

Politika  
primitaka u  
Triglav  
osiguranju d.d.



Sve će biti u redu.

**triglav**

[www.triglav.hr](http://www.triglav.hr)

# Čimbenici održivosti politike primitaka u Triglav osiguranju d.d.

Triglav osiguranje d.d., provedbom Politike primitaka Triglav osiguranja, (u daljnjem tekstu: Politika), provodi čvrst i pouzdan sustav upravljanja, i osigurava integritet i transparentnost poslovanja. Politika je oblikovana tako da uzima u obzir unutarnju organizaciju društva te prirodu, opseg i složenost rizika (uključujući nefinancijske rizike povezane s održivosti). Svrha Politike je oblikovanje i provedba shema nagrađivanja zaposlenika koje osiguravaju održavanje odgovarajuće kapitalne snage, promiču pouzdano i učinkovito upravljanje rizikom, ne potiču preuzimanje rizika iznad granice prihvatljive izloženosti riziku te omogućuju privlačenje i zadržavanje odgovarajuće kvalificiranih, kompetentnih, odgovornih i predanih zaposlenika. Cilj Politike, uključujući i Obvezu održivosti TRIGLAV GRUPE (ESG), je da kroz fokus na klijente dinamički razvijamo nove načine poslovanja koji su temelj našeg odgovornog dugoročnog razvoja, profitabilnosti i sigurnosti poslovanja, a čime ispunjavamo našu Obvezu održivosti. Ugled Triglav osiguranja shvaćamo kao izgradnju kvalitetnih odnosa s ključnim dionicima, a poslovni uspjeh kao odraz pozitivnih trendova u ključnim pokazateljima našeg održivog razvoja.

Osnovna načela koja slijedi Politika su načelo razmjernosti nagrađivanja, poštivanje strategije i dugoročnih interesa Društva, učinkovito upravljanje rizicima, sprečavanje sukoba interesa, razvoj visoke organizacijske kulture i ispunjavanje strateških vrijednosti.

Osnova za utvrđivanje sustava nagrađivanja zaposlenih u Društvu su njihove nadležnosti i odgovornosti, uzimajući u obzir učinkovito ovladavanje rizicima i osiguravanje usklađenosti poslovanja. Osnovna plaća utvrđuje se uzimajući u obzir složenost posla, odgovornosti, ovlasti, i zadatke zaposlenika. Dio plaće iz radnog učinka ili varijabilni dio primanja utvrđuje se uzimajući u obzir postizanje individualnih ciljeva, postignuće ciljeva organizacijske jedinice i poslovnih rezultata Društva. Društvo zaposlenicima ne jamči isplatu varijabilnog dijela primanja unaprijed, već se isti isplaćuje samo ako je isplata dopuštena dobrim poslovnim rezultatima te ako su ciljevi organizacijske jedinice i pojedinog zaposlenika ostvareni u obračunskom razdoblju.

## Uprava

Primanja Uprave sastoje se od osnovne plaće - fiksnog dijela i godišnje nagrade - varijabilnog dijela. Primanja Uprave, osnovna plaća i godišnji bonus za rad utvrđuju se i isplaćuju u skladu s važećim zakonodavstvom. Prijedloge kriterija i mjere za izračunavanje učinka članova Uprave priprema Komisija za imenovanja i naknade, a odobrava Nadzorni odbor. Svrha kriterija i mjera uspješnosti je praćenje ostvarivanja godišnjih i srednjoročnih ciljeva što je objektivnije moguće, te redovito ocjenjivanje rada članova Uprave. Kriteriji i mjere uspješnosti definirani su na takav način da se njihovom uporabom može odrediti stupanj realizacije godišnjih i srednjoročnih poslovnih ciljeva društva, usvojenih u godišnjim poslovnim planovima i strateškim dokumentima društva. Defi-

nicija pojedinačnog cilja sadrži: opis cilja, očekivanu ciljnu vrijednost, težinu i način mjerenja ili utvrđivanja ostvarenja cilja. Metodom korištenom za izračunavanje uspjeha mjerimo odstupanja od postavljenih ciljeva što u konačnici rezultira isplatom nagrade ako se prekorače planirani ciljevi odnosno smanjenjem osnovne plaća pojedinog člana Uprave ako nisu postignuti. Godišnji bonus za izvedbu isplaćuje se u tri obroka, a prvi u iznosu od 50% i to u roku od 30 dana od odobrenja godišnjeg izvješća od strane Nadzornog odbora odnosno usvajanja odluke Nadzornog odbora o utvrđivanju naknade. Isplata 40 % nagrade odgađa se za dvije godine, a isplata 10 % nagrade za tri godine, s tim da se za sva tri dijela proporcionalno uzima u obzir vrijeme obavljanja funkcije u kalendarskoj godini.