

POLITICA DE REMUNERARE

CUPRINS

Istoria modificărilor	3
1. Introducere.....	3
1.1. Scop.....	3
1.2. Cadrul legal.....	3
1.3. Domeniul de aplicare.....	3
1.4. Definiții	3
1.5. Lista de abrevieri	3
1.6. Roluri și responsabilități	3
1.7. Principii generale ale politicii de remunerare	4
1.8. Politica de remunerare referitoare la grupurile individuale de angajați.....	8
1.8.2. Forța de vânzări	10
1.8.3. Membrii Consiliul Societății	10
1.8.4. Membrii Comitetului de Audit.....	11
1.8.5. Acorduri de remunerație.....	11
1.8.6. Remunerarea intermediarilor de asigurări	11
2. Dispoziții finale	12
2.1. Aprobări	12
2.2. Revizuiți.....	12
2.3. Comunicare	13
2.4. Elaborarea documentului	13

Istoria modificărilor

VERSIUNEA	DATA ÎNTOCMIRII	DATA APROBĂRII	ȘEDINȚA APROBĂRII	MODIFICĂRI	ELABORAT DE (RESPONSABIL DE PROCES)
01.01	11.11.2024	13.11.2024	Proces - verbal al Consiliului Societății nr. 108	Versiunea inițială	Departamentul Juridic și Resurse Umane
01.02	10.11.2025	09.12.2025	Proces - verbal al Consiliului Societății nr. 121	Revizuire fără modificări	Departamentul Juridic și Resurse Umane

1. Introducere

1.1. Scop

Prin adoptarea prezentei politici, se asigură aplicarea la nivelul GRAWE CARAT Asigurări a unei politici consecvente pentru întregul grup GRAWE, conformă cu strategiile de gestionare a riscurilor de la nivelul grupului. Prezenta politică de remunerare promovează o gestionare a riscurilor corectă și eficace și nu încurajează asumarea unor riscuri peste limitele de toleranță la risc ale GRAWE CARAT Asigurări.

1.2. Cadrul legal

Legea 92 privind activitatea de asigurare sau de reasigurare

Legea 1134 privind societățile pe acțiuni

Hotărârile autorității de supraveghere și alte acte normative conform legislației.

1.3. Domeniul de aplicare

Prezenta politică privind remunerarea face parte din documentația structurii de guvernare a GRAWE CARAT Asigurări, care, împreună cu strategia de afaceri și politica de management al riscurilor, contribuie la îndeplinirea obiectivului de a asigura un management prudent al companiei și de a întări eficiența procesului de management al riscurilor.

1.4. Definiții

n/a

1.5. Lista de abrevieri

n/a

1.6. Roluri și responsabilități

Principalele roluri și responsabilități referitoare la elaborare, evaluarea implicațiilor, implementare, revizuire, raportare, aprobare în legătură cu prezenta politică sunt următoarele:

1. Consiliul Societății aprobă principiile generale ale Politicii de remunerare, iar Adunarea

Generală a Acționarilor aprobă aspectele de remunerare a persoanelor cu funcții de răspundere ale societății.

2. Comitetul de Conducere asigură implementarea principiilor generale ale Politicii de remunerare și informează Consiliul de Societății în acest sens.
3. Funcția de management al riscurilor validează indicatorii de performanță utilizați pentru evaluarea performanței angajaților. Totodată, funcția de management al riscurilor evaluează regulat din perspectiva cerințelor de Solvabilitate II, impactul sistemului de remunerare a personalului implicat în activitatea de asigurări asupra capitalurilor GRAWE CARAT Asigurări.
4. Funcția de audit intern revizuieste în mod independent prezenta politică și modul de aplicare a acesteia și efectuează un raport către Consiliul Societății.
5. Elaborarea inițială a Politicii de remunerare este efectuată de către Departamentul Juridic și Resurse Umane. Actualizarea continuă este responsabilitatea persoanei desemnate din cadrul Resurse Umane.
6. Departamentul Juridic și Resurse Umane în legătură cu Politica de remunerare are următoarele responsabilități și atribuții principale:
 - a. analizează remunerația fixă de bază și remunerația variabilă astfel încât să corespundă strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor acesteia pe termen lung și să cuprindă măsuri pentru prevenirea apariției conflictelor de interese;
 - b. se asigură că se iau toate măsurile necesare pentru a evita acele elemente și sisteme de plată care ar putea încuraja asumarea de riscuri excesive și care ar reprezenta o amenințare pentru acționari și salariați;
 - c. se asigură că toate angajamentele referitoare la remunerație sunt structurate corect și responsabil și că politica de remunerare permite și promovează o administrare eficientă a riscurilor fără a conduce la o asumare de riscuri care să depășească nivelul toleranței la risc având ca reper bugetul alocat pentru remunerarea activității de distribuție a produselor de asigurare, cu accent pe remunerarea variabilă;
 - d. se asigură de buna desfășurare a activității de remunerare a societății;

1.7. Principii generale ale politicii de remunerare

Principiile politicii privind remunerarea se bazează pe strategia companiei, misiunea grupului, obiectivele, valorile și interesele pe termen lung, precum și pe performanța sustenabilă a societății și include măsuri pentru evitarea conflictelor de interese.

1. Politica privind remunerarea este în conformitate cu strategia de afaceri și cu managementul de risc, precum și cu profilul de risc. Practicile privind remunerarea sunt compatibile și conduc la un management de risc solid și eficient și nu încurajează asumarea de riscuri care depășesc pragul de toleranță privind riscul, așa cum este el definit în cadrul societății.
2. Politica de remunerare este stabilită per categorii de angajați, inclusiv pentru angajații care prin natura activității lor pot influența în mod semnificativ profilul de risc al societății.

Nivelul remunerației este stabilit în strictă concordanță cu responsabilitățile și angajamentele definite prin atribuții specifice funcțiilor.

3. Remunerațiile constau în componente salariale fixe și variabile și conține măsuri specifice care iau în considerare sarcinile și performanțele persoanelor.
4. Relația dintre componența de remunerație variabilă și componenta de remunerație fixă trebuie să fie echilibrată, astfel încât componenta fixă să reprezinte o proporție suficient de ridicată din remunerația totală, în scopul de a se evita situația în care angajații ar depinde într-o măsură excesivă de componentele variabile și de a permite societății să aplice o politică de prime complet flexibilă, care să includă posibilitatea de a nu se plăti nicio componentă variabilă.
5. Componentele de remunerație fixe sunt în conformitate cu prevederile legale și se bazează pe valența funcțională internă a funcției, luând în considerare o armonizare cu o remunerație prezentă pe piață. Componentele de remunerație fixe se stabilesc în strânsă concordanță cu responsabilitățile și angajamentele aferente atribuțiilor.
6. Dacă este acordată o remunerație variabilă, aceasta se bazează pe o evaluare a ariei sale de activitate, precum și pe rezultatul general al societății. Pentru evaluarea performanțelor unui anumit angajat sunt luate în considerare criterii individuale, financiare și non-financiare. Valoarea totală a remunerației variabile se bazează pe combinarea evaluării performanței angajatului și a ariei de activitate / direcției / departamentului în cauză cu rezultatul general al societății. Se are în vedere totodată ca nivelul remunerației variabile să nu încurajeze angajatul în cauză să-și asume riscuri excesive. Plata componentei de remunerație variabilă se efectuează cu sublinierea caracterului voluntar al acesteia și fără a aduce atingere cadrului general aplicabil perioadelor viitoare.
7. În prezent, niciun angajat al societății a cărei activitate are un impact semnificativ asupra profilului de risc nu are o remunerație variabilă mai mare de 30% din baza de remunerație anuală, astfel încât nu se prezumă existența unui stimulent financiar semnificativ care să încurajeze angajatul în cauză să-și asume riscuri excesive.
8. Angajații cu un impact semnificativ asupra profilului de risc al societății sunt membrii Comitetului de Conducere, persoanele responsabile de activitatea de asigurări de viață și asigurări generale, persoanele cu funcții cheie și Șefii de departamente.
9. Componenta de remunerație variabilă aplicabilă angajaților cu funcții cheie (managementul riscurilor, conformitate, audit intern, și funcția actuarială), și (asigurări generale, asigurări de viață, daune asigurări generale și daune asigurări de viață) nu este dependentă de performanțele unităților operaționale și a zonelor operaționale care se află în responsabilitatea acestora.

10. Pachetele pentru încetarea voluntară sau compensațiile pentru angajații care părăsesc compania vor fi efectuate, în general, în conformitate cu obligațiile prevăzute la nivel de societate și legislația în vigoare. Plățile suplimentare de acest tip se acordă numai pentru motive excepționale și numai în conformitate cu munca prestată pe durata întregii perioade de activitate și, deci, nu vor fi în niciun fel utilizate pentru a recompensa erorile sau deficiențele de comportament ale angajaților.
11. Plata componentei de remunerare variabilă — cu excepția componentelor variabile care urmează a fi amânate — se face în totalitate în bani lichizi, mai ales întrucât societatea nu a emis instrumente de plată corespunzătoare, non-lichide (ex: acțiuni).
12. Dacă nu există dreptul contractual de a primi o remunerație variabilă, luarea în considerare a unor grupuri particulare de angajați în vederea plății componentei de remunerare variabilă poate fi stabilită de către persoana responsabilă din cadrul societății, în funcție de performanța companiei, respectiv de performanța individuală a angajaților. La evaluarea performanței unui angajat se țin seama de criterii atât financiare, cât și non-financiare. Valoarea totală a remunerației variabile se bazează pe combinarea evaluării performanței angajatului și a ariei de activitate / direcției / departamentului în cauză cu rezultatul general al societății. Plata componentei de remunerare variabilă se efectuează cu sublinierea caracterului voluntar al acesteia și fără a aduce atingere cadrului general aplicabil perioadelor viitoare.
13. În cazul în care componenta de remunerare variabilă este specificată în contractul de angajare, este definită în general numai marja maximă a acestei remunerații. Criteriile pentru atingerea obiectivelor pentru fiecare perioadă în parte sunt definite de către Membrii Comitetului de Conducere și vor fi adaptate, pe baza unui plan, la obiectivele companiei, respectiv la veniturile acesteia, în conformitate cu strategia de afaceri și cu strategia de risc a companiei.
14. În ceea ce privește conținutul relevant al Regulamentului (UE) 2019/2088 din 27 noiembrie 2019 referitor la informațiile privind durabilitatea în sectorul serviciilor financiare, precizăm următoarele:
 - Politica de remunerare a societății este compatibilă cu integrarea riscurilor de durabilitate, în special datorită faptului că schemele de remunerare și de stimulare sunt concepute în așa fel încât să promoveze acțiuni durabile, orientate spre valoare, în cadrul relațiilor de lucru corecte și pe termen lung. Remunerația, în ansamblu, trebuie să fie suficient de competitivă în ceea ce privește componentele, schemele de remunerare și suma remunerației, pentru atragerea, motivarea și reținerea pe termen lung a angajaților cu o calificare corespunzătoare. În același timp, se urmărește ca întregul sistem de remunerare să respecte cerințele legale și, de asemenea, să fie în concordanță pe termen lung cu condițiile existente

pe piață. Componentele salariale fixe sau variabile corespund profilului funcției respective și domeniului de responsabilitate, remunerația variabilă susține cultura de performanță a societății. Componenta fixă sau variabilă a remunerației totale se află într-o relație echilibrată cu componenta variabilă cu caracter unic; asumarea de către angajat a unor riscuri excesive nu este încurajată. Principiile de remunerare sunt în concordanță cu strategia companiei și cu misiunea, obiectivele, valorile, interesele și performanța pe termen lung a societății. Componentele de remunerație variabilă iau în considerare atât realizarea obiectivelor anuale, cât și succesul pe termen lung al companiei. Acestea promovează performanța durabilă a muncii („Plătim pentru performanță”), în conformitate cu strategia de afaceri a societății și cu normele legale aplicabile. Practicile de remunerare sunt compatibile cu un management solid și eficient al riscurilor și nu încurajează asumarea de către angajați a unor riscuri excesive. De asemenea, există măsuri pentru evitarea conflictelor de interese. Pentru a asigura o relație durabilă și de înaltă calitate cu clienții, nu creăm stimulente sau sisteme de stimulare pentru intermedierea produselor de asigurare, care să nu fie în conformitate cu cele mai bune interese ale clienților. Drept urmare, criteriile de acordare a bonusurilor se bazează pe elemente calitative (calitatea serviciului de consiliere și asistență), intervalele de evaluare pe termen lung fiind preferate plăților unice. Dacă se constată încălcări ale prevederilor legale, ale normelor interne, ale codului de conduită, ale criteriilor de conformitate sau alte altor principii, nu vor fi acordate bonusuri, sau acestea pot fi acordate doar parțial. Eventualele bonusuri acordate anterior constatării încălcărilor pot fi recuperate.

- Persoanele care intră sub incidența prezentei politici de remunerare se angajează să nu utilizeze niciun fel de strategii de acoperire personală sau de asigurare referitoare la remunerare sau răspundere care ar submina efectele alinierii riscurilor, care sunt încorporate în acordul lor de remunerare.
- 15. Din prezenta politică și din orice anexe sau amendamente, niciun drept individual sau colectiv al unei remunerări particulare nu poate fi derivat fără un acord special între societate și angajații săi. În același timp, reglementările contractuale individuale existente, nu vor fi afectate.
- 16. Plățile cu aspect social sau de ajutorare – din cauza lipsei legăturii directe cu performanța profesională — nu sunt luate în considerare drept componente de remunerație variabilă, așa cum este aceasta definită în prezenta politică și, deci, nu sunt indicate separat în acesta.
- 17. Comitetul de Conducere își rezervă dreptul de a acorda un bonus anual pentru performanțe extraordinare (ex: finalizarea cu succes a unui proiect, eforturi extraordinare în cazul unor evenimente neprevăzute precum catastrofele naturale, etc.) suplimentar față de plățile de remunerare stipulate în această politică, în mod individual către angajați sau către grupuri de angajați. În acest context, remunerarea este în conformitate cu strategia de afaceri și cu cea de risc a societății. Nivelul acestor **remunerații ad-hoc** va fi în concordanță cu munca

depusă.

18. Societatea nu își va remunera angajații și nu va evalua performanțele acestora într-un mod incompatibil cu obligația de a acționa în conformitate cu cele mai bune interese ale clienților, potrivit dispozițiilor legale în vigoare.
19. Angajaților societății le este interzisă acceptarea sau primirea de onorarii, comisioane sau alte tipuri de beneficii pecuniare sau nepecuniare plătite sau acordate de către terți sau de persoane care acționează în numele acestora în legătură cu distribuția de produse de asigurare. Prin terț se înțelege orice altă persoană fizică sau juridică, alta decât angajatorul (alte societăți de asigurări, intermediarii, clienții și furnizorii.)
20. Modificările aduse componentelor de remunerare (ex: datorită unei ajustări salariale) pentru angajați și pentru grupuri de angajați vor fi efectuate de către Departamentul Juridic și Resurse Umane, supunându-se aprobării Comitetului de Conducere.

1.8. Politica de remunerare referitoare la grupurile individuale de angajați

1.8.1 Back Office / Personal administrativ

1.8.1.1. Angajații cu funcții de execuție

1. Majoritatea componentelor de remunerație fixe se compun dintr-un salariu fix stabilit prin contractele individuale de muncă. Pe lângă acesta există beneficii fixe (de ex: asigurare de sănătate).
2. Orele suplimentare vor fi remunerate în conformitate cu prevederile legale.
3. Angajații pot beneficia de bonusuri și prime, după cum urmează: bonus de performanță, stabilit și comunicat de către conducerea după aprobarea rezultatelor financiare.
4. Suplimentar, angajații care sunt implicați în proiecte speciale sau care acționează în condiții deosebite pot primi o componentă de remunerare variabilă pentru atingerea unor obiective anuale negociate (de ex.: finalizarea cu succes a unui proiect). Obiectivele vor fi astfel stabilite încât acestea să corespundă strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung ale societății și să fie evitată apariția conflictelor de interese. La evaluarea gradului de atingere a obiectivelor negociate se ține seama de criterii atât financiare, cât și non-financiare. Obiectivele negociate și termenii criteriilor ar trebui definite la ședința anuală de evaluare și ar trebui să fie stabilite în scris (pentru noii angajați cu responsabilități de distribuție, în momentul angajării). Componenta de remunerare variabilă pe an nu ar trebui să depășească cuantumul a două salarii brute lunare. Aceste acorduri necesită aprobarea Comitetului de Conducere. Componentele de remunerare variabilă ar trebui stabilite astfel încât acestea să fie datorate și plătite numai dacă gradul de solvabilitate la

nivel de companie nu scade sub pragul minim.

5. Suplimentar, angajații care nu se încadrează la punctul 4 pot primi, pentru eforturi sau realizări deosebite, bonusuri speciale de maximum un salariu lunar brut. Dacă se acordă de mai multe ori, cuantumul bonusurilor speciale acordate pe an nu trebuie să depășească valoarea unui salariu lunar brut. Aceste bonusuri speciale ar trebui acordate numai dacă gradul de solvabilitate la nivel de companie nu scade sub pragul minim.

1.8.1.2. Conducerea executivă (membrii Comitetului de Conducere)

Prevederile referitoare la angajații fără responsabilități de conducere se aplică în general și pentru membrii organului executiv. Chestiunile specifice pentru membrii organului executiv sunt indicate suplimentar în cele ce urmează:

1. Nivelul remunerației membrii organului executiv se stabilește în strânsă concordanță cu responsabilitățile și angajamentele aferente atribuțiilor. Membrii organului executiv primesc un salariu fix ce este rezonabil în conformitate cu funcția și poziția lor. În orice caz, această componentă fixă formează o proporție suficient de mare din remunerația totală. În acest fel se evită dependența membrilor executivi de componenta de remunerare variabilă ce este descrisă în cele ce urmează.
2. Adunarea Generală a Acționarilor stabilește aspectele generale ale remunerației și ale altor beneficii pentru persoanele cu funcție de răspundere. Aspectele generale vor fi anexate prezentei politici după aprobarea de către Adunarea Generală a Acționarilor. În cadrul acestor limite, Consiliul Societății are obligația de a stabili remunerația exactă pentru membrii Comitetului de Conducere.
3. Membrii Comitetului de Conducere pot obține o remunerație variabilă care va fi supusă aprobării Consiliului Societății. În luarea unei decizii referitor la acest aspect, Consiliul Societății va respecta principiile generale stabilite în această politică.

1.8.1.3. Conducătorii funcțiilor cheie.

Principiile referitoare la stabilirea remunerării fixe și variabile pentru angajați se aplică și conducătorilor funcțiilor cheie (funcția de audit intern, funcția de conformitate, funcția de risc management și funcția actuarială).

Remunerarea persoanelor care exercită funcții cheie nu trebuie să fie corelată cu îndeplinirea activităților pe care funcția le monitorizează și/sau le controlează pentru a nu compromite obiectivitatea acesteia.

Partea variabilă a remunerației persoanelor care exercită funcțiile cheie este independentă de performanța subdiviziunilor structurale controlate de persoanele respective.

Evaluarea performanței și stabilirea remunerației funcțiilor cheie țin de competența Consiliului Societății.

1.8.1.4. Conducerea operativă (Responsabilii de asigurări de viață și asigurări generale, Șefii de

departamente).

Prevederile referitoare la angajații fără responsabilități de conducere se aplică și conducătorilor operativi. Chestiunile specifice pentru conducătorii operativi sunt indicate suplimentar în cele ce urmează.

1. Nivelul remunerației conducătorilor operativi se stabilește în strânsă concordanță cu responsabilitățile și angajamentele aferente atribuțiilor. Conducătorii operativi primesc un salariu fix ce este rezonabil în conformitate cu funcția și poziția lor. În orice caz, această componentă fixă formează o proporție suficient de mare din remunerația totală. În acest fel se evită dependența conducătorilor operativi de componenta de remunerare variabilă care este descrisă în cele ce urmează.

2. Suplimentar, conducătorii operativi pot primi o componentă de remunerare variabilă pentru atingerea unor obiective anuale negociate (de ex.: finalizarea cu succes a unui proiect). Obiectivele vor fi astfel stabilite încât acestea să corespundă strategiei de afaceri, obiectivelor și intereselor pe termen lung ale societății și să fie evitată apariția conflictelor de interese. La evaluarea gradului de atingere a obiectivelor negociate se ține seama de criterii atât financiare, cât și non-financiare. Obiectivele și termenii criteriilor ar trebui definite în scris (pentru noii angajați, în momentul angajării). Componenta de remunerare variabilă pe an nu ar trebui să depășească cuantumul a două salarii brute lunare. Aceste acorduri necesită aprobarea Comitetului de Conducere. Componentele de remunerare variabilă ar trebui stabilite astfel încât acestea să fie datorate și plătite numai dacă gradul de solvabilitate la nivel de companie nu scade sub pragul minim.

3. Conducătorii operativi care nu au obiective anuale negociate pot primi bonusuri anuale în baza deciziei Comitetului de Conducere.

1.8.2. Forța de vânzări

1. Angajații din forța de vânzări își desfășoară activitatea exclusiv în limitele definite în reglementările interne.

2. Pentru persoanele care lucrează în vânzări, partea variabilă poate fi mai mare decât partea fixă.

1.8.3. Membrii Consiliul Societății

1. Adunarea Generală a Acționarilor poate decide acordarea sau nu a unei remunerații pentru membrii Consiliului Societății.

2. Dacă Adunarea Generală a Acționarilor decide acordarea unei remunerații, aceasta va fi stabilită conform principiilor generale prevăzute în politica societății.

1.8.4. Membrii Comitetului de Audit

1. Adunarea Generală a Acționarilor poate decide acordarea sau nu a unei remunerații pentru membrii Comitetului de Audit.
2. Dacă Adunarea Generală a Acționarilor decide acordarea unei remunerații, aceasta va fi stabilită conform principiilor generale prevăzute în politica societății.

1.9. Acorduri de remunerație cu furnizorii de servicii

1.9.1. Acorduri de remunerație

Acordurile de remunerație cu furnizorii de servicii externi, inclusiv intermediarii în asigurări nu încurajează asumarea de riscuri care exced strategiei de afaceri a companiei.

1.9.2. Remunerarea intermediarilor de asigurări

Remunerarea intermediarilor de asigurări și evaluarea performanțelor acestora va fi compatibilă cu obligația de a acționa în conformitate cu cele mai bune interese ale clienților, potrivit dispozițiilor legale în vigoare.

Astfel, în cadrul societății, este interzisă:

- adoptarea măsurilor care, prin intermediul remunerării, al obiectivelor de vânzări sau prin alte mijloace, constituie un stimulent prin care intermediarii să recomande clienților un anumit produs, dacă ar putea oferi un alt produs de asigurare care ar răspunde mai bine nevoilor clienților respectivi.

De asemenea, societatea trebuie să se asigure că modelul de remunerație bazat pe comision pentru intermediari nu generează conflicte de interese în procesul de vânzări, care să rezulte dintr-un dezechilibru între interesele societății și intermediari, pe de o parte și interesele clienților, pe de altă parte.

Remunerarea intermediarilor de asigurări trebuie concepută astfel încât:

- a.) sistemul de remunerare să fie sustenabil pe termen lung pentru societate și acoperirea obligațiilor izvorâte din acesta să nu să nu pericliteze stabilitatea financiară a societății
- b.) sistemul de remunerare să facă atractivă activitatea de intermediere a asigurărilor pentru intermediar
- c.) sistemele de remunerare trebuie să fie construite astfel încât să reducă la minimum riscul unui impact negativ (de ex. recomandări greșite sau defavorabile pentru client, vânzare forțată).

Ori de câte ori se creează, se analizează, se modifică sau se adaptează un sistem de remunerare,

această acțiune trebuie să se refere în principal la sistemul de remunerare în ansamblu (de ex. comisionul de bază, bonusul și competițiile) și doar în plan secundar la componentele individuale.

Pentru a respecta cele trei principii menționate mai sus, trebuie luate în considerare următoarele aspecte:

- a) sistemul de remunerare să fie sustenabil pe termen lung pentru societate și acoperirea obligațiilor izvorâte din acesta să nu să nu pericliteze stabilitatea financiară a societății.
- b) Ori de câte ori se creează, se analizează, se modifică sau se adaptează un sistem de remunerare sunt efectuate analize prin care se verifică potențialul impact al schimbării atât din punct de vedere tehnic cât și din punct de vedere economic. Complexitatea analizei depinde de caracteristicile și durata produsului (de exemplu, pentru produsele de asigurări generale pe termen scurt, o comparație cu rata combinată poate fi considerată suficientă, în timp ce pentru produsele de asigurări de viață pe termen lung trebuie efectuate teste mai complexe). Analiza efectuată reprezintă imaginea cumulată a direcțiilor implicate (Subscriere, Actuariat).
- c) Rata cheltuielilor incluzând cheltuielile de achiziție trebuie evaluată în mod regulat.
- d) sistemul de remunerare să facă atractivă activitatea de intermediere a asigurărilor pentru intermediar.
- e) intermediarul în asigurări joacă un rol esențial, întrucât rolul acestuia este de a consilia și de a identifica împreună cu potențialul client nevoile acestuia de asigurare și îl face conștient de ele. De asemenea, este important ca societatea să mențină o anumită rețea proprie de distribuție pentru a garanta accesul potențialilor clienți la asigurări.
- f) drept rezultat al punctului e) (paragraful de mai sus), este în interes general ca intermedierea în asigurări să rămână atractivă și din perspectiva remunerării, pentru a atrage personal corespunzător și de încredere în toate canalele de distribuție.
- g) Sistemele de remunerare nu trebuie să fie similare, însă ele pot varia în funcție de specificul canalului de distribuție și pentru diverșii intermediari ținând cont de calitatea, dimensiunea, structura, experiența acestora, precum și de alți factori.
- h) sistemele de remunerare trebuie să fie construite astfel încât să reducă la minim riscul unui impact negativ (de ex. recomandări greșite sau defavorabile pentru client, vânzare forțată)

2. Dispoziții finale

2.1. Aprobări

Această politică și orice modificare ulterioară al acesteia este supusă aprobării de către Consiliul Societății.

2.2. Revizui

Prezenta Politică va fi revizuită și adaptată în cazul în care apar schimbări, fie ale cadrului legislativ, fie în dependență de necesitățile societății.

Verificările și modificările vor fi enumerate în secțiunea “Istoricul modificărilor” de la începutul

documentului.

2.3. Comunicare

Prezenta Politica va fi comunicată tuturor salariaților prin e-mail sau în forma fizică.

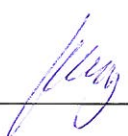
Dacă se solicită prin lege sau de către o instituție de audit extern al GRAWE actul va fi adus la cunoștință autorității relevante (de ex. autoritate de supraveghere, auditor extern).

2.4. Elaborarea documentului

Document elaborat de către:

Departament: Juridic și Resurse Umane

Funcția: Manager Resurse Umane

Numele și prenumele: Lupu Marina 

Avizat:

Departamentul: Juridic si Resurse Umane

Conducătorul funcției de Conformitate

Numele și Prenumele: Cherdivara Rodica 