

UZ INTERN

POLITICA DE REMUNERARE A CARE România S.A.

Data intrării în vigoare:**Document normativ înlocuit: Politica de Remunerare a CARE Romania SA aprobata conform Hotararii C.S. nr. 66/25.06.2014**

* modificarea Actului constitutiv privind sistemul de administrare din dualist în unitar prin Hot. A.G.E.A. nr. 1 și 2/13.02.2017, în vigoare de la data de 06.10.2017, data autorizării membrilor Consiliului de Administrație.

CUPRINS**PAGINA**

1. Introducere.....	3
2. Domeniul și aria de aplicare.....	3
3. Obiectivele politicii de remunerare.....	4
4. Principiile generale care stau la baza politicii de remunerare.....	4
5. Sistemul de remunerare.....	7
<i>Criteriile specifice pentru stabilirea remunerației fixe de bază.....</i>	<i>7</i>
<i>Criteriile specifice pentru stabilirea remunerației variabile.....</i>	<i>7</i>
6. Evitarea conflictelor de interese.....	9
7. Raportari.....	9

I. INTRODUCERE

- Politica de remunerare a fost elaborata in conformitate cu prevederile legislatiei aplicabile:
- Legea 31/1990 privind societățile;
- Lege Nr. 237/2015 din 19 octombrie 2015 privind autorizarea și supravegherea activității de asigurare și reasigurare
- Regulament Nr. 2/2016 din 15 martie 2016 privind aplicarea principiilor de guvernanta corporativă de către entitățile autorizate, reglementate și supravegheate de Autoritatea de Supraveghere Financiară;
- NORMA Nr. 35/2015 din 23 decembrie 2015 privind cerințele calitative stabilite de către Autoritatea Europeană de Supraveghere pentru Asigurări și Pensii Ocupaționale
- OUG 109/2011 privind guvernanta corporativă a întreprinderilor publice și Normele Metodologice emise în aplicare ei.

Politica de remunerare a CARE Romania S.A. se bazează pe principiile guvernantei corporative. Principiile de salarizare se aliniază unei culturi organizaționale conservatoare și prudente în asumarea riscurilor și contribuie la o bună administrare a societatii.

Politica de remunerare contribuie la atragerea unei forțe de muncă calificate, competitive și integre care să asigure atingerea obiectivelor societatii. Politica de remunerare a CARE Romania S.A. descurajează asumarea excesivă a riscurilor, societatea fiind orientată spre o practica de afaceri prudentială.

Consiliul de Administrație* adoptă și revizuieste periodic principiile generale ale politicii de remunerare și asigura supravegherea aplicării prevederilor acesteia, inclusiv pentru membrii ai **Comitetului de Direcție***. De asemenea, **Consiliul de Administrație*** se asigură ca practicile de remunerare corespund culturii societatii, obiectivelor si strategiei pe termen lung, politicilor de managementul riscurilor si profilului de risc stabilit, intereselor si performantei pe termen lung, precum și mediului de control al acesteia.

Politica de remunerare stabilește cadrul general al recompensei în cadrul societatii, aceasta fiind completată în implementare de dispozițiile legale în domeniu, de stipulațiile din contractele individuale de muncă, din contractul colectiv de muncă, după caz și contractele de mandat, de deciziile **Comitetului de Direcție***, hotărârile **Consiliului de Administrație*** și ale Adunării Generale a Acționarilor.

Politica de remunerare corespunde strategiei de afaceri, obiectivelor, valorilor și intereselor pe termen lung ale societății și cuprinde măsuri pentru a evita conflictele de interese și a asigura o guvernare corporativă eficientă a societății.

II. DOMENIUL ȘI ARIA DE APLICARE

1. Politica de Remunerare este aplicabilă tuturor salariaților și organelor de conducere (**Comitetul de Direcție*** și **Consiliul de Administrație***).
2. Structura generală a remunerației totale este compusă din remunerația fixă și remunerația variabilă. Societatea acordă atenție raportului dintre componenta fixă și cea variabilă pentru toate categoriile de personal, componenta variabilă fiind utilizată ca instrument de recompensare a performanței înregistrate la nivelul societății, respectiv a persoanei și structurii din care face parte.
3. Societatea aplică principiile de guvernanta corporativă și se asigură cel puțin că:
 - a) remunerațiile acordate nu pun în pericol capacitatea Societății de a menține o bază adecvată de capital;
 - b) acordurile de remunerare cu furnizorii de servicii nu încurajează asumarea excesivă a riscurilor prin prisma strategiei de gestionare a riscurilor de la nivelul Societății.
4. **Consiliul de Administrație*** este responsabil de stabilirea politicii de remunerare, de supravegherea implementării acesteia și va asigura evitarea apariției conflictelor de interese.
5. Remunerația membrilor **Consiliului de Administrație*** (executivi/ neexecutivi) este stabilită de adunarea generală a acționarilor în structura și limitele prevăzute de legislația în vigoare; remunerația **Comitetului de Direcție*** este stabilită de **Consiliul de Administrație***.

III. OBIECTIVELE POLITICII DE REMUNERARE

1. Politica de Remunerare permite și promovează o administrare a riscurilor sănătoasă și eficientă, fără a încuraja asumarea de riscuri care depășesc nivelul apetitului la risc, prevenindu-se astfel acordarea de stimulente pentru asumarea excesivă a riscurilor și pentru alte componente contrare intereselor societății.
2. Politica de remunerare urmărește păstrarea și valorificarea salariaților cu cele mai ridicate calități profesionale, educaționale și morale. În egală măsură politica de remunerare are ca obiectiv motivarea, atragerea, creșterea, încrederea și a angajamentului și încurajarea personalului propriu, în realizarea obiectivelor stabilite și aprobate prin strategia de dezvoltare a societății măsurate în vederea optimizării performanțelor individuale și colective.

IV. PRINCIPIILE GENERALE CARE STAU LA BAZA POLITICII DE REMUNERARE

1. a. La evaluarea performanței individuale sunt luate în considerare atât criteriile financiare, cât și criteriile nonfinanciare. Criteriile menționate sunt corelate cu prevederile din contractele individuale de muncă/ contractul de mandat, contractul colectiv de muncă, precum și celelalte reglementări interne aplicabile.

În acest sens, la stabilirea remunerației acestora se iau în considerare doar criteriile cum ar fi:

- pregătirea și experiența profesională;
- gradul de realizare și implicarea individuală în atingerea obiectivelor asumate;
- criteriile legate de îndeplinirea țintelor de buget stabilite;
- orientarea spre reducerea riscurilor la care este expusă societatea;
- orientarea spre comportamente și abordări prudente;
- transferul de cunoștințe profesionale către colegi;
- calitatea activităților desfășurate;
- contribuția individuală la atingerea obiectivelor societății;
- cunoașterea și respectarea procedurilor companiei și sancțiunile disciplinare aplicate.

1. b. Principiile generale pentru stabilirea politicilor de remunerare a administratorilor sunt următoarele:

- atragerea, păstrarea și motivarea celor mai buni administratori;
- asigurarea sustenabilității pe termen lung a profiturilor societății și a activității acesteia și generarea unei valori pe termen lung;
- recompensarea îndeplinirii obiectivelor;
- păstrarea competitivității în piața de remunerare;
- alinierea remunerației cu recomandările privind buna guvernare;
- promovarea transparenței privind remunerarea și criteriile de stabilire a acesteia;
- păstrarea unui echilibru just între indemnizația fixă și componenta variabilă a remunerației.

2. Remunerația variabilă garantată nu este compatibilă cu administrarea sănătoasă a riscurilor sau cu principiul remunerării în funcție de performanță. Politica de remunerare a CARE Romania S.A. nu permite acordarea remunerației variabile garantate.

3. Evaluarea performanței se bazează pe performanța pe termen lung și plata efectivă a componentelor remunerației bazate pe performanță se întinde pe o perioadă care ține cont de riscurile specifice.

4. Fără a aduce atingere principiilor generale de drept național aplicabile în domeniul raporturilor de muncă (contractelor individuale de muncă), remunerația variabilă totală poate fi redusă considerabil în cazul în care se înregistrează o performanță financiară redusă sau

negativă la nivelul societatii, luându-se în considerare atât remunerația curentă, cât și reducerile părților aferente sumelor convenite, determinate anterior, incluzând acorduri de tip malus sau clawback.

5. Principiile politicii de remunerare care sunt legate de compensarea sau preluarea drepturilor convenite în temeiul contractelor individuale de munca si trebuie să fie aliniate la interesele pe termen lung ale societatii, inclusiv mecanismele privind retentia, performanta și acordurile de tip malus și clawback, definite astfel:

- a) un acord de tip malus - o ajustare în funcție de performanță, care permite ajustarea părții din remunerația variabilă unui salariat pentru care nu s-a intrat încă în drepturi, dar care fusese deja comunicat salariatului, pentru a ține cont de evenimentele ulterioare comunicării remunerației;
- b) un acord tip clawback - o practică de ajustare în funcție de performanță, care permite retragerea integrală sau parțială a remunerației variabile acordate unui salariat, pentru care s-a intrat deja în drepturi, pentru a lua în considerație evenimentele ulterioare intrării în drepturi.

6. Societatea stabileste criteriile concrete pentru aplicarea acordurilor de tip malus sau clawback, pana la 100% din remuneratia variabila totală, in situatia in care:

- a) salariatul a avut o conduită care a dus la pierderi semnificative pentru societate sau a fost răspunzător pentru o astfel de conduită;
- b) salariatul nu a respectat standardele de reputație sau experiență adecvate.

7. În caz de fraudă dovedită, societatea poate retrage integral sau parțial remunerația variabilă comunicată sau plătită deja unui salariat, iar acesta are obligația să o restituie.

8. În vederea prevenirii conflictelor de interese, supravegherea implementării politicii de remunerare se face la toate nivelurile superioare, în sensul că:

- a) Adunarea Generală a Acționarilor decide condițiile și termenii remunerării care se vor transpune în contractele de administrare pentru membrii **Consiliului de Administrație*** și **Consiliul de Administrație*** pentru remunerația **Comitetului de Direcție***;
- b) **Consiliul de Administrație*** supravegheaza aplicarea politicii la nivelul membrilor **Comitetului de Direcție***;
- c) membrii **Comitetului de Direcție*** asigură implementarea politicii la nivelul personalului de conducere de nivel mediu și al celui de execuție.

9. Societatea dezvoltă și elaborează anual programe de formare profesionala, corespunzătoare nevoilor pentru a asigura oportunități de învățare, dezvoltare a competențelor profesionale și instruire pentru angajați, menite sa îmbunătățească performanțele individuale, de echipă și organizaționale ale salariaților societatii.

10. Personalul se obligă să nu utilizeze strategii personale de acoperire împotriva riscurilor sau polițe de asigurare legate de remunerație și de răspundere pentru a contracara efectele de aliniere la risc prevăzute în acordurile sale de remunerare. Încălcarea acestui principiu este considerată abatere disciplinară gravă.

11. În vederea asigurării independenței și integrității personalului din cadrul structurilor de audit, conformitate, managementul riscurilor și actuariat, remunerarea acestora nu este legată de performanța activităților pe care le monitorizează și controlează, ci de atingerea obiectivelor legate de funcțiile respective.

12. CARE Romania S.A. își propune să plătească salarii competitive la nivelul pieței de asigurări, pentru a fi capabilă să asigure personal bine pregătit, cu experiență și reputație profesională.

13. Criteriile generale care stau la baza Politicii de remunerare

- stabilirea de către Adunarea Generală a Acționarilor a remunerației membrilor **Consiliului de Administrație***, în structura și limitele prevăzute de legislația în vigoare;
- remunerația membrilor **Comitetului de Direcție*** este stabilită de **Consiliul de Administrație*** în structura și limitele prevăzute de legislația în vigoare.
- negocierea salariului – salariile pe categorii de posturi și salariile individuale sunt negociate între **Directorul General*** și salariat.
- diferențierea salariului în funcție de importanța postului – salariul de bază este diferit în funcție de importanța fiecărei activități și este de asemenea diferit în funcție de performanța generală a salariatului.
- confidențialitatea salariului – salariul de bază este confidențial, iar salariatul are obligația de a nu dezvălui asemenea informații vreunei terțe părți.
- corelarea riscurilor – salariul de bază este corelat cu volumul și nivelul riscurilor semnificative pe care salariatului trebuie să le administreze.

14. Consiliul analizează cel puțin o dată pe an și se asigură că politicile de remunerare sunt consistente și au un management al riscurilor eficient.

V. SISTEMUL DE REMUNERARE

Politica de remunerare face o distincție clară între criteriile de stabilire a:

a) **remunerației fixe de bază**, care reprezintă elementul fix al remunerării și reflectă experiența profesională relevantă și responsabilitatea organizațională, așa cum sunt prevăzute în fișa postului/ contractul de mandat, ca parte a termenilor de angajare;

b) **remunerației variabile**, care este opțională și poate include schemele anuale de premiere (bonusuri acordate salariaților în perioada sărbătorilor) și alte programe de stimulente. Acestea reflectă performanța sustenabilă și ajustată la risc (performanța obținută, implicarea salariatului în îndeplinirea obiectivelor stabilite și gradul de îndeplinire a acestora), precum și performanța care excedează cerințele prevăzute în fișa postului salariatului/ contractul de mandat, ca parte a termenilor de angajare.

Sistemul de remunerare utilizat la nivelul personalului CARE Romania S.A. are următoarea componență:

A) **remunerația fixă de bază**: salariul de bază brut lunar și alte venituri prevăzute de C.I.M/ Contractul de Mandat și C.C.M, precum și alte reglementări interne aplicabile după caz;

B) **remunerația variabilă**: se bazează pe combinarea evaluării performanței individuale împreună cu rezultatul general al societății.

Criteriile specifice pentru stabilirea remunerației fixe de bază:

1. Criteriul importanței postului – cu cât un post este mai important pentru societate, cu atât titularul postului va beneficia de un salariu/remunerație mai mare, cu respectarea limitelor impuse de legislația în vigoare; acest criteriu garantează echitatea internă a sistemului salarial în sensul că asigură, prin evaluarea posturilor, diferențierea acestora și retribuirea corespunzătoare.
2. Adunarea generală a acționarilor se va asigura, la stabilirea indemnizației fixe lunare a fiecărui membru al **Consiliului de Administrație***, determinată conform legislației în vigoare, că aceasta este justificată în raport cu îndatoririle specifice, atribuțiile în cadrul unor comitete consultative, cu numărul de ședințe, obiectivele și criteriile de performanță stabilite în contractul de mandat.
3. Criteriul pieței forței de muncă – sistemul de remunerare ține cont de nivelurile de remunerare practicate pe piața forței de muncă; acest criteriu asigură echitatea externă a sistemului de remunerare.
4. Criteriul riscurilor semnificative – are la bază nivelul riscurilor pe care salariatul trebuie să le administreze.

Criteriile specifice pentru stabilirea remunerației variabile:

1. În cazul remunerației variabile, când remunerația este colerată cu performanța, suma remunerației se bazează pe raportul dintre evaluarea performanței individuale, a unității operaționale în cauză, precum și a rezultatelor generale ale societatii.

2. Acordarea remunerației variabile:

- pentru membrii **Consiliului de Administrație*** se va efectua conform prevederilor stipulate în contractele de administrare aprobate de Adunarea Generală a Acționarilor precum și a legii aplicabile .
- pentru **Comitetul de Direcție***, remunerația este stabilită de **Consiliul de Administrație***.
- Componenta variabilă a remunerației conducerii va avea la bază indicatorii de performanță financiari și nefinanciari, negociați și aprobați conform legislației în vigoare, și se revizuieste anual în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor. *entru salariați* se va efectua ca urmare a analizei și aprobării **Comitetului de Direcție***. **Comitetul de Direcție*** acorda remunerația variabilă pe baza avizului scris sub forma unei note, întocmit de către Direcția Financiar-Contabilitate, Departamentul Juridic și Resurse Umane și Departamentul Managementul Riscurilor, care au în vedere următoarele elemente:
 - rezultatele generale ale activității societatii, performanța realizată în raport cu valorile propuse;
 - încadrarea în profilul de risc asumat/ limita aprobată de toleranța la risc a societatii;
 - evaluarea performanței individuale/a structurii/a societatii realizată într-un cadru multianual;
 - asigurarea lichidității necesare pentru plata remunerației variabile.

Propunerile pentru acordarea remunerației variabile vor fi întocmite de către conducătorii structurilor interne din cadrul societatii în baza unei note de fundamentare. Nota de fundamentare întocmită de fiecare conducător al structurilor interne vor fi centralizate de către DRJU, și analizate împreună cu Direcția Financiar-Contabilitate și Departamentul Managementul Riscurilor în vederea întocmirii Notei ce va fi supusă aprobării **Comitetului de Direcție***. Notele de fundamentare vor constitui anexa la Nota de aprobare.

3. Alocarea componentelor remunerației variabile în cadrul societatii trebuie să ia în considerare și toate tipurile de riscuri curente și viitoare și ia în considerare costul capitalului și lichiditatea necesară

4. Plățile referitoare la încetarea anticipată a unui contract reflectă performanța în timp și sunt proiectate într-o modalitate care să nu recompenseze nereușita sau conduita neprofesională.

5. Pentru salariați, componenta variabilă nu poate depăși 100% din componenta fixă a remunerației totale anuale pentru fiecare salariat. Componenta fixă și variabilă a remunerației totale sunt echilibrate în mod corespunzător, componenta fixă reprezentând cea mai mare

pondere, astfel încât să permită aplicarea unei politici flexibile, incluzând posibilitatea de a nu plăti nici o componentă variabilă.

6. Componenta variabilă a remunerației membrilor **Consiliului de Administrație*** se revizuieste anual, în funcție de nivelul de realizare a obiectivelor cuprinse în planul de administrare și de gradul de îndeplinire a indicatorilor de performanță financiari și nefinanciari aprobați de adunarea generală a acționarilor, anexă la contractul de mandat. Limitele remunerației variabile pentru membri conducerei (**CA/ Comitetul de Direcție***) se stabilesc cu respectarea limitelor maxime prevazute de legislatia în vigoare.

➤ **Agentii de asigurare:** Neavand calitatea de angajati, activitatea acestora desfasurandu-se in baza unui contract de mandat, remunerarea se face conform documentelor justificative depuse (borderou, facturi etc). Stabilirea comisioanelor acestora nu face obiectul unei compenente variabile in intelesul prezentei Politici.

➤ **Remunerarea furnizorilor externi**

Furnizorii externi sunt remunerati pe baza contractelor de prestari servicii incheiate. CARE Romania SA nu permite acordarea de remuneratii variabile acestei categorii.

VI. EVITAREA CONFLICTELOR DE INTERESE

La aplicarea **practicilor de remunerare** în CARE Romania S.A., personalul Direcției Financiar-Contabilitate și Departamentului Juridic și Resurse Umane, precum și persoanele cu competențe privind deciziile de acordare a remunerării, vor urmări respectarea prezentei politici, a Politicii privind administrarea Conflictelor de interese și Codului de Etică și a celorlalte reglementări interne, acționând independent, fără a fi afectate de influențe, presiuni sau conflicte de interese.

Aceste persoane trebuie să păstreze confidențialitatea informațiilor referitoare la salariați și la deciziile privind remunerarea, pe care le obțin din exercitarea atribuțiilor de serviciu și este interzisă utilizarea acestora în interes personal sau al părților terțe. În desfășurarea activității este interzisă primirea de cadouri sau alte avantaje pentru efectuarea/neefectuarea unei acțiuni.

Este interzisă utilizarea poziției deținute în interesul unor persoane cu care există relații de rudenie sau alte relații extraprofesionale în cadrul practicilor de remunerare și trebuie evitată numirea persoanelor în astfel de poziții sau excluderea acestor persoane din procesul de luare a deciziilor. Orice interese de acest fel, deținute în CARE Romania S.A., trebuie, în mod obligatoriu declarate prin completarea formularului Declarația salariatului prevăzută de Politica privind administrarea Conflictelor de interese

VII. Raportari

Responsabilitati:

Serviciul Resurse-Umane are urmatoarele responsabilitati:

- transmite catre INS Statisticile structurii castigurilor salariale si Costul fortei de munca
- transmite lunar la ANAF Declarația privind obligatiile de plata a contributiilor sociale, impozitului pe venit si evidenta nominala a persoanelor asigurate (Declarația 112)
- transmite anual la ANAF Declarație informativă privind impozitul reținut la sursă și câștigurile/pierderile realizate, pe beneficiari de venit (Declarația 205)
- transmite in REVISAL inregistrările referitoare la CIM conform legislatiei in vigoare.
- obligația unităților organizatorice relevante de a informa funcțiile cheie cu privire la orice aspecte relevante pentru îndeplinirea atribuțiilor acestora.
- acorda suport structurilor interne Pentru intocmirea Rapoartelor (RSR *regular supervisory report*, SFCR *Solvency and financial condition report*, unde sunt prevăzute informațiile care trebuie transmise autorităților de supraveghere în raportul periodic pentru supraveghere (RSR – *regular supervisory report*) și în raportările cantitative pentru supraveghere, evenimentele predefinite, precum și informațiile care ar trebui să fie publicate în raportul privind solvabilitatea și situația financiară (SFCR – *Solvency and financial condition report*).

Alte raportări:

Societatea, prin grija președintelui **Consiliul de Administrație***, trebuie să publice pe pagina proprie de internet, pentru accesul acționarilor sau asociaților și al publicului, următoarele documente și informații:

- Politica și criteriile de remunerare a membrilor **Consiliului de Administrație*** și a membrilor **Comitetului de Direcție*** precum și nivelul remunerației membrilor **Consiliului de Administrație*** și membrilor **Comitetului de Direcție***;
- Raportul anual cu privire la remunerațiile și alte avantaje acordate membrilor **Consiliului de Administrație*** și membrilor **Comitetului de Direcție*** în cursul anului financiar

Remunerația și beneficiile oferite conform legii sau contractului de mandat membrilor **Consiliului de Administrație*** și membrilor **Comitetului de Direcție*** vor fi consemnate în situațiile financiare anuale și în Raportul anual al comitetului de

nominalizare și remunerare/ **Consiliului de Administrație*** și vor include remunerația și celelalte beneficii acordate de către societate și de către filialele sale.

Raportul anual prevăzut în paragraful anterior este prezentat Adunării Generale a Acționarilor care aprobă situațiile financiare anuale. Raportul este pus la dispoziția acționarilor și cuprinde cel puțin informații privind:

- a) structura remunerației, cu explicarea ponderii componentei variabile și componentei fixe;
- b) criteriile de performanță ce fundamentează componenta variabilă a remunerației, raportul dintre performanța realizată și remunerație;
- c) considerentele ce justifică orice schemă de bonusuri anuale sau avantaje nebănești;
- d) eventualele scheme de pensii suplimentare sau anticipate;
- e) informații privind durata contractului, perioada de preaviz negociată, cuantumul daunelor-interese pentru revocare fără justă cauză.

- **Comitetul de Direcție*** are obligația să transmită Ministerului Finanțelor Publice și, după caz, autorității publice tutelare sau acționarilor care dețin mai mult de 5% din capitalul social, trimestrial și ori de câte ori se solicită, fundamentări, analize, situații, raportări și orice alte informații referitoare la activitatea întreprinderii publice, în formatul și la termenele stabilite prin ordine sau circulare ale beneficiarilor.

- Conducerea Societății raportează indicatorii de monitorizare din contractul de mandat, trimestrial, până la data de 20 a lunii următoare trimestrului precedent.