



## 10 Upravljanje kadrov<sup>54</sup>

### 10.1 Strateške smernice upravljanja kadrov<sup>55</sup>

**V Zavarovalni skupina Sava se zavedamo pomena odgovornosti do zaposlenih, zato skrbno sledimo postavljenim strateškim ciljem na področju upravljanja kadrov. V strateškem obdobju 2020–2022 smo na tem področju uresničili vse ključne strateške cilje in pripravili še ambicioznejšo strategijo za strateško obdobje 2023–2027.**

Z letom 2022 zaključujemo strateško obdobje 2020–2022, za katero smo si postavili tri prednostne naloge:

- Zagotoviti kompetence za prihodnost z zaposlovanjem in ohranjanjem najboljših kadrov ter njihovim razvojem in usposabljanjem.
- Podpirati zavzetost vsakega posameznika z zagotavljanjem učinkovitega vodenja in motiviranja zaposlenih.
- Razviti kolektivno agilnost z novimi agilnimi načini dela, s spodbujanjem sodobne organizacijske kulture ter zagotavljanjem dela v varnem, raznolikem in trajnostnem delovnem okolju.

Za uresničevanje prednostnih nalog pri upravljanju kadrov smo sledili desetim strateškim ciljem:

1. Zavarovalna skupina Sava je prepoznana kot privlačna in ugledna delodajalka v regiji.
2. Izboljšujemo organizacijsko klimo in krepimo zavzetost zaposlenih.
3. Prepoznavamo individualne talente, izvajamo analizo njihovih potreb in potenciala ter skrbimo za njihov razvoj.
4. Razvijamo in spodbujamo sodobne načine usposabljanja na delu (npr. mentorstva, rotacije, notranji trenerji in programi).
5. Razvijamo sistem ciljnega vodenja, ki zagotavlja komu-

nikacijo z jasnimi pričakovanji in rednimi povratnimi informacijami ter omogoča ocenjevanje in nagrajevanje uspešnosti vsakega zaposlenega.

6. Sistematično načrtujemo nasledstva ter izvajamo analizo in razvoj bodočih vodij in drugih ključnih kadrov.
7. Spodbujamo odprte, odkrite in zaupanja vredne odnose ter komunikacijo z zaposlenimi in zunanjimi deležniki.
8. Razvijamo kulturo stalnega izboljševanja in inoviranja.
9. Razvijamo prilagodljivo organizacijo, načine in pogoje dela ter omogočamo prilagodljive načine zaposlitve.
10. Spodbujamo in skrbimo za zdravo in kakovostno življenje zaposlenih.

### 10.2 Ključne dejavnosti pri upravljanju kadrov<sup>56</sup>

V letu 2022 smo se pri upravljanju kadrov osredotočili in izpeljali te aktivnosti:

- pod okriljem projekta Never alone smo v celotni skupini nadaljevali z aktivnostmi za zaposlene z namenom ohranjanja in pridobivanja najboljšega kadra. Razvijamo znamko delodajalca z željo, da je vsaka družba skupine prepoznana kot odgovorna in privlačna delodajalka,

- z različnimi dogodki in aktivnostmi smo skrbeli za dobro klimo in zavzetost naših zaposlenih,
- vodje, potencialne naslednike in druge talente smo vključevali v razvojne aktivnosti,
- z internimi seminarji, dogodki in strateško konferenco smo poskrbeli za prenos dobrih praks in izkušenj med družbami v skupini,

- pričeli smo z optimizacijo in digitalizacijo kadrovskih procesov in
- na podlagi poglobljene analize naših procesov in okolja pripravili strategijo upravljanja kadrov za obdobje 2023–2027.



<sup>54</sup> GRI 2-7.  
<sup>55</sup> GRI 3-3.  
<sup>56</sup> GRI 3-3.



## 10.3 Zaposlovanje in sestava zaposlenih

Zavarovalna skupina Sava prepoznava potrebe, predhodno oblikuje načrt zaposlovanja in mu po sprejetju dejavno sledi.

Zaposlovanje gradimo na pridobivanju strokovno usposobljenega in motiviranega kadra, ki se skozi dovršen proces uvajanja in usposabljanja hitro vključi v delovno sredino. Naše zaposlene razvijamo in izobražujemo v skladu s potrebami družbe in skupine ter stremimo k ustvarjanju produktivnega in vzpodbudnega delovnega okolja.

V nadaljevanju je v preglednicah prikazana sestava redno zaposlenih po različnih merilih.

### Ekvivalent polnega delovnega časa na zadnji dan leta

	2022	2021	Sprememba
Zavarovalnica Sava	1.186,8	1.222,6	-35,8
Sava neživotno osiguranje (SRB)	359,3	341,0	18,3
Sava osigurovanje (MKD)	218,4	229,2	-10,9
Illyria (RKS)	215,8	211,3	4,5
Sava osiguranje (MNE)	136,0	133,0	3,0
Sava Re	133,3	126,6	6,7
Sava životno osiguranje (SRB)	103,4	105,9	-2,4
Illyria Life (RKS)	63,0	59,0	4,0
Vita (SVN)	52,0	48,0	4,0
Sava Car (MNE)	46,5	43,3	3,3
Sava penzisko društvo (MKD)	43,0	37,0	6,0
TBS Team 24 (SVN)	35,5	30,3	5,3
Sava Infond (SVN)	35,0	33,5	1,5
ZS Svetovanje (SVN)	23,0	26,0	-3,0
Sava Agent (MNE)	17,0	16,8	0,3
Sava pokojninska (SVN)	13,8	13,0	0,8
Ornatus KC (SVN)	13,0	12,0	1,0
Sava Car (SRB)	5,0	-	5,0
Sava Station (MKD)	4,8	10,8	-6,0
<b>Skupaj</b>	<b>2.704,3</b>	<b>2.698,9</b>	<b>5,4</b>



### 10.3.1 Zaposleni na zadnji dan leta<sup>57</sup>

V letu 2022 se je število zaposlenih v Zavarovalni skupini Sava v primerjavi s predhodnim letom zvišalo, predvsem na področjih podpore prodaji in IT.

V letu 2022 se je Savi Re pridružilo 20 novih sodelavcev. Na novo smo zaposlovali predvsem zaradi povečanega obsega dela, prezaposlitev znotraj družbe ali skupine, odhodov in porodniškega dopusta.

V letu 2022 je Savo Re zapustilo 15 zaposlenih. Najpogostejša razloga za prekinitve delovnega razmerja sta bila sporazumno prenehanje in prezaposlitev v odvisne družbe skupine.

#### Število zaposlenih po številu pogodb o zaposlitvi na zadnji dan leta

	2022	2021	Sprememba
Zavarovalnica Sava (SVN)	1.277	1.297	-20,0
Sava neživotno osiguranje (SRB)	398	352	46,0
Sava osiguruvanje (MKD)	234	240	-6,0
Illyria (RKS)	221	217	4,0
Sava osiguranje (MNE)	138	139	-1,0
Sava Re	147	142	5,0
Illyria Life (RKS)	65	60	5,0
Sava životno osiguranje (SRB)	140	138	2,0
Sava pokojninska (SVN)	15	13	2,0
Sava Car (MNE)	53	51	2,0
Sava Agent (MNE)	44	44	0,0
Sava Station (MKD)	7	16	-9,0
ZS Svetovanje (SVN)	23	27	-4,0
ASISTIM (SVN)	13	12	1,0
TBS Team 24 (SVN)	36	31	5,0
Sava penzisko društvo (MKD)	43	39	4,0
Sava Infond (SVN)	37	34	3,0
Vita (SVN)	56	51	5,0
Sava Car (SRB)	5		5,0
<b>Skupaj</b>	<b>2.952</b>	<b>2.903</b>	<b>49</b>



### Zaposleni po vrsti zaposlitve (krajši, polni delovni čas) na zadnji dan leta<sup>58</sup>

Vrsta zaposlitve	Zavarovalna skupina Sava				Sava Re			
	2022		2021		2022		2021	
	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež
Krajši delovni čas	306	10,4 %	287	9,9 %	24	16,3 %	28	19,7 %
Polni delovni čas	2.646	89,6 %	2.616	90,1 %	123	83,7 %	114	80,3 %
<b>Skupaj</b>	<b>2.952</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.903</b>	<b>100,0 %</b>	<b>147</b>	<b>100,0 %</b>	<b>142</b>	<b>100,0 %</b>

Na zadnji dan leta 2022 je bilo v Zavarovalni skupini Sava za polni delovni čas zaposlenih 2.646 oseb (2022: 89,6 %) in za krajši delovni čas 306 oseb (2022: 10,4 %). Krajši delovni čas so imeli tisti s statusom invalida, tisti, ki so uveljavljali pravico staršev do nege in varstva otrok, zastopniki v prvi zaposlitvi in osebe z deljeno zaposlitvijo znotraj skupine.

Na zadnji dan leta 2022 je bilo v Savi Re zaposlenih za polni delovni čas 123 oseb (2022: 83,7 %) in za krajši delovni čas 24 oseb (2022: 16,3 %). Večina jih ima sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za polni delovni čas. 24 sodelavcev ima sklenjeno pogodbo za krajši delovni čas in so za razliko do polnega delovnega časa zaposleni v odvisni družbi Zavarovalnica Sava. Delo s krajšim delovnim časom od polnega omogočamo tudi zaposlenim s pravico staršev do nege in varstva otrok.

### Zaposleni po vrsti pogodbe na zadnji dan leta<sup>59</sup>

Vrsta zaposlitve	Zavarovalna skupina Sava				Sava Re			
	2022		2021		2022		2021	
	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež
Za določen čas	485	16,4 %	481	16,6 %	2	1,4 %	7	4,9 %
Za nedoločen čas	2.467	83,6 %	2.422	83,4 %	145	98,6 %	135	95,1 %
<b>Skupaj</b>	<b>2.952</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.903</b>	<b>100,0 %</b>	<b>147</b>	<b>100,0 %</b>	<b>142</b>	<b>100,0 %</b>

Tako v Zavarovalni skupini Sava kot v Savi Re prevladujejo zaposlitve za nedoločen čas.

<sup>58</sup> GRI 2-7.

<sup>59</sup> GRI 2-7.



### Zaposleni po vključenosti v sistem kolektivne pogodbe na zadnji dan leta<sup>60</sup>

	Zavarovalna skupina Sava				Sava Re			
	2022		2021		2022		2021	
Vključenost v sistem kolektivne pogodbe	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež
Zaposleni v sistemu kolektivne pogodbe	2.819	95,5 %	2.675	92,1 %	125	85,0 %	120	84,5 %
Zaposleni zunaj sistema kolektivne pogodbe	133	4,5 %	228	7,9 %	22	15,0 %	22	15,5 %
<b>Skupaj</b>	<b>2.952</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.903</b>	<b>100,0 %</b>	<b>147</b>	<b>100,0 %</b>	<b>142</b>	<b>100,0 %</b>

Zaposleni so večinoma vključeni v sistem kolektivne pogodbe. Zunaj sistema kolektivne pogodbe so člani poslovodstva in višjega vodstva.

### Zaposleni po stopnji izobrazbe na zadnji dan leta<sup>61</sup>

	Zavarovalna skupina Sava				Sava Re			
	2022		2021		2022		2021	
Stopnja izobrazbe	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež
Osnovna izobrazba	7	0,2 %	7	0,2 %	0	0,0 %	0	0,0 %
Srednja izobrazba	1.175	39,8 %	1.181	40,7 %	13	8,8 %	15	10,6 %
Višja izobrazba	304	10,3 %	288	9,9 %	4	2,7 %	3	2,1 %
Univerzitetna izobrazba	1.322	44,8 %	1.274	43,9 %	110	74,8 %	96	67,6 %
Magisterij in doktorat	144	4,9 %	153	5,3 %	20	13,6 %	28	19,7 %
<b>Skupaj</b>	<b>2.952</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.903</b>	<b>100,0 %</b>	<b>147</b>	<b>100,0 %</b>	<b>142</b>	<b>100,0 %</b>

Sestava zaposlenih po stopnji izobrazbe v Zavarovalni skupini Sava se v letu 2022 v primerjavi s preteklim letom ni bistveno spremenila. Delež zaposlenih z osnovnošolsko izobrazbo ostaja majhen (2022: 0,2 %), delež zaposlenih s srednješolsko izobrazbo pa je visok (2022: 39,8 %) in pretežno izhaja iz prodaje zavarovanj. Največji delež zaposlenih ima univerzitetno izobrazbo, kar 44,8 %.

Vsi zaposleni v Savi Re so dosegli vsaj srednješolsko izobrazbo. Največ (2022: 74,8 %) jih je univerzitetno izobraženih, velik pa je tudi delež magistrorov in doktorjev (2022: 13,6 %). Dejavnost družbe temelji na delu visoko izobraženega kadra, ki ga spodbujamo k nadaljnemu usposabljanju in vključevanju v različne formalne oblike izobraževanja.

<sup>60</sup> GRI 2-30.

<sup>61</sup> GRI 2-7.



### Zaposleni po starosti na zadnji dan leta<sup>62</sup>

Starostna skupina	Zavarovalna skupina Sava				Sava Re			
	2022		2021		2022		2021	
	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež
Od 20 do 25	140	4,7 %	118	4,1 %	3	2,0 %	1	0,7 %
Od 26 do 30	202	6,8 %	223	7,7 %	13	8,8 %	14	9,9 %
Od 31 do 35	382	12,9 %	378	13,0 %	23	15,6 %	14	9,9 %
Od 36 do 40	427	14,5 %	452	15,6 %	18	12,2 %	24	16,9 %
Od 41 do 45	568	19,2 %	529	18,2 %	28	19,0 %	28	19,7 %
Od 46 do 50	454	15,4 %	459	15,8 %	29	19,7 %	28	19,7 %
Od 51 do 55	390	13,2 %	373	12,8 %	16	10,9 %	17	12,0 %
56 in več	389	13,2 %	371	12,8 %	17	11,6 %	16	11,3 %
<b>Skupaj</b>	<b>2.952</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.903</b>	<b>100,0 %</b>	<b>147</b>	<b>100,0 %</b>	<b>142</b>	<b>100,0 %</b>

### Zaposleni po spolu na zadnji dan leta<sup>64</sup>

Spol	Zavarovalna skupina Sava				Sava Re			
	2022		2021		2022		2021	
	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež
Ženske	1.709	57,9 %	1.565	53,9 %	93	63,3 %	92	64,8 %
Moški	1.243	42,1 %	1.338	46,1 %	54	36,7 %	50	35,2 %
<b>Skupaj</b>	<b>2.952</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.903</b>	<b>100,0 %</b>	<b>147</b>	<b>100,0 %</b>	<b>142</b>	<b>100,0 %</b>

V letu 2022 je bila starostna sestava zaposlenih v Zavarovalni skupini Sava podobna kakor v preteklih nekaj letih.

Povprečna starost zaposlenih v Savi Re se je v letu 2022 nekoliko znižala in znaša 43 let. Ker smo pridobili veliko mladih, se je povečal delež zaposlenih v starostnem razponu do 35 let, in sicer za 5,7 odstotne točke. Povprečna polna starost članov posloводства družbe v letu 2022 je bila 49 let<sup>63</sup>.

Sestava zaposlenih po spolu v Zavarovalni skupini Sava je sicer uravnotežena, kljub temu pa je delež žensk že nekaj let večji (2022: 57,9 %) od deleža moških. Tako ženske kot moški so zaposleni na vseh področjih dela in vseh ravneh vodenja.

Delež žensk in moških v letu 2022 je v Savi Re ostal približno enak kakor leto prej. Med zaposlenimi prevladujejo ženske (2022: 63,3 %), ki svoje delo opravljajo na vseh ravneh vodenja in vseh strokovnih področjih. Delež moških (2022: 36,7 %) se je v primerjavi s preteklim letom nekoliko zvišal, in sicer za 1,5 odstotne točke.

Višina osnovne plače žensk je primerljiva višini osnovne plače moških v vseh kategorijah zaposlenih<sup>65</sup>.

<sup>62</sup> GRI 2-7.  
<sup>63</sup> V izračun ni vključen pooblaščenec uprave.  
<sup>64</sup> GRI 2-7, 405-01.  
<sup>65</sup> GRI 405-02.



## Zaposleni po delovni dobi v podjetju na zadnji dan leta<sup>66</sup>

Delovna doba	Zavarovalna skupina Sava				Sava Re			
	2022		2021		2022		2021	
	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež
Od 0 do 5 let	1.108	37,5 %	678	23,4 %	78	53,1 %	80	56,3 %
Od 6 do 10 let	554	18,8 %	427	14,7 %	24	16,3 %	23	16,2 %
Od 11 do 15 let	478	16,2 %	490	16,9 %	24	16,3 %	20	14,1 %
Od 16 do 20 let	364	12,3 %	361	12,4 %	8	5,4 %	6	4,2 %
Od 21 do 30 let	341	11,6 %	575	19,8 %	11	7,5 %	11	7,7 %
Več kot 30 let	107	3,6 %	372	12,8 %	2	1,4 %	2	1,4 %
<b>Skupaj</b>	<b>2.952</b>	<b>100,0 %</b>	<b>2.903</b>	<b>100,0 %</b>	<b>147</b>	<b>100,0 %</b>	<b>142</b>	<b>100,0 %</b>

Zaposleni v Zavarovalni skupini Sava se glede na delovno dobo uvrščajo pretežno v prvo skupino do pet let (2022: 37,5 %). Razmeroma velik ostaja delež zaposlenih z delovnim staležem med enaindvajset in trideset let (2022: 11,6 %).

V Savi Re se večina zaposlenih uvršča v prvo in drugo skupino, kar pripisujemo večjemu zaposlovanju v preteklem desetletju. Zaposleni z delovnim staležem do pet let imajo v družbi kar 53,1-odstotni delež.

## Člani posloводства po spolu

Člani posloводства po spolu	Zavarovalna skupina Sava		Sava Re	
	Število	Delež	Število	Delež
Število moških v poslovodstvu	35	76,1 %	2	66,7 %
Število žensk v poslovodstvu	11	23,9 %	1	33,3 %
<b>Skupaj</b>	<b>46</b>	<b>100,0 %</b>	<b>3</b>	<b>100,0 %</b>

Tako v Zavarovalni skupini Sava kot v Sava Re skrbimo za vključenost obeh spolov v poslovodstva družb, s ciljem, da so v povprečju ženske zastopane vsaj v 25 % deležu.

Poslovodstvo Save Re sestavljajo trije člani uprave, od tega: predsednik, član in članica uprave.

V organizacijsko enoto uprava, kot jo opredeljuje interni akt o organizaciji dela in sistemizaciji delovnih mest, pa so vključeni tudi trije pooblaščenici uprave, ki nimajo poslovodne funkcije.

## Zaposleni na 1. in 2. menedžerski ravni po spolu

Zaposleni po spolu	Zavarovalna skupina Sava		Sava Re	
	Število	Delež	Število	Delež
Število moških na 1. in 2. menedžerski ravni	146	58,4 %	18	64,3 %
Število žensk na 1. in 2. menedžerski ravni	104	41,6 %	10	35,7 %
<b>Skupaj</b>	<b>250</b>	<b>100,0 %</b>	<b>28</b>	<b>100,0 %</b>

Sestava zaposlenih na 1. in 2. menedžerski ravni je v Zavarovalni skupini Sava uravnovežena, delež moških je za 6,8 % večji od deleža žensk.

V Savi Re je delež moških na 1. in 2. menedžerski ravni za 28,6 % večji od deleža žensk.

<sup>66</sup> Delovna doba v družbi/skupini.



## Stopnja absentizma<sup>67</sup>

Stopnjo absentizma merimo s številom izgubljenih delovnih dni v primerjavi s povprečnim številom zaposlenih in številom vseh delovnih dni v letu. V naslednji preglednici je prikazana stopnja absentizma po posameznih družbah v letu 2022 v primerjavi z letom 2021. V družbah Zavarovalne skupine Sava se stopnja absentizma v primerjavi s predhodnim letom ni bistveno spremenila.

V Savi Re se v letu 2022 stopnja absentizma v primerjavi s predhodnim letom ni spremenila in je znašala 0,31 %. Enak rezultat bi lahko pripisali predvsem možnosti opravljanja dela na domu in spodbujanju zaposlenih k zdravemu življenju.

## Stopnja absentizma<sup>68</sup>

	2022	2021
	Stopnja	Stopnja
Zavarovalnica Sava (SVN)	5,96 %	4,63 %
Sava neživotno osiguranje (SRB)	3,14 %	4,95 %
Sava osiguruvanje (MKD)	0,42 %	0,33 %
Illyria (RKS)	1,48 %	0,36 %
Sava osiguranje (MNE)	3,15 %	4,67 %
Sava Re	0,31 %	0,31 %
Illyria Life (RKS)	0,53 %	0,65 %
Sava životno osiguranje (SRB)	1,82 %	2,45 %
Sava pokojninska (SVN)	1,81 %	1,39 %
Sava Car (MNE)	1,09 %	3,28 %
Sava Station (MKD)	1,41 %	1,15 %
ZS Svetovanje (SVN)	0,44 %	0,74 %
Sava Agent (MNE)	8,46 %	5,46 %
ASISTIM (SVN)	7,04 %	7,31 %
TBS Team 24 (SVN)	4,83 %	5,52 %
Sava penzisko društvo (MKD)	0,44 %	1,21 %
Sava Infond (SVN)	3,18 %	2,37 %
Vita (SVN)	9,14 %	5,76 %
Sava Car (SRB)	4,92 %	-

<sup>67</sup> GRI 403-02.

<sup>68</sup> GRI 403-02.





## Poškodbe pri delu<sup>69</sup>

	Zavarovalna skupina Sava			Sava Re		
	2022	2021	Indeks	2022	2021	Indeks
Število poškodb	9	7	128,6	0	0	-
Število izgubljenih delovnih dni	123	149	82,6	0	0	-
Število izgubljenih delovnih ur	639	1.142	56,0	0	0	-

Število poškodb v Zavarovalni skupini Sava v letu 2022 je bilo majhno. Število izgubljenih delovnih dni in delovnih ur se je v letu 2022 v primerjavi z letom 2021 celo znižalo.

V Savi Re poškodb pri delu v letu 2022 ni bilo.

## Stopnja fluktuacije<sup>70</sup>

Stopnjo fluktuacije merimo s številom zaposlenih, ki so odšli med letom, v primerjavi s skupnim številom zaposlenih na zadnji dan preteklega leta. Stopnja fluktuacije je v skupini ostala približno enaka (2022: 16,88 %, 2021: 16,62 %).

### Stopnja fluktuacije

	Zavarovalna skupina Sava			Sava Re		
	2022	2021	Razlika	2022	2021	Razlika
Štev. zaposlenih, ki so odšli	490	483	7	15	10	5
Štev. zaposlenih na zadnji dan preteklega leta	2.903	2.906	-3	142	130	12
Stopnja fluktuacije	16,9 %	16,6 %	0,3 %	10,6 %	7,7 %	2,9 %

V Savi Re se je stopnja fluktuacije v primerjavi s predhodnim letom zvišala za 2,9 odstotne točke in znaša 10,6 %, kar lahko pripišemo tudi prezaposlitvam znotraj skupine (predvsem prenos upravljanja naložb na odvisno družbo Infond in dvema upokojitvama).

<sup>69</sup> GRI 401-02.

<sup>70</sup> GRI 401-01.



### Pregled števila prihodov in odhodov zaposlenih po spolu za tekoče leto

Spol	Zavarovalna skupina Sava				Sava Re			
	Prihodi		Odhodi		Prihodi		Odhodi	
	Število	Sestava	Število	Sestava	Število	Sestava	Število	Sestava
Ženske	337	62,5 %	305	62,2 %	11	55,0 %	10	66,7 %
Moški	202	37,5 %	185	37,8 %	9	45,0 %	5	33,3 %
<b>Skupaj</b>	<b>539</b>	<b>100,0 %</b>	<b>490</b>	<b>100,0 %</b>	<b>20</b>	<b>100,0 %</b>	<b>15</b>	<b>100,0 %</b>

### Pregled števila prihodov in odhodov zaposlenih po starostni sestavi za tekoče leto

Starostna skupina	Zavarovalna skupina Sava				Sava Re			
	Prihodi		Odhodi		Prihodi		Odhodi	
	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež
Od 20 do 25	102	18,9 %	68	13,8 %	3	15,0 %	0	0,0 %
Od 26 do 30	102	18,9 %	79	16,1 %	2	10,0 %	1	6,7 %
Od 31 do 35	76	14,1 %	60	12,2 %	8	40,0 %	2	13,3 %
Od 36 do 40	68	12,6 %	61	12,4 %	1	5,0 %	0	0,0 %
Od 41 do 45	78	14,5 %	59	12,0 %	1	5,0 %	2	13,3 %
Od 46 do 50	45	8,3 %	47	9,6 %	4	20,0 %	6	40,0 %
Od 51 do 55	28	5,2 %	31	6,3 %	1	5,0 %	2	13,3 %
56 in več	40	7,4 %	86	17,5 %	0	0,0 %	2	13,3 %
<b>Skupaj</b>	<b>539</b>	<b>100,0 %</b>	<b>491</b>	<b>100,0 %</b>	<b>20</b>	<b>100,0 %</b>	<b>15</b>	<b>100,0 %</b>

Struktura prihodov in odhodov zaposlenih v letu 2022 po spolu ni bistveno vplivala na strukturo zaposlenih po spolu v Zavarovalni skupini Sava in tudi v Sava Re ne.

V skupini beležimo prihode in odhode zaposlenih v vseh starostnih skupinah. V letu 2022 se je Zavarovalni skupini Sava pridružilo največ zaposlenih iz starostnih skupin od 20 do 25 let in od 26 do 30 let (2022: 18,9 %).

Največ zaposlenih, ki so se pridružili družbi Sava Re, lahko uvrstimo v starostno skupino od 31 do 35 let (2022: 40,0 %), skupino od 46 do 50 let (2022: 20,0 %) in skupino od 20 do 25 let (2022: 15,0 %). Drugi prihodi so znotraj vseh starostnih skupin razporejeni približno enako. Največ zaposlenih, ki so družbo zapustili, izhaja iz starostne skupine od 46 do 50 let (2022: 40,0 %).



## Starševski dopust<sup>71</sup>

### Zaposleni na starševskem dopustu

	Zavarovalna skupina Sava				Sava Re			
	2022		2021		2022		2021	
Spol	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež
Ženske	90	5,3 %	89	5,7 %	5	5,4 %	6	6,5 %
Moški	8	0,6 %	6	0,4 %	3	5,6 %	3	6,0 %
<b>Skupaj</b>	<b>98</b>	<b>3,3 %</b>	<b>95</b>	<b>3,3 %</b>	<b>8</b>	<b>5,4 %</b>	<b>9</b>	<b>6,3 %</b>

### Zaposleni, ki so se vrnili s starševskega dopusta

	Zavarovalna skupina Sava				Sava Re			
	2022		2021		2022		2021	
Spol	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež	Število	Delež
Ženske	40	2,3 %	39	2,5 %	1	1,1 %	4	4,3 %
Moški	7	0,6 %	6	0,4 %	3	5,6 %	3	6,0 %
<b>Skupaj</b>	<b>47</b>	<b>1,6 %</b>	<b>45</b>	<b>1,6 %</b>	<b>4</b>	<b>2,7 %</b>	<b>7</b>	<b>4,9 %</b>

Tako v Zavarovalni skupini Sava kot v Savi Re omogočamo zaposlenim koriščenje starševskega dopusta in skrbimo za njihovo ponovno nemoteno vključevanje v delovni proces.

## 10.4 Usposabljanje in razvoj zaposlenih<sup>72</sup>

### 10.4.1 Vrste in obseg izobraževanj

Zavedamo se, da je osebni strokovni razvoj vsakega zaposlenega pogoj za napredek in doseganje ciljev na ravni posameznika, posamezne družbe in posledično pa celotne Zavarovalne skupine Sava. Zaposlenim omogočamo zanimivo delo v kulturno raznovrstnem mednarodnem okolju. Ustvarjamo delovno okolje, kjer se lahko razvijajo strokovno in osebno.

Znanja in kompetence zaposlenih v Zavarovalni skupini Sava razvijamo na številnih zunanjih in notranjih izobraževanjih. Spodbujamo jih, da se usposabljujejo in dodatno izobražujejo na svojih strokovnih področjih. Zaposleni so se udeležili skupinskih in individualnih izobraževanj s področij veščin vodenja, komunikacije, učinkovite prodaje, inoviranja, timskega sodelovanja, sprejemanja in upravljanja sprememb ter upravljanja časa.

Zaposlene v vseh družbah spodbujamo k vključitvi v formalno izobraževanje. Družbe omogočajo pridobivanje in ohranjanje licenc, ki jih potrebujejo zaposleni v prodaji in drugih strokovnih službah.

V Savi Re prepoznavamo potrebe po strokovnem izobraževanju in zaposlene vključujemo vanj skladno z zahtevami na posameznih delovnih mestih. K udeležbi spodbujamo vse zaposlene, pri tem pa upoštevamo osebni in karierni razvoj posameznikov.

Zavedamo se pomena medgeneracijskega sodelovanja in dodane vrednosti delovnega okolja, v katerem sodelujejo mladi perspektivni kadri in izkušeni zaposleni. Novi sodelavci se po zanje primernem programu uvajanja vključijo v delo hitro in učinkovito. Mentor in vodja jim dajeta strokovno podporo, zaradi katere so pripravljeni na prevzem zahtevnejših in odgovornejših delovnih nalog. Uspešnost ob koncu uvajalnega obdobja redno preverjamo.

Vodstvene kompetence bodočih vodij in tistih, ki so pred kratkim zasedli vodstveni položaj, smo razvijali z udeležbo v izobraževalnem programu »Vodja kot coach«. Skupina vodij se je udeležila povezovalnih izobraževalnih delavnic na temo kovčinga, na katerih so urili svojo miselnost in veščine za uporabo kovčinga ter trenirali tehnike učinkovitega vodenja. Vsak udeleženec izobraževanja je pridobil tudi individualnega kovča, ki ga bo spodbujal pri doseganju zastavljenih ciljev. Z delavnicami bomo nadaljevali tudi v letu 2023 za drugo skupino vodij.

Zavedamo se, da cilje lahko uresničujemo samo s kompetentnimi, strokovno usposobljenimi, izkušenimi in motiviranimi zaposlenimi. V Zavarovalni skupini Sava si prizadevamo za razvoj in prenos znanja in izkušenj. S prenosom znanja in dobrih praks med strokovnimi službami in družbami v skupini dosegamo sinergijske učinke. V ta namen organiziramo strokovna srečanja predstavnikov vseh družb v obliki dogodkov ali strokovnih konferenc, na katerih izmenjujemo izkušnje in znanje ter se medsebojno seznanjamo z rezultati in načrti. V letu 2022 smo imeli organizirane interne seminarje, med drugim interni seminar pooblaščenih oseb za varstvo podatkov (angl. data protection officer – DPO), kadrovnice in kadrovnikov, nabave, trajnosti, notranje revizije in upravljanja tveganj.

Organizirali smo mednarodno strateško konferenco skupine, na kateri so se srečali zaposleni iz celotne Zavarovalne skupine Sava zaradi izmenjave izkušenj, analize trenutnih izzivov, prenosa delovnih praks in priprave izboljšav, ki prispevajo k ustvarjanju učinkovitega upravljanja družb. Glavna tema strateške konference je bila priprava poslovne strategije 2023–2027.



Seminar za pooblaščenice za varstvo osebnih podatkov (Data Protection Officers – DPOs) iz vseh družb skupine in njihove namestnike.



### Ključni podatki o izobraževanju zaposlenih<sup>73</sup>

	Zavarovalna skupina Sava			Sava Re		
	2022	2021	Indeks	2022	2021	Indeks
Število ur izobraževanj	57.139	53.015	107,8	2.184	2.393	91,3
Število udeležencev izobraževanj	2.326	2.264	102,7	93	125	74,4

Število udeležencev izobraževanj v Zavarovalni skupini Sava je ostalo v letu 2022 približno enako kakor leto prej, malenkost pa se je povečalo število ur izobraževanj. V letu 2022 jih je bilo za 7,8 % več.

V Savi Re je bilo v letu 2022 v izobraževanja vključenih 93 zaposlenih. Skupaj smo izvedli 2.184 ur izobraževanj.

Poleg raznovrstnih strokovnih vsebin so bile zaposlenim v Zavarovalni skupini Sava v letu 2022 na voljo tudi različne delavnice in predavanja na temo mehkih veščin, tečaji tujih jezikov in interno organizirane praktične delavnice in akademije, na katerih so pridobivali različna funkcionalna znanja in kompetence.

### Število ur izobraževanja po vrsti izobraževanja<sup>74</sup>

	Zavarovalna skupina Sava			Sava Re		
	2022	2021	Indeks	2022	2021	Indeks
Število ur notranjega izobraževanja	45.762	40.711	112,4	240	116	206,9
Število ur zunanjega izobraževanja	11.377	12.305	92,5	1.944	2.277	85,4
<b>Skupno število ur izobraževanja</b>	<b>57.139</b>	<b>53.015</b>	<b>107,8</b>	<b>2.184</b>	<b>2.393</b>	<b>91,3</b>

V Zavarovalni skupini Sava smo v letu 2022 imeli večje število ur notranjega izobraževanja in manjše število ur zunanjega izobraževanja v primerjavi s predhodnim letom. Število ur notranjega izobraževanja je bilo v letu 2022 višje za 12,4 %, kar bi lahko povezali s povečanjem

spletnih izobraževanj in njihovo neodvisnostjo od lokacije dela.

V Savi Re je bilo število ur notranjega izobraževanja večje za 106,9 %.

### Povprečno število ur izobraževanja zaposlenih po spolu<sup>75</sup>

Spol	Zavarovalna skupina Sava			Sava Re		
	Število	Štev. ur izob.	Povprečje	Število	Štev. ur izob.	Povprečje
Ženske	1.356	32.152	23,7	62	1.426	23,0
Moški	970	24.987	25,8	31	758	24,5
<b>Skupaj</b>	<b>2.326</b>	<b>57.139</b>	<b>24,6</b>	<b>93</b>	<b>2.184</b>	<b>23,5</b>

Tako v Zavarovalni skupini Sava kot tudi v Savi Re je odstotek ur izobraževanja pri moških povprečno nekoliko večji kakor pri ženskah.

### 10.4.2 Načrtovanje nasledstev

Nadzorni sveti posameznih družb v skupini spremljajo stanje članov organa vodenja posamezne družbe. V letne razgovore s temi člani vključujemo tudi pogovore o načrtovanju nasledstev.

Vse družbe spodbujamo, da vključijo v svoje procese opredelitev predvidenih namestnikov in morebitnih naslednikov za vse ključne vodilne zaposlene.

V družbi Sava Re imamo vzpostavljen proces prepoznavanja morebitnih namestnikov in naslednikov za člane uprave in direktorje, neposredno odgovorne upravi.

V sklopu letnih razgovorov člani uprave in direktorji neposredno pod upravo opredelijo potencialne namestnike za primer nepredvidene daljše odsotnosti in

potencialne naslednike za primer prenehanja funkcije zaposlenega.

Vsi člani uprave in direktorji neposredno pod upravo imajo opredeljene predvidene namestnike po ključnih vsebinskih področjih za primer daljše nepredvidene odsotnosti. Večina jih je prepoznala tudi potencialnega naslednika znotraj družbe ali skupine. Menimo, da bi nepredvideni odhod posameznega člana uprave ali direktorja vsaj začasno lahko nadomestili iz nabora potencialnih namestnikov in naslednikov. Začasno bi lahko vodil dve vsebinsko povezani organizacijski enoti tudi posamezen direktor.

Zavedamo se pomena ključnih in obetavnih zaposlenih, ki jih z izobraževanjem pripravimo na zahtevnejše naloge in za odgovornejša delovna mesta. Da spodbujamo napredovanje in razvoj vseh zaposlenih, potrjuje tudi obseg izobraževanj, ki jih organiziramo in izvajamo.

Proces prepoznavanja in razvoja potencialnih naslednikov bomo v skupini spodbujali in razvijali še naprej.

<sup>73</sup> GRI 404-01.

<sup>74</sup> GRI 404-01.

<sup>75</sup> GRI 404-01.

## 10.5 Vodenje in motiviranje zaposlenih<sup>76</sup>

V Zavarovalni skupini Sava ustvarjamo okolje, kjer zaposleni razvijajo in udeležujejo svoje potenciale. Dobre delovne rezultate in dosežke prepoznavamo ter jih izboljšujemo. Vlagamo v razvoj kompetenc vodenja in sodelovanja. Spodbujamo motiviran pristop k delu in zavzetost za doseganje skupnih ciljev. Procese prenavljamo in prilagajamo tako, da omogočamo učinkovito organizacijo dela in vključevanje zaposlenih v različne projekte.

V Zavarovalni skupini Sava gradimo in spodbujamo inovativno kulturo. Družbe imajo vzpostavljene formalne in neformalne sisteme zbiranja inovativnih predlogov.

V Zavarovalnici Sava je vzpostavljen način zbiranja inovacijskih predlogov oz. predlogov za izboljšave, poimenovan »Izboljšava«, organizirani so inovacijski dnevi, na katere povabijo tudi zaposlene iz preostalih družb v skupini. Vsem zaposlenim je omogočeno, da na spletnem obrazcu oddajo sporočila, s katerimi predlagajo izboljšave oziroma inovacije, izrečejo pohvalo ali opozorijo na zaznane neskladnosti, pomanjkljivosti oziroma napake. Predlogi oziroma opozorila se lahko navezujejo na poslovne procese, zavarovalne produkte, pa tudi na skladnost poslovanja, tveganja, notranje kontrole, zaposlene in odnose v družbi.

### 10.5.1 Razvoj vodij

V vseh družbah so vodje tisti ključni zaposleni, ki imajo velik vpliv na oblikovanje pozitivne klime, zavzetosti, zadovoljstva in pripadnosti v kolektivu. Zato je zelo pomembno, da jih izobražujemo in krepimo njihove kompetence vodenja za razvoj sodobne organizacijske kulture.

V Savi Re imamo vzpostavljen proces analize in razvoja vodstvenih kompetenc za obstoječe vodje, nove vodje ter druge ključne in potencialne vodstvene delavce. Za skupino novih vodij in potencialnih naslednikov na vodstvenih položajih organiziramo merjenje kompetenc ter na podlagi rezultatov in povratnih informacij pripravimo osebne razvojne načrte. Veščine vodenja in sodelovanja nato krepijo na njim prilagojenih delavnicah, ki so naravnane zelo praktično in na katerih teorijo vodenja preizkusijo tudi v skupinskem delu in igrah vlog.

### 10.5.2 Projekt Never alone

Na zaposlitvenem trgu je konkurenca velika in vsako podjetje bi v svoje vrste rado privabilo kadre z aktualnimi znanji in kompetencami, ki bodo sooblikovali prihodnost družbe. Tudi v Zavarovalni skupini Sava se zavedamo pomena privlačne znamke delodajalca, s katero nagovarjamo morebitne zaposlene, in vzdržujemo dobre odnose z že zaposlenimi, tako pa povečujemo njihovo pripadnost in zadovoljstvo. S tem namenom smo tudi v letu 2022 izvajali mnoge dejavnosti, ki so bile povezane v projekt Never alone. Naš cilj je oblikovati delovno okolje čim bolj po meri zaposlenih in postati še bolj privlačen in prijeten delodajalec. Da bi bili kot taki v javnosti tudi prepoznani, smo pod okriljem projekta naredili še korak naprej in pristopili k oblikovanju obljube delodajalca. Projekt je zajemal oblikovanje fokusnih skupin, ki smo jih zastavili tako, da smo dobili čim bolj reprezentativno sliko sodelavcev v družbi. Zajeli smo jih po različni starosti, z različno dolгим delovnim stažem in z različnih delovnih področij, saj smo le tako lahko dobili čim bolj stvarno sliko o izkušnji zaposlenih. Udeležba v fokusnih skupinah

je bila prostovoljna. Postavili smo vizualno podobo znamke za interno komunikacijo in obljubo delodajalca tako za družbo Savo Re kot za Zavarovalno skupino Sava in vse družbe, ki jo sestavljajo. Vzpostavili smo komunikacijsko strategijo, jo začeli izvajati in se lotili vzpostavitve razširjene komunikacijske infrastrukture. Komunikacijsko strategijo bomo v prihajajočem strateškem obdobju 2023–2027 še krepili in razvijali, tako pri že zaposlenih kot pri iskanju novih kadrov. Lotili smo se tudi prenove oziroma vzpostavitve nove komunikacijske infrastrukture za zaposlene, kar zajema novo intranetno stran za Zavarovalno skupino Sava, Savo Re in Zavarovalnico Sava.



**NEVER ALONE**  
WHERE EVERYONE MATTERS



### 10.5.3 Ugodnosti za zaposlene<sup>77</sup>

V Zavarovalni skupini Sava ponujamo zaposlenim številne dodatne ugodnosti. Vsaka družba poskrbi za to v skladu s svojimi zmožnostmi, npr. preventivna skrb za zdravje, vzpostavljanje in krepitev timskega vzdušja in dobrega motivacijskega delovnega ozračja, usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja ter dobrega splošnega počutja na delovnem mestu. Omogočamo tudi prilagodljivo delovno okolje in delovni čas ter solidarnostno pomoč ob osebnih stiskah zaposlenih. V letu 2022 so bile organizirane prve Športne igre Zavarovalne skupine Sava, ki so združile več kot 700 zaposlenih iz vseh družb in držav skupine. Naša želja je, da te igre postanejo vsakoletni dogodek, na katerem bi se zaposleni iz različnih družb srečevali, kovali nova in negovali stara poznanstva ter se družili tudi v neformalnem okolju.

V letu 2022 smo v Savi Re pripravili številna srečanja oziroma dogodke. Vse sodelujoče v ustvarjalnem nagradnem natečaju, ki je potekal med epidemijo, in njihove spremljevalce smo spomladi povabili na enodnevni izlet v največji zabavišni park v Italiji, Gardaland. Poleti je bil organiziran timbuilding in piknik v živo. Ob timbuildingu so se zaposleni ob tematski igri na zabaven način družili in spoznavali. Ob koncu leta smo imeli novoletno druženje, ki je bilo po dobrih dveh letih ponovno v živo. Na timbuildingu in novoletnem druženju so se nam pridružili sodelavci iz družbe Vita. V decembru je bilo poskrbljeno tudi za otroke zaposlenih – na predstavi jih je obiskal dobri mož in jim razdelil darila.

Sava Re svojim zaposlenim letno ponudi najmanj štiri dogodke, ki so namenjeni zdravju in rekreaciji v obliki športnih aktivnosti, delavnic ali predavanj. V letu 2022 smo organizirali tečaj teka na smučeh na Pokljuki, predavanje na temo »Kako biti v redu« z Aljošo Bagolo in izlet z e-kolesi po dolini Voje v Triglavskem narodnem parku. Na voljo je bil tudi dan po svoje, ko se zaposleni odpravijo na pohod, tek ali kolesarjenje. Lahko se pridružijo še drugim športnim dejavnostim, ki jih organizira družba: joga, tenis in odbojka. Enkrat tedensko je poskrbljeno za dostavo svežega sezonskega sadja na sedež družbe, kar prav tako pripomore k splošnemu zdravju in dobremu počutju.

### Ugodnosti za zaposlene Save Re



#### Fleksibilen delovni čas

Vsem zaposlenim omogočamo t. i. drseči delovni čas, kar pomeni, da sta uri prihoda in odhoda gibljivi. Delati lahko začnejo zjutraj med 7. in 9. uro ter končajo med 15. in 17. uro. Obvezna prisotnost na delu je med 9. in 15. uro.



#### Delo na domu

V skladu s Pravilnikom o opravljanju dela na domu so vsi zaposleni razen izjem (npr. delavci v poskusni dobi) v normalnih razmerah upravičeni do občasnega opravljanja dela na domu, pri čemer upoštevamo njihove individualne potrebe.



#### Dan za zdravje

Poleg letnega dopusta zaposleni lahko izrabijo dodaten prosti dan za opravljanje aktivnosti po Programu promocije zdravja. Običajno gre za z zdravjem povezane športne dejavnosti ali predavanja za ohranjanje zdravja.



#### Športne dejavnosti

Spodbujamo gibanje, zato vsako leto v okviru promocije zdravja organiziramo različne vadbene programe, kot so: tedenska vadba joge, odbojke in tenisa, h katerim zaposleni lahko pristopijo brezplačno oz. z minimalnim doplačilom.



#### Strokovna izobraževanja

V znanju je moč in k razvoju zaposlenih pristopamo tudi z izobraževanji. Za vse zaposlene pod enakimi pogoji letno organiziramo številna strokovna in splošna izobraževanja. Omogočamo tudi različna dodatna zunanja strokovna izpopolnjevanja.



#### Staršem prijazne ugodnosti

Skrbimo za otroke naših sodelavk in sodelavcev. Vsem staršem prvošolčkov zagotavljamo dodaten dan dopusta na prvi šolski dan, staršem s pravico do nege in varstva otrok pa delo s krajšim delovnim časom od polnega.



#### Dogodki za zaposlene

Za ohranjanje in poglobljanje odnosov med sodelavci vsako leto organiziramo številne dogodke, kot so skupinski timbuilding, sektorski timbuilding, decembrska novoletna zabava, športne igre, na katerih se družimo s sodelavci iz celotne skupine, in podobno.



#### Ugodna zavarovanja

Zaposlenim omogočamo ugoden dostop do posameznih zavarovanj. Lahko se vključijo v različna kolektivna zavarovanja oz. ugodneje sklenejo individualna zavarovanja pri naših odvisnih družbah.



#### Počitniške zmogljivosti

Ker je oddih potreben, da se spet napolnimo z energijo in okrepimo delovni zagon, zaposlenim skozi celotno leto omogočamo ugodno uporabo počitniških zmogljivosti. Na voljo sta dve počitniški enoti, apartma v Bohinju in apartma v Karigadorju na Hrvaškem.

Podobne aktivnosti potekajo v preostalih družbah skupine, pri čemer te v skladu z možnostmi ponujajo svojim zaposlenim še druge ugodnosti.

Korporativno prostovoljstvo je v družbah Zavarovalne skupine Sava že tradicija, saj verjamemo, da s tem naredimo veliko dobrega v svojih lokalnih okoljih in nekaj vrnemo družbi. V letu 2022 smo v slovenskih družbah organizirali različne dogodke, kot so pomoč v živalskem vrtu in društvih za pomoč živalim, sodelovanje s starostniki, zbiranje oblačil in potrebščin za ljudi v stiski. Vsak zaposleni si lahko izbere en dogodek in nameni en dan prostovoljskim akcijam, ki jih organizira družba. Več o korporativnem prostovoljstvu v poglavju [14 Trajnostno poročilo](#).

Vse družbe v Sloveniji vplačujejo svojim zaposlenim dodatno pokojninsko zavarovanje. Prav tako jim ga vplačujejo v družbah Sava osigurovanje in Sava penzisko društvo iz Severne Makedonije.

Družbe ponujajo zaposlenim dodatne popuste za zdravstvena in druga zavarovanja ter jih vključujejo v kolektivna nezgodna zavarovanja.

V Zavarovalni skupini Sava se zavedamo, da je za zaposlene izredno pomembno usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja, zato se jim približamo z različnimi pogoji in ukrepi za usklajevanje službenih in osebnih obveznosti. Zavarovalnica Sava je tudi imetnica polnega certifikata »Družini prijazno podjetje«.

### 10.5.4 Letni osebni razgovori<sup>78</sup>

V Zavarovalni skupini Sava se zavedamo pomena spremljanja zaposlenega in zagotavljanja povratne informacije z rednimi letnimi osebnimi razgovori. Kot pomembno orodje vodenja jih imajo uvedene družbe v skupini, ki prepoznavajo dodano vrednost v večjem zadovoljstvu in zavzetosti zaposlenih. Letni razgovori potekajo v večini družb, vsaj do prve ravni pod upravo.

Stremimo k temu, da so cilji posameznega zaposlenega povezani s strategijo družbe, kar pravzaprav pomeni, da vsak od zaposlenih s svojim delom prispeva k uresnitvi skupnih ciljev. Skrbimo za redno spremljanje napredka, kar omogoča sprotno preverjanje uresničevanja in usklajevanje na poti do doseženih ciljev.

V Savi Re smo tudi v letu 2022 izvedli letni razgovor z vsemi zaposlenimi. Na njem se vodja in zaposleni pogovorita o udejanjenju ciljev preteklega leta in načrtu ciljev za tekoče leto, o izvedenih in potrebnih izobraževanjih in usposabljanjih ter o zadovoljstvu, pričakovanih in drugih načrtih.

V Zavarovalni skupini Sava je bilo v letu 2022 v letne razgovore vključenih 1.460 zaposlenih, kar je polovica vseh. V Savi Re pa so bili v letne razgovore vključeni vsi zaposleni.

### Zaposleni, vključeni v letne osebne razgovore

	Zavarovalna skupina Sava		Sava Re	
	Število	Delež	Število	Delež
Ženske	824	48,2 %	93	100,0 %
Moški	636	51,2 %	54	100,0 %
<b>Skupaj</b>	<b>1.460</b>	<b>49,5 %</b>	<b>147</b>	<b>100,0 %</b>



Spomladanska strateška konferenca Zavarovalne skupine Sava, ki je potekala 25. in 26. maja v Prištini na Kosovu.



Zaposlene iz vseh družb in držav skupine so združile prve športne igre Zavarovalne skupine Sava.



## 10.5.5 Varnost in zdravje pri delu<sup>79</sup>

Družbe Zavarovalne skupine Sava skladno izvajamo vse potrebne ukrepe, ki so povezani z varstvom pri delu in varstvom pred požarom ter nam jih narekujejo zakonodaja in interni akti. Zaposlene v naših družbah pravočasno napotujemo na predhodne in obdobjne zdravstvene preglede medicine dela ter na nova in periodična usposabljanja, namenjena varnemu in zdravemu delu ter zagotavljanju varnosti pred požarom.

Prizadevamo si, da bi se naši zaposleni na delovnem mestu in tudi zunaj njega počutili dobro, zato je skrb za zdravo in varno delo ena izmed prednostnih nalog Zavarovalne skupine Sava, pri kateri sodelujejo vsi zaposleni, poslovodstvo, kadrovska služba, pooblaščenici zdravnik medicine dela in zunanja pristojna strokovna služba. Družbe v skupini letno izvajajo različne ukrepe promocije zdravja, skladne z obstoječimi organizacijskimi zmoglostmi. Spodbujamo različne z zdravjem povezane dejavnosti – od predavanj do fizične rekreacije.

V letu 2022 smo izvajali vse zakonsko zahtevane ukrepe s področja varnosti in zdravja pri delu ter požarnega varstva. Dodatno skrb smo posvečali novim in izpopolnjenim ukrepom za promocijo zdravja. Tudi v letu 2022 smo poskrbeli za ustrezno obveščanje in vzpostavljanje ukrepov za zagotavljanje varstva in zdravja pri delu med širjenjem covid-19.

V Savi Re smo tudi v letu 2022 poskrbeli za dovršen in izpopolnjen program promocije zdravja. Ponovno smo organizirali dan za zdravje in udeležilo se ga je 105 zaposlenih, torej skupno 71,43 % vseh zaposlenih.

### 10.5.5.1 Preprečevanje trpinčenja, nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu

Družbe Zavarovalne skupine Sava skrbijo za preprečevanje trpinčenja in nadlegovanja na delovnem mestu ter urejajo področje skladno z lokalno zakonodajo.

Na ravni skupine smo v letu 2022 začeli posodabljanje postopek in ukrepe za preprečevanje in odpravljanje trpinčenja, nadlegovanja in nasilja na delovnem mestu, zato da bi še učinkoviteje preprečevali in ukrepali ob pojavu neželenih dogodkov.

Kakor v predhodnem letu tudi v 2022 ni bilo nobene prijave trpinčenja, nadlegovanja ali kake druge oblike nasilja na delovnem mestu. Zavzemamo se za kulturo odprtih in spoštljivih odnosov, na kateri gradimo ugodno organizacijsko klimo. Zaposlene spodbujamo k medsebojnemu povezovanju ter s tem namenom organiziramo različna formalna in neformalna srečanja, spodbujamo pa tudi medsebojno komunikacijo.

## 10.5.6 Drugo<sup>80</sup>

Zaposleni v Zavarovalni skupini Sava se lahko vključijo v organe delavcev posameznih družb. Predstavniki delavcev so skladno z zakonodajo redno seznanjeni z uvedbo pomembnih sprememb.

Dogajanje v skupini je zaposlenim predstavljeno na intranetnem portalu Zavarovalne skupine Sava.

V Savi Re delujeta dva organa delavcev, ki povezuje ta zaposlene z vodstvom družbe. To sta sindikat in svet delavcev. Predstavniki organov zastopajo vse organizacijske enote ter sodelujejo pri pripravi novih internih aktov družbe in pri njihovih spremembah. V preteklem letu smo sodelovali pri spremembi Pravilnika o organizaciji dela in sistemizaciji delovnih mest ter pri dialogu o možnih ukrepih zaradi inflacije in druginje.

Dejavnosti družbe so zaposlenim predstavljene na zborih delavcev, ki praviloma potekajo četrtletno. Uprava jim predstavi izide poslovanja, aktualne cilje, načrte in strateške postavke za prihodnji razvoj družbe in skupine.

V Savi Re informiramo zaposlene tudi na internem spletnem portalu Savan, s komunikacijskim projektom *Never alone* ter po drugih internih medijih in orodjih.



Zdrav zajtrk za sodelavke in sodelavce v družbi Illyria Life, Kosovo.

<sup>79</sup> GRI 3-3.

<sup>80</sup> GRI 3-3, 2-30.



## 10.6 Organizacijska struktura

Sava Re je obvladujoča družba Zavarovalne skupine Sava, ki poleg svoje osnovne dejavnosti pozavarovanja upravlja s Zavarovalno skupino Sava. V spodnji sliki je prikazana organizacijska shema družbe.

Organizacijska shema Save Re na dan 31. 12. 2022<sup>81</sup>

