

Doplnění Výroční zprávy České pojišťovny za rok 2007

Peněžní příjmy statutárních orgánů a vedoucích zaměstnanců v roce 2007

(v tis. Kč)	Peněžité od emitenta	Peněžité od osob ovládaných emitentem	Nepeněžité od emitenta	Nepeněžité od osob ovládaných emitentem
Představenstvo				
Celkem:	40 892	325	922	
z toho:				---
- za výkon funkce	11 259		168	
- ze zaměstnaneckého poměru	29 633		754	
Dozorčí rada				
Celkem:	5 229	8	712	
z toho:				---
- za výkon funkce	1 928		236	
- ze zaměstnaneckého poměru	3 301		476	

Peněžitými příjmy se rozumí souhrn všech peněžitých příjmů, které člen orgánu přijal za účetní období roku 2007 od České pojišťovny a od osob ovládaných Českou pojišťovnou (zejména odměny za členství v orgánech společnosti, manažerské platy, příjmy ze zaměstnaneckého poměru, odměny a bonusy, příjmy na základě jiných smluv a kolektivní kapitálové pojištění pro případ smrti nebo dožití).

Celkově skupina členů statutárních orgánů společnosti obdržela přímo od emitenta částku 47 755 tis. Kč zahrnující jak příjmy z činnosti člena statutárního orgánu, tak z funkce vedoucího zaměstnance společnosti.

Nepeněžitými příjmy se rozumí souhrn hodnoty všech nepeněžitých (naturálních) příjmů, které člen orgánu přijal za účetní období roku 2007 od České pojišťovny a od osob ovládaných Českou pojišťovnou (zejména manažerská vozidla, manažerský zdravotní program a benefity vyplývající z kolektivní smlouvy).

Členové představenstva (dozorčí rady) mají nárok na odměnu člena představenstva (dozorčí rady) bez ohledu na to, zda jsou zároveň v zaměstnaneckém poměru ke společnosti či nikoli. Výši odměn stanovuje Valná hromada. Poslední rozhodnutí valné hromady je platné do té doby, co Valná hromada rozhodne o nové výši. Odměny nejsou závislé na plnění úkolů.

Bonusy a případné jiné variabilní složky mzdy u vedoucích pracovníků (Vedení) stanovuje generální ředitel a jednou ročně je vyhodnocuje.

Výroční zpráva neobsahuje informace o hlavních aktivitách členů představenstva, dozorčí rady a vedení v jiných společnostech vzhledem k tomu, že pro Českou pojišťovnu nejsou podstatné.

U žádného člena představenstva, dozorčí rady či výkonného vedení společnosti nedochází při působení v orgánech dalších společností ke střetu zájmů.

Žádný z členů představenstva dozorčí rady a výkonného vedení nebyl odsouzen za podvodný trestný čin.

Principy odměňování členů představenstva a dozorčí rady

Model odměňování statutárních orgánů a vedoucích zaměstnanců společnosti celkově odráží dlouhodobou strategii jednoduchosti a průhlednosti motivace a odměňování všech zaměstnanců České pojišťovny.

Podmínky odměňování členů představenstva a dozorčí rady upravuje „Smlouva o výkonu člena orgánu akciové společnosti“.

Každý člen představenstva a dozorčí rady má nárok na pravidelnou fixní měsíční odměnu člena orgánu akciové společnosti schválenou předem valnou hromadou. Částka je vyplácena měsíčně a to vždy do 15 dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, za nějž členu orgánu nárok na peněžité plnění vznikl.

Pokud člen orgánu společnosti vykonával funkci pouze po část kalendářního měsíce (např. z důvodů zániku funkce člena orgánu společnosti), přísluší mu plnění v poměrné výši.

Členové orgánu, kteří jsou zároveň zaměstnancem společnosti jsou odměňováni dle principů stanovených jednotně pro celou společnost formou Mzdového řádu a Sociálního programu, který je nedílnou součástí kolektivní smlouvy.

Na základě mzdového řádu mají vedoucí zaměstnanci podobně jako ostatní manažeři společnosti nárok na tyto složky mzdy:

Základní mzda

Základní mzda se u manažerů, stejně jako u ostatních zaměstnanců, řídí mzdovým řádem a pravidly definovanými kolektivní smlouvou. Konkrétní výše základní mzdy je u manažerských pozic stanovena individuálně manažerskou smlouvou, případně mzdovým výměrem a odpovídá běžné praxi českého trhu. Podíl základní mzdy v celkovém příjmu vedoucího zaměstnance se pohybuje okolo 50 % finančního příjmu ze zaměstnanecké činnosti.

Bonus a případná jiná variabilní složka mzdy

Bonus, případně jiná variabilní složka mzdy (výkonová odměna, projektová odměna apod.) se řídí jednotnými pravidly. Nárok na bonus je definován písemnou formou v rámci kalendářního roku. Písemný příslib zahrnuje definici konkrétních úkolů a cílů manažera, výši odměny a pravidla vyplacení. Průměrná výše bonusu v případě splnění stanovených úkolů je 4,5 násobek základního platu a v zásadě kopíruje běžnou úroveň trhu. U vedoucích zaměstnanců je horní hranice bonusu až ve výši 12 ti násobku základní mzdy a z toho 70% částky je striktně vázáno na splnění hospodářských cílů firmy. Zbývajících 30 % tvoří individuální úkoly jednotlivých vedoucích zaměstnanců. U ostatních manažerů se podíl celofiremních ukazatelů pohybuje od 10 do 50 % podle manažerské úrovně.

Další benefity

Všichni zaměstnanci společnosti včetně vedoucích pracovníků mají nárok na příspěvek na životní pojištění ve výši 333 Kč měsíčně podle sociálního programu stanoveného kolektivní smlouvou. Zároveň mohou využít možnosti příspěvku na penzijní fond v rozsahu 100 až 800 Kč měsíčně podle pravidel daných kolektivní smlouvou. U vedoucích zaměstnanců je možné nahradit příspěvek na penzijní fond finančním příspěvkem na zdravotní péči a prevenci podle pozice až do výše 15 tisíc Kč ročně.

Celkově členové představenstva čerpali příspěvky na zdravotní péči v úhrnné hodnotě 35 tisíc Kč a členové dozorčí rady v hodnotě 8 tisíc Kč.

Manažerská vozidla podle interního standartu daného vnitřními předpisy užívali 2 členové dozorčí rady a dále 6 členů představenstva. Užívání vozidla se řídí zákonnými daňovými předpisy.

Jednomu členovi dozorčí rady byl poskytnut dočasný příspěvek na ubytování z titulu výkonu manažerské zaměstnanecké činnosti a jednomu členovi dozorčí rady příspěvek na garážování osobního vozidla.