podršku direktora za upravljanje rizicima Grupe;</li> <li>• Unapred dobija obaveštenja od lokalnih/PJ funkcija za ljudske resurse o svakom predlogu, reviziji, intervenciji ili sporazumu o naknadi, koji uključuju lica sa fiksnim primanjima koja iznose 250.000 € ili više.</li> </ul>
<p>Funkcija za ljudske resurse i organizaciju poslovne jedinice</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pomaže u ažuriranju oblasti primene i jednom godišnje saopštava Funkciji direktora za ljudske resurse i organizaciju Grupe (<a href="mailto:Group_Reward@Generali.com">Group_Reward@Generali.com</a>) koja lica spadaju u bar jednu od kategorija lica označenih kao ciljna populacija, u skladu sa stavom 3 ove Politike;</li> <li>• Unapred obaveštava Funkciju direktora za ljudske resurse i organizaciju Grupe (<a href="mailto:Group_Reward@Generali.com">Group_Reward@Generali.com</a>) o svim lokalnim dodatnim pozicijama zajedno sa relevantnim lokalnim/industrijskim regulatornim zahtevima i lokalnim pristupom naknadama koji se primenjuje u cilju ispunjenja ovih uslova;</li> <li>• Dostavlja Funkciji direktora za ljudske resurse i organizaciju Grupe (<a href="mailto:Group_Reward@Generali.com">Group_Reward@Generali.com</a>) predloge paketa naknada za ciljnu populaciju i predlog za zapošljavanje/novo imenovanje, otpuštanje, definisanje otpremnine i reviziju naknada za poziciju u Upravnom odboru Grupe (GMC) ili Grupi za globalno liderstvo (GLG)</li> <li>• Unapred obaveštava Funkciju za ljudske resurse i organizaciju Grupe, zajedno sa Lokalnom funkcijom za ljudske resurse i organizaciju (<a href="mailto:Group_Reward@Generali.com">Group_Reward@Generali.com</a>) o svakom predlogu, reviziji, intervenciji ili sporazumu o naknadi, koji uključuju lica sa fiksnim primanjima koja iznose 250.000 € ili više.</li> </ul>
<p>Lokalna funkcija za ljudske resurse i organizaciju</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• U potpunosti je odgovorna za utvrđivanje ciljne populacije i ispravan pregled, odobrenje i primenu Politike Grupe, uz puno učešće i podršku (u skladu sa pravilima lokalne uprave i regulatornim okvirom) lokalnih ključnih funkcija prema potrebi, svaka u svojoj nadležnosti; podržava ažuriranje delokruga primene i na godišnjem nivou obaveštava Funkciju za ljudske resurse i organizaciju poslovne jedinice koja lica spadaju u bar jednu od kategorija lica označenih kao ciljna populacija, u skladu sa stavom 3 ove Politike Grupe;</li> <li>• Jednom godišnje obaveštava Funkciju za ljudske resurse i organizaciju poslovne jedinice o svim lokalnim dodatnim pozicijama zajedno sa relevantnim lokalnim/industrijskim regulatornim zahtevima i lokalnim pristupom naknadama koji se primenjuje u cilju ispunjenja ovih uslova;</li> <li>• Saopštava/definiše sa Funkcijom za ljudske resurse i organizaciju poslovne jedinice predloge paketa naknada za ciljnu populaciju;</li> <li>• Unapred obaveštava Funkciju za ljudske resurse i organizaciju Grupe, zajedno sa Funkcijom za ljudske resurse i organizaciju poslovne jedinice (<a href="mailto:Group_Reward@Generali.com">Group_Reward@Generali.com</a>) o svakom predlogu, reviziji, intervenciji ili sporazumu o naknadi, koji uključuju lica sa fiksnim primanjima koja iznose 250.000 € ili više.</li> </ul>

Lokalna funkcija za kontrolu usklađenosti poslovanja (Compliance)

- Podržava postupak identifikacije ciljne populacije, za potrebe Grupe i lokalne potrebe (gde je to predviđeno), u cilju jačanja i praćenja celokupne usklađenosti mapiranja i poštovanja regulatornog okvira, u okviru svoje nadležnosti.

Lokalna funkcija direktora za upravljanje rizicima (CRO)

- Podržava postupak identifikacije ciljne populacije, za potrebe Grupe i lokalne potrebe (gde je to predviđeno), u cilju jačanja i praćenja celokupne usklađenosti mapiranja i poštovanja regulatornog okvira, u okviru svoje nadležnosti.