



**Politika prejemkov
članov organov vodenja in nadzora
Save Re, d.d.**

Ljubljana, 18. 5. 2022

Kazalo

Uvod	5
1 Uvod	6
1.1 Namen in vsebina politike prejemkov	6
1.2 Prispevek politike prejemkov k spodbujanju strategije, dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti družbe	6
1.3 Načela politike prejemkov članov organa vodenja	7
1.4 Pomen izrazov	7
1.5 Predstavitev postopka določanja, izvajanja in pregleda politike prejemkov	8
1.6 Opis in obrazložitev bistvenih sprememb politike prejemkov	9
Politika prejemkov članov organa nadzora Save Re	11
2 Prejemki članov nadzornega sveta Save Re	12
Politika prejemkov članov organa vodenja Save Re	15
3 Prejemki članov uprave Save Re	16
3.1 Uvod	16
3.2 Vrste prejemkov	16
3.3 Fiksni del prejemkov (osnovna plača)	16
3.3 Variabilni del prejemkov.....	17
3.4 Odpravnine zaradi predčasnega prenehanja mandata članov organov vodenja.....	19
3.5 Druge pravice članov organov vodenja	20
3.6 Pojasnilo, kako so bile pri določanju politike prejemkov upoštevane plače zaposlenih...	21
3.7 Pravni posli v zvezi s prejemki	21
3.8 Prejemki članov organov vodenja v primeru dvojnih mandatov	22
Začasno odstopanje od politike prejemkov	23
4 Začasno odstopanje od politike prejemkov	24
Smernice za oblikovanje politike prejemkov v družbah Zavarovalne skupine Sava	25
5 Smernice za oblikovanje politike prejemkov v družbah Zavarovalne skupine Sava	26
Končne določbe	27
6 Končne določbe.....	28
Priloga	29
7 Priloga 1 – utemeljitev izbranih razredov za določitev osnovne plače članov organov vodenja	30

Uvod

Na podlagi 294.a člena Zakona o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 42/2006, s spremembami; v nadaljevanju: ZGD-1) je družba Sava Re, d.d., Dunajska 56, 1000 Ljubljana, pripravila dokument

Politika prejemkov članov organov vodenja in nadzora Save Re, d.d.

1 Uvod

1.1 Namen in vsebina politike prejemkov

Politika prejemkov članov organov vodenja in nadzora Save Re, d.d. (v nadaljevanju: *Politika prejemkov*) je enovit dokument, ki ureja prejemke organov vodenja in nadzora Save Re, d.d. (v nadaljevanju: *Sava Re* ali *družba*).

Sistem prejemkov članov organa vodenja ne zagotavlja zgolj nadomestila za opravljeno delo, ampak je tudi ključni mehanizem za usmerjanje in motiviranje pri opravljanju njihove funkcije. Prejemki članov organa nadzora so plačilo za opravljanje njihove funkcije in prevzemanje odgovornosti.

Sistem prejemkov članov organov vodenja, ob upoštevanju zakonodaje in dobre prakse nagrajevanja, omogoča zaposlovanje in zadržanje vrhunskih strokovnjakov z ustreznim znanjem, izkušnjami in veščinami, ki so potrebni za kakovostno opravljanje funkcije člana uprave v družbi.

Politika prejemkov pri posameznih vsebinskih postavkah (sestavinah) prejemkov članov organa vodenja opredeljuje najvišje vrednosti oziroma razpon, znotraj katerega so mogoča pogajanja s kandidati za člane organa vodenja, najvišje vrednosti oziroma razponi pa so obenem dovolj prožni, da pri določanju prejemkov omogočajo upoštevanje sprememb v poslovnem okolju družbe, posebnosti v panogi in sledenje strategiji družbe.

1.2 Prispevek politike prejemkov k spodbujanju strategije, dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti družbe

Sava Re je javna delniška družba, z delnicami katere se trguje na organiziranem trgu Ljubljanske borze, d.d., v okviru prve borzne kotacije. Sava Re opravlja pozavarovalno dejavnost skladno z dovoljenjem, izdanim na podlagi zakona, ki ureja zavarovalništvo, obenem je obvladujoča družba v Zavarovalni skupini Sava (v nadaljevanju tudi skupina), ki poleg obvladujoče družbe vključuje odvisne družbe s sedežem bodisi v EU bodisi zunaj EU. Večina odvisnih družb v Zavarovalni skupini Sava so zavarovalnice.

Sava Re je zavezana k upoštevanju urejenega korporativnega upravljanja, po katerem ne sledi zgolj ekonomskim ciljem, ampak ustvarja tudi k strankam usmerjeno, sodobno, digitalno, družbeno odgovorno in trajnostno naravnano zavarovalniško skupino, ki jo deležniki prepoznajo kot: (1) družbeno odgovorno zavarovalnico in pozavarovalnico ter družbeno odgovornega in verodostojnega partnerja, (2) družbeno odgovornega upravljavca premoženja in kapitala, (3) odgovornega in privlačnega delodajalca in (4) družbeno odgovorno organizacijo za širšo skupnost.

Politika prejemkov je zasnovana tako, da spodbuja k:

- **doseganju poslovne strategije**, pri čemer omogoča plačilo in nagrajevanje skladno z načeli ter uspešno udejanjenje poslovne strategije in strateških ciljev Save Re in Zavarovalne skupine Sava;
- **dolgoročnemu razvoju**, pri čemer ohranja neposredno povezavo med plačilom in rezultati ter je nagrajevanje v skladu s ciljem dolgoročnega ustvarjanja vrednosti za deležnike in učinkovitega obvladovanja tveganj;
- **trajnostnemu poslovanju in vzdržnosti družbe**, pri čemer vsi sistemi spodbud na vseh organizacijskih ravneh prispevajo k trajnosti družbe z usklajevanjem ciljev in vedenj posameznikov

z dolgoročnim poslanstvom, uresničevanjem poslanstva družbe skozi čas, oblikovanjem dolgoročne vrednosti za vse deležnike in ugleda družbe ter obenem z izogibanjem tveganjem, ki presegaajo pripravljenost družbe za prevzem tveganj.

1.3 Načela politike prejemkov članov organa vodenja

Politika prejemkov upošteva zlasti ta načela:

Načelo sorazmernosti: celotni prejemki članov organa vodenja so v ustreznem sorazmerju z njihovimi nalogami, obsegom poslovanja družbe in celotne skupine, finančnim stanjem in poslovnimi izidi družbe in skupine, upoštewane pa so tudi primerljive razmere na trgu. Fiksni in variabilni del prejemkov ter druge sestavine celotnih prejemkov članov organa vodenja morajo biti na taki ravni, da omogočajo organu nadzora pridobiti v organ vodenja vrhunske strokovnjake, motivirane za odgovorno in prizadevno delo.

Načelo omejenosti celotnih prejemkov: politika prejemkov vsebuje vse elemente, na podlagi katerih je mogoče ugotoviti celoten znesek prejemkov. Vse sestavine prejemkov v tej politiki so določljivo omejene navzgor. Celotni znesek prejemkov je neposredno ali posredno (kot seštevek posameznih sestavin) določno ali določljivo omejen.

Načelo povezanosti celotnih prejemkov z dolgoročno uspešnostjo družbe: sestavine celotnega prejemka so v politiki prejemkov strukturirane tako, da lahko politika prejemkov članov organa vodenja poleg upoštevanja kratkoročne uspešnosti prispeva k spodbujanju poslovne strategije, predvsem k dolgoročni uspešnosti in razvoju, trajnostnemu poslovanju in vzdržnosti družbe.

Načelo ekonomičnosti: celotni prejemki so določeni največ do višine, ki nima vpliva na obvladovanje tveganj pridobitve, motiviranja ali zadržanja članov organov vodenja.

Načelo obvladovanja tveganj: variabilni del prejemkov članov organa vodenja ne sme biti določen tako, da bi bila skozi ta del lahko nagrajena tista ravnanja članov organa vodenja, ki nenadzorovano izpostavljajo družbo tveganjem.

Načelo enake vrednosti dela: sestavine prejemkov članov organa vodenja so za enako delo določene enako, ne glede na spol.

1.4 Pomen izrazov

Organ nadzora je opredeljen z veljavnim ZGD-1 in vsakokrat veljavnim statutom družbe. V skladu s slednjim je organ nadzora Sava Re nadzorni svet, ki ga sestavlja šest članov.

Član organa nadzora je član nadzornega sveta. Izraz član organa nadzora, zapisan v moški slovnični obliki, se uporablja kot nevtralen za ženske in moške. **Član nadzornega sveta** se uporablja kot enoten izraz za predsednika in člana nadzornega sveta, razen če ni izrecno navedeno, da se podatek nanaša na predsednika nadzornega sveta. Izraz član nadzornega sveta, zapisan v moški slovnični obliki, se uporablja kot nevtralen za ženske in moške.

Organ vodenja je opredeljen z veljavnim ZGD-1 in vsakokrat veljavnim statutom družbe. V skladu s slednjim je organ vodenja Sava Re uprava, ki jo sestavlja od dva do pet članov.

Član organa vodenja je član uprave. Izraz član organa vodenja, zapisan v moški slovnični obliki, se uporablja kot nevtralen za ženske in moške. **Član uprave** se uporablja kot enoten izraz za predsednika in člana uprave, razen če ni izrecno navedeno, da se podatek nanaša na predsednika uprave. Izraz član uprave, zapisan v moški slovnični obliki, se uporablja kot nevtralen za ženske in moške.

Sava Re ali tudi **družba** je Sava Re, d.d., Dunajska 56, 1000 Ljubljana.

Zavarovalna skupina Sava je Sava Re, ki je obvladujoča družba, in vse njene odvisne družbe.

Družba v Zavarovalni skupini Sava je gospodarska družba, ki na trgu samostojno opravlja pridobitno dejavnost kot svojo izključno dejavnost in ki zaradi lastniških povezav s Savo Re kot obvladujočo družbo sestavlja Zavarovalno skupino Sava.

1.5 Predstavitev postopka določanja, izvajanja in pregleda politike prejemkov

Postopek oblikovanja ali posodobitve politike prejemkov

Nadzorni svet vključi oblikovanje ali posodobitev politike prejemkov v okvirni letni načrt svojega dela. Komisija za imenovanja in prejemke opravi pregled obstoječega sistema prejemkov uprave, ki izhaja iz pogodb in drugih aktov, ter sistema prejemkov nadzornega sveta na podlagi obstoječih sklepov skupščine. Komisija za imenovanja in prejemke na podlagi opravljene analize pridobi mnenje uprave glede izhodišč za oblikovanje ali posodobitev politike prejemkov v delu, ki se nanaša na prejemke organov vodenja, in nadzornemu svetu predlaga izhodišča za oblikovanje ali posodobitev politike prejemkov. Strokovne službe v družbi v skladu z odločitvijo nadzornega sveta in navodili komisije za imenovanja in prejemke oblikujejo osnutek dokumenta politike prejemkov, ki vsebuje opis prejemkov za vsak organ ločeno. Politiko prejemkov za člane organov vodenja in nadzora na predlog komisije za imenovanja in prejemke potrdi nadzorni svet.

Postopek pregleda politike prejemkov

Komisija za imenovanja in prejemke nadzornega sveta najmanj enkrat letno preveri skladnost politike prejemkov z veljavno zakonodajo in povezanimi notranjimi predpisi družbe ter po potrebi nadzornemu svetu predlaga spremembe in posodobitve.

Postopek izvajanja politike prejemkov

Izvajanje politike prejemkov spremlja nadzorni svet.

Glasovanje o politiki prejemkov

Politika prejemkov se za odobritev predloži v glasovanje skupščini delničarjev Save Re, in sicer ob vsaki pomembni spremembi, v vsakem primeru pa najmanj vsaka štiri leta.

Javna objava politike prejemkov

Politika prejemkov je po glasovanju na skupščini javno objavljena na spletnih straneh družbe, skupaj z datumom in izidi glasovanja, kjer je brezplačno in javno dostopna vsaj toliko časa, dokler se uporablja, najmanj pa deset let.

Ukrepi za preprečitev ali obvladovanje nasprotja interesov

Pravila o postopkih obvladovanja in mehanizmi za preprečitev nasprotij interesov so podrobneje opredeljeni v Politiki upravljanja Save Re, d.d., in v internem pravilniku o obvladovanju nasprotij interesov družbe.

Obvladovanje nasprotja interesov v nadzornem svetu

Člani nadzornega sveta pred nastopom mandata, nato pa obdobjno (enkrat letno) in ob vsaki spremembi podpišejo in nadzornemu svetu predložijo izjavo o neodvisnosti člana nadzornega sveta družbe, s katero potrjujejo, da imajo za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta dovolj izkušenj in znanja, ter se obenem opredelijo tudi do posameznih nasprotij interesov, skladno z merili, ki jih določa kodeks upravljanja javnih delniških družb.

Člani nadzornega sveta obveščajo nadzorni svet o kakršnemkoli nasprotju interesov, ki je nastopilo ali bi lahko nastopilo pri opravljanju ali glede opravljanja njihove funkcije. Poleg tega mora vsak član nadzornega sveta obveščati nadzorni svet o svojem morebitnem članstvu v organih upravljanja ali nadzora drugih družb.

Člani nadzornega sveta se zavedajo, da je bistveno nasprotje interesov ali očitno nasprotje interesov lahko razlog za prenehanje mandata člana.

Člani nadzornega sveta vsako leto izpolnijo tudi vprašalnik o povezanih osebah, s katerim družba preverja morebitne druge poslovne povezave med njo in člani nadzornega sveta. Ugotovitve so razkrite v letnem poročilu v poglavju o transakcijah s povezanimi strankami.

Nadzorni svet se zavezuje, da bo morebitno nasprotje interesov upošteval tudi pri izbiri kandidatov za člane nadzornega sveta: kandidat, pri katerem že vnaprej obstajajo interesna nasprotja, ki lahko pomembno vplivajo na njegovo odločanje in delovanje, ne bo predlagan skupščini za izvolitev v nadzorni svet.

Prav tako velja, da posamezen član nadzornega sveta pri svojem delu ni vezan na mnenje in navodila tistih, ki so ga izvolili, predlagali ali imenovali, ampak svoje odločitve sprejema po svoji vesti in s polno osebno odgovornostjo. Vsi člani nadzornega sveta imajo enake pravice in obveznosti, le ob neodločenem glasovanju je odločilen glas predsednika oziroma v njegovi odsotnosti njegovega namestnika.

Obvladovanje nasprotja interesov v upravi

Člani uprave vsako leto izpolnijo vprašalnik o povezanih osebah, s katerim družba preverja morebitne druge poslovne povezave med njo in zaposlenimi. Ugotovitve so razkrite v letnem poročilu v poglavju o transakcijah s povezanimi strankami.

Član uprave mora morebitno nasprotje interesov nemudoma razkriti nadzornemu svetu in o tem obvestiti druge člane uprave. Nadzornemu svetu razkrije tudi svoje morebitno članstvo v interesnih združenjih, društvih in drugih organizacijah.

Člani uprave praviloma niso člani nadzornih svetov družb zunaj skupine, kar zmanjšuje možnost obstoja nasprotja interesov. O morebitnih izjemah odloča nadzorni svet družbe.

1.6 Opis in obrazložitev bistvenih sprememb politike prejemkov

Uprava in nadzorni svet sta skupščini delničarjev Sava Re na 36. zasedanju 16. 6. 2020 predložila v seznanitev Politiko prejemkov članov organov vodenja in nadzora Zavarovalne skupine Sava.

Ob upoštevanju določbe 294.a člena ZGD-1, ki je v skladu s četrtem odstavkom 71. člena novele ZGD-1K (Ur. l. RS, št. 18/2021) začela veljati 24. 8. 2021, je Sava Re pripravila prenovljeno politiko prejemkov organov vodenja in nadzora. Prenovljena politika sledi določilom 294.a člena ZGD-1, smernicam za oblikovanje politike prejemkov Združenja nadzornikov Slovenije in priporočilom SDH za oblikovanje politike prejemkov organov vodenja družb s kapitalsko naložbo države ter urejanje prejemkov v pogodbah s člani organov vodenja.

Bistveni poudarki prenovljene politike:

- Iz prenovljene politike prejemkov so črtana določila o prejemkih odvisnih družb oziroma največje odvisne družbe v skupini.
- Politika prejemkov pri posameznih vsebinskih postavkah (sestavinah) prejemkov članov organa vodenja določa najvišje vrednosti oziroma razpon, znotraj katerega so mogoča pogajanja s kandidati za člane organa vodenja.

Glede vrste, vsebine in višine samih prejemkov članov organov vodenja in nadzora se prenovljena politika ne razlikuje od smernic do zdaj veljavne politike prejemkov.

Ker je določba 294.a člena ZGD-1 začela veljati 24. 8. 2021 (tj. po datumu 37. skupščine, sklicane v letu 2021), bo ta politika prejemkov skupščini delničarjev v odobritev predložena prvič. Zato izid glasovanja skupščine o politiki prejemkov v tem dokumentu ni predstavljen.

Politika prejemkov članov organa nadzora Save Re

2 Prejemki članov nadzornega sveta Save Re

Višino prejemkov članov nadzornega sveta določa skupščina družbe, razen za zunanje člane komisij nadzornega sveta, za katere o višini prejemkov odloči nadzorni svet.

Člani nadzornega sveta so za opravljanje svoje funkcije upravičeni do:

- (1) plačila za opravljanje funkcije,
- (2) sejnine in
- (3) povračila dogovorjenih stroškov.

Višino prejemkov članov nadzornega sveta je s sklepom določila skupščina delničarjev Save Re na 31. zasedanju 30. 8. 2016.

Sklep o višini prejemkov članov nadzornega sveta se uporablja od 1. 9. 2016:

- (1) Člani nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji sejnino, ki za posameznega člana nadzornega sveta družbe znaša 275,00 EUR bruto. Člani komisije nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji komisije sejnino, ki za posameznega člana komisije znaša 80 % višine sejnine za udeležbo na seji nadzornega sveta. Sejnina za korespondenčno sejo znaša 80 % siceršnje sejnine. Posamezni član nadzornega sveta je, ne glede na prej navedeno in torej ne glede na število udeležb na sejah, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila sejin, vse dokler skupni znesek sejin ne doseže višine 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za člana nadzornega sveta na letni ravni. Posamezni član nadzornega sveta, ki je član komisije oziroma komisij nadzornega sveta, je ne glede na prej navedeno in torej ne glede na število udeležb na sejah nadzornega sveta in komisij v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila sejin, vse dokler skupni znesek sejin iz naslova udeležbe na sejah nadzornega sveta in komisij ne doseže višine 75 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta na letni ravni.
- (2) Člani nadzornega sveta poleg sejin prejmejo osnovno plačilo za opravljanje funkcije v višini 13.000,00 EUR bruto letno na posameznega člana. Predsednik nadzornega sveta je upravičen tudi do doplačila v višini 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta, podpredsednik/namestnik predsednika nadzornega sveta pa do doplačila v višini 10 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta. Člani komisije nadzornega sveta prejmejo doplačilo za opravljanje funkcije, ki za posameznega člana komisije znaša 25 % višine osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta. Predsednik komisije je upravičen do doplačila za opravljanje funkcije v višini 37,5 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta. Posamezen član komisije nadzornega sveta je, ne glede na zgoraj navedeno in torej ne glede na število komisij, katerih član je ali jim predseduje, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil, vse dokler skupni znesek takih doplačil ne doseže vrednosti 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za člana nadzornega sveta na letni ravni. Če je mandat posameznega člana nadzornega sveta krajši od poslovnega leta, je posamezen član komisije nadzornega sveta, ne glede na zgoraj navedeno in torej ne glede na število komisij, katerih član je ali jim predseduje, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil, vse dokler skupni znesek takih doplačil ne doseže vrednosti 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za posameznega člana nadzornega sveta glede na upravičena izplačila za čas, kolikor je trajal njegov mandat v zadevnem poslovnem letu.
- (3) Člani nadzornega sveta in člani komisije nadzornega sveta prejmejo osnovno plačilo in doplačilo za opravljanje funkcije v sorazmernih mesečnih izplačilih, do katerih so upravičeni dokler opravljajo funkcijo. Mesečno izplačilo znaša eno dvanajstino zgoraj navedenih letnih zneskov.
- (4) Omejitev višine skupnih izplačil sejnine ali izplačil doplačil članu nadzornega sveta v ničemer ne vpliva na njegovo dolžnost aktivne udeležbe na vseh sejah nadzornega sveta in sejah komisij, katerih član je, ter njegovo zakonsko določeno odgovornost.

- (5) Člani nadzornega sveta so upravičeni do povračila stroškov prevoza in stroškov prenočevanja, ki nastanejo v zvezi z njihovim delom v nadzornem svetu, in sicer do višine, določene v predpisih, ki urejajo povračilo stroškov v zvezi z delom in drugimi dohodki, ki se ne všttevajo v davčno osnovo (določbe, ki veljajo za prevoz na službenem potovanju in prenočevanje na službenem potovanju). Znesek, ki po citiranem predpisu pripada članu nadzornega sveta, se obruti, tako da neto izplačilo predstavlja povračilo dejanskih potnih stroškov. Za določitev kilometrine se upoštevajo razdalje med kraji, izračunane na javni spletni strani AMZS. Stroški za prenočevanje se lahko vrnejo le, če je oddaljenost stalnega ali začasnega prebivališča člana nadzornega sveta oziroma člana komisije nadzornega sveta od kraja dela organa najmanj 100 kilometrov, če se ni mogel vrniti, ker po voznem redu ni bila več predvidena nobena vožnja javnega prevoznega sredstva, ali zaradi drugih objektivnih razlogov.

Z navedenim sklepom se preklicuje sklep št. 8, sprejet na 24. skupščini družbe, ki je potekala 29. 6. 2011.

Člani nadzornega sveta razen navedenih prejemkov ne prejemajo drugih plačil.

Člani nadzornega sveta ne morejo biti udeleženi pri dobičku družbe.

Politika prejemkov članov organa vodenja Save Re

3 Prejemki članov uprave Save Re

3.1 Uvod

Višino prejemkov članov uprave določa nadzorni svet družbe.

Področje prejemkov članov uprave je urejeno (1) s posebnima politikama v okolju Solventnost II: s Politiko prejemkov skupine in Politiko prejemkov Save Re, nato (2) s to politiko prejemkov, (3) s pogodbami o zaposlitvi posameznih članov uprave in (4) z metodologijo za določitev višine variabilnega dela plače člana uprave Save Re, ki je kot priloga sestavni del pogodbe o zaposlitvi člana uprave.

Prejemki članov uprave so določeni v pogodbah o zaposlitvi, sklenjenih med družbo in posameznim članom uprave.

3.2 Vrste prejemkov

Politika prejemkov ureja celotne prejemke članov uprave.

Celotni prejemki članov uprave sestavljajo:

- (1) fiksni del prejemkov (osnovna plača),
- (2) variabilni del prejemkov,
- (3) odpravnine,
- (4) druge pravice.

3.3 Fiksni del prejemkov (osnovna plača)

Fiksni del prejemkov (osnovna plača) člana uprave je namenjen plačilu za opravljanje nalog, za prizadevanje in prevzemanje odgovornosti ter je določen ob upoštevanju zagotavljanja finančne stabilnosti, povračila za trud in poklicnih izkušenj. Osnovna plača ni odvisna od izidov poslovanja ali nepredvidenih dejavnikov. Osnovna mesečna plača člana uprave je določena s pogodbo o zaposlitvi in je izražena v bruto znesku.

Merila za določitev osnovne mesečne bruto plače

Za določitev osnovne mesečne bruto plače se upošteva predvsem stopnja zahtevnosti in odgovornosti vodenja družbe, pri čemer se upoštevajo **merila zahtevnosti**, ki se delijo na:

- (1) merila, ki opredeljujejo **velikost družbe**¹, in
- (2) merila, ki odsevajo **kompleksnost poslovanja družbe**².

Zgornja meja osnovne mesečne bruto plače člana uprave glede na razvrstitev v skupine, upošteva merila zahtevnosti, znaša 20.000 EUR.

Podrobnejša utemeljitev določitve zgornje meje osnovne mesečne bruto plače člana uprave Save Re je navedena v **Prilogi 1** k tej politiki.

¹ Merila zahtevnosti, ki opredeljujejo velikost družbe, so: (1) vrednost aktive (bilančna vsota), (2) čisti prihodki od zavarovalnih premij, (3) povprečno število zaposlenih v zadnjem poslovnem letu.

² Merila zahtevnosti, ki izražajo kompleksnost poslovanja, so: (1) organizacijska kompleksnost: število in velikost odvisnih družb v skupini, kompleksnost regulative, zahtevnost upravljanja tveganj, (2) internacionalizacija poslovanja (število in velikost odvisnih družb v tujini, delež prihodkov, ustvarjenih v tujini), (3) zahtevnost neposrednega gospodarskega okolja (stopnja konkurenčnosti v panogi, konkurenčnost na najpomembnejših trgih, faza razvoja panoge, pomembnost raziskav in razvoja), (4) zahtevnost ključnih produktov (faze razvoja teh produktov, tehnološka zahtevnost, tveganja in možnost rasti prodaje), (5) regularnost dejavnosti (stopnja regularnosti prihodkov/stroškov, opravljanje javne gospodarske službe).

Osnovna plača člana uprave se določi v okviru zgornje meje osnovne mesečne bruto plače, določene s to politiko prejemkov, pri čemer se v pogodbi o zaposlitvi člana uprave upoštevajo ti dodatni dejavniki:

- naloge in odgovornosti zadevnega člana uprave (predsednik/član uprave, resorna delitev področij);
- individualne lastnosti konkretnega člana uprave (znanje, izkušnje, reference, veščine);
- plačila članom organov vodenja v primerljivih družbah v panogi v Sloveniji in v regiji.

Osnovna plača člana uprave je določena v višini največ do 90 % plače predsednika uprave.

Član uprave ni upravičen do posebnega dodatka za minulo delo, saj je ta že vključen v osnovno plačo.

3.3 Variabilni del prejemkov

Variabilni del prejemkov ureja metodologija o določitvi variabilnega dela plače člana uprave Save Re (v nadaljevanju: metodologija), sprejeta v nadzornem svetu, ki članu uprave tudi določi nagrado. Po potrditvi strateškega oziroma letnega načrta za prihodnje leto v nadzornem svetu slednji določi tudi kvantitativna in kvalitativna merila ocenjevanja uspešnosti posameznih članov uprave za to leto.

Delež variabilnega dela prejemkov glede na fiksni del

Delež variabilnega dela prejemkov člana uprave na letni ravni znaša največ 50 % fiksnega dela prejemkov člana uprave na letni ravni.

Sestava variabilnih prejemkov

Variabilni del prejemkov člana uprave vsebuje:

- del plače za poslovno uspešnost,
- del plače za delovno uspešnost na podlagi osebnih letnih ciljev člana uprave,
- del plače za skupno uspešnost uprave na podlagi skupnih letnih ciljev uprave.

Upravičenost do variabilnega dela prejemkov se ugotavlja enkrat letno, in sicer po zaključku poslovnega leta, ko so poslovni izidi Save Re in Zavarovalne skupine Sava revidirani in potrjeni. Variabilni del prejemkov se določi pod pogoji in v višini, ki je opredeljena z metodologijo. O izplačilu variabilnega dela prejemkov člana uprave s sklepom odloča nadzorni svet.

Merila za določanje višine variabilnih prejemkov

Kvantitativna merila za določanje višine variabilnih prejemkov (del plače za poslovno uspešnost)

Kvantitativna merila za določanje višine variabilnih prejemkov se uporabljajo za merjenje uspešnosti glede na doseganje načrta za posamezno poslovno obdobje. **Del plače za poslovno uspešnost člana uprave** je tako vezan na tri izbrane ekonomsko-finančne kazalnike poslovanja na ravni Zavarovalne skupine Sava, in sicer:

- donosnost kapitala (ROE): podlaga za določanje višine nagrade je doseganje načrtovanega odstotka donosnosti na kapital Zavarovalne skupine Sava;
- dobičkonosnost prihodkov (ROR): podlaga za določanje višine nagrade je doseganje načrtovanega odstotka donosnosti prihodkov Zavarovalne skupine Sava;
- stroškovni količnik: podlaga za določanje višine nagrade je, da ni presežen načrtovani čisti stroškovni količnik Zavarovalne skupine Sava.

Kvalitativna merila za določanje višine variabilnih prejemkov (to sta del plače za delovno uspešnost na podlagi osebnih letnih ciljev člana uprave in del plače za skupno uspešnost uprave na podlagi skupnih letnih ciljev uprave)

Kvalitativna merila za določanje višine variabilnih prejemkov se uporabljajo za merjenje uspešnosti glede na doseganje osebnih letnih ciljev posameznega člana uprave in glede na doseganje skupnih

letnih ciljev uprave. Kvalitativna merila so pomembna za spodbujanje posameznega člana uprave, pa tudi uprave kot celote pri uresničevanju letnega in strateškega načrta, tako Save Re kot Zavarovalne skupine Sava. Vanje so vključena tudi merila, ki sledijo doseganju okoljskih in družbenih ciljev družbe in skupine. V cilje posameznega člana uprave in/ali vseh članov uprave so vključeni in merjeni tudi cilji, vezani na družbeno odgovornost.

Del plače za delovno uspešnost člana uprave, ki se nanaša na osebne cilje: del plače za individualno delovno uspešnost, ki jo prejme član uprave, je vezan na presojo nadzornega sveta družbe, ali je član uprave dosegal osebne cilje, ki izhajajo iz letnih razgovorov (in so vsakokratna letna priloga k pogodbi o zaposlitvi), ter konstruktivno prispeval h kratkoročnim in dolgoročnim ciljem družbe in skupine, zapisanim v letnih in strateških načrtih družbe in skupine, ki jih je potrdil nadzorni svet.

Del plače za skupno uspešnost uprave, ki se nanaša na skupne cilje uprave: del plače za skupno uspešnost uprave, ki jo prejme član uprave, je vezan na presojo nadzornega sveta družbe, ali je uprava kot celota dosegla cilje skupnih razvojnih projektov, cilje upravljanja tveganj in druge skupne kratkoročne in dolgoročne cilje, ki izhajajo iz strateškega načrta družbe in skupine ter so zapisani v letnih in strateških načrtih družbe in skupine, ki jih potrdi nadzorni svet.

Variabilni del prejemkov, ki nagraduje dolgoročno uspešnost družbe in skupine

Pri ugotavljanju višine dela plače za delovno uspešnost člana uprave, ki se nanaša na izpolnjevanje osebnih ciljev, in ugotavljanju višine dela plače za skupno uspešnost uprave, ki se nanaša na skupne cilje uprave, se upoštevajo kratkoročni cilji letnega poslovnega načrta in dolgoročni cilji strateškega načrta tako družbe kot skupine.

Upravljanje tveganj je ključno za doseganje poslovnih in strateških ciljev ter za dolgoročno zagotavljanje solventnosti družbe in skupine. Če se količnik solventnosti skupine zniža pod mejo 170 %, nadzorni svet družbe dodatno presoja upravičenost do variabilnega prejemka člana uprave posameznega leta.

Variabilni del prejemkov člana uprave, ki nagraduje dolgoročno uspešnost družbe in skupine, je uravnavan tudi z institutom odloga izplačila variabilnega dela prejemkov in institutom vračila variabilnega dela prejemkov (ang. *claw back*).

Delež kvalitativnih meril glede na delež kvantitativnih meril variabilnega dela prejemkov

Delež kvalitativnih meril glede na delež kvantitativnih meril variabilnega dela prejemkov člana uprave znaša minimalno 30 %.

Diskrecijska pravica nadzornega sveta

Nadzorni svet lahko članu uprave s sklepom določi variabilni del plače tudi pod temi pogoji:

- če so v poslovnem letu, ki se ocenjuje, nastopile okoliščine, ki niso merljive po metodologiji, na podlagi katerih nadzorni svet oceni utemeljenost izplačila variabilnega dela prejemkov članu uprave, so pa pozitivno vplivale na razvoj Zavarovalne skupine Sava, ali
- če je član uprave v poslovnem letu, ki se ocenjuje, vodil posle družbe znotraj usmeritev potrjenega poslovnega načrta družbe in bil sicer uspešen pri posamičnih nalogah/projektih, ključnih za razvoj družbe in skupine, a zaradi okoliščin, ki niso izvirale ali bile posledica njegovega delovanja, ni bilo mogoče doseči ali preseči zastavljenih poslovnih ciljev, ki jih kot merila za ocenjevanje določa metodologija za določitev variabilnega dela plače za posamezno poslovno leto.

Odlog izplačila variabilnega dela prejemka

Če določena višina variabilnega dela prejemka presega 30 % letne plače člana uprave, se izplačilo tega dela, ki presega 30 % letne plače člana uprave, v poslovnem letu, na katero se nanaša variabilni del prejemkov, odloži za tri leta. Če se članu uprave mandat izteče pred potekom obdobja odloga izplačila, je ne glede na potek mandata upravičen do izplačila tega dela šele po poteku obdobja odloga.

Nadzorni svet sprejme poseben sklep o odložitvi izplačila variabilnega dela prejemka in nato poseben sklep o izplačilu zadržanega variabilnega dela prejemka.

Nadzorni svet lahko sprejme sklep, da se članu uprave ne izplača odloženi variabilni del plače, če je družba in/ali skupina v obdobju, za katero je bilo plačilo odloženo, izkazovala materialno negativne trende poslovanja, do katerih je prišlo tudi zaradi sprejetih odločitev člana uprave.

Članu uprave se odloženi variabilni del plače ne izplača tudi, če je v obdobju, za katero je bilo plačilo odloženo, kršil svoje zakonske in/ali druge obveznosti. Šteje se, da je kršil svoje obveznosti, če ni ravnal v dobro družbe s skrbnostjo vestnega in poštenega gospodarstvenika.

Ocenjevanje izpolnjevanja ciljev in meril za določanje variabilnega dela prejemkov

Upravičenost do variabilnega dela plače se ugotavlja enkrat letno, in sicer po zaključku poslovnega leta, ko so poslovni izidi Zavarovalne skupine Sava potrjeni in revidirani. Variabilni del prejemkov se določi pod pogoji in v višini, ki je opredeljena s to politiko in z metodologijo. O izplačilu variabilnega dela prejemkov člana uprave s sklepom odloči nadzorni svet.

Članu uprave pripada sorazmerni del variabilnega dela prejemkov glede na čas opravljanja te funkcije v posameznem koledarskem letu.

V primerih odloženih izplačil se določanje variabilnega dela prejemkov na podlagi doseganja vnaprej opredeljenih dolgoročnih ciljev dokončno opravi po sistemu *bonus-malus* ob poteku obdobja odloga na podlagi (revidiranega) letnega poročila in drugega gradiva, ki kaže na doseganje dolgoročnih ciljev. Ob prenehanju funkcije člana organa vodenja pred potekom obdobja odloga se na podlagi ustreznega gradiva končna odmera in izplačilo vseh pogojno dodeljenih izplačil iz časa trajanja funkcije po sistemu *bonus-malus* opravita po poteku obdobja odloga.

Vračilo variabilnega dela prejemkov (ang. »claw back«)

Družba lahko zahteva vrnitev že izplačanega variabilnega dela prejemkov ali njegov sorazmerni del,

- če se pravnomočno ugotovi ničnost letnega poročila, ničnostni razlogi pa se nanašajo na postavke ali dejstva, ki so bili podlaga za določanje variabilnega dela prejemkov članov uprave, ali
- na podlagi posebnega revizorjevega poročila, s katerim se ugotovi, da so bila napačno uporabljena merila za določitev variabilnega dela prejemkov ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalci niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani.

Vrnitev že izplačanega variabilnega dela prejemka je mogoče zahtevati v treh letih od dneva izplačila variabilnega prejemka ali dela prejemka.

Delnice in nakupne delniške opcije

V družbi oblika variabilnega nagrajevanja z delnicami ali nakupnimi delniškimi opcijami članov uprave ni določena.

Udeležba pri dobičku članov uprave

V družbi oblika variabilnega nagrajevanja z udeležbo pri dobičku članov uprave ni določena.

3.4 Odpravnine zaradi predčasnega prenehanja mandata članov organov vodenja

Članu uprave pripada odpravnina, če pride do odpoklica iz drugih ekonomsko-poslovnih razlogov ali če mu preneha mandat in ni ponovno imenovan za člana uprave. V tem primeru mu pripada odpravnina v višini šest(6)-kratnika povprečja osnovne mesečne bruto plače, ki jo je prejemal v času opravljanja tega mandata.

Članu uprave pripada odpravnina, če pride do sporazumnega prenehanja njegove funkcije. V tem primeru mu pripada odpravnina v višini najmanj tri(3)- in največ šest(6)-kratnika povprečja osnovne mesečne bruto plače, ki jo je prejemal v času opravljanja tega mandata.

Do odpravnine iz prejšnjih dveh odstavkov je član uprave upravičen samo, če mu pri tem hkrati preneha tudi delovno razmerje v družbah v skupini.

3.5 Druge pravice članov organov vodenja

Članu uprave pripadajo tudi druge pravice, kot so bonitete in ugodnosti ter drugi prejemki.

Bonitete in ugodnosti

Člani uprave imajo pravico do drugih bonitet in ugodnosti, te pa so:

Službeno vozilo: član uprave ima pravico do uporabe službenega vozila tudi v zasebne namene v višini maloprodajne cene vozila z DDV do 60.000 EUR oziroma 70.000 EUR, če gre za okolju prijaznejše osebno vozilo.

Mobilni telefon: član uprave ima pravico do uporabe službenega mobilnega telefona z neomejeno uporabo.

Zavarovanje odgovornosti: član uprave ima pravico do plačila premije za zavarovanje odgovornosti članov uprave (t. i. zavarovanje D&O) ob upoštevanju odbitne franšize, ki jo predpisuje vsakokrat veljavna zakonodaja.

Nezgodno zavarovanje: član uprave ima pravico do plačila mesečne premije za nezgodno zavarovanje za invalidnost in smrt po policah nezgodnega zavarovanja, ki veljajo za preostale zaposlene v družbi.

Prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje: član uprave ima pravico do plačila mesečne premije za prostovoljno dodatno pokojninsko zavarovanje v skladu s pokojninsko shemo (če k shemi pristopi), ki velja za preostale zaposlene v družbi.

Zavarovanje za zdravstveno asistenco za tujino: član uprave ima pravico do plačila zavarovanja za zdravstveno asistenco na potovanjih v tujini.

Preventivni zdravstveni pregled: član uprave ima enkrat letno pravico do plačila preventivnega zdravstvenega pregleda v obsegu, določenem z zdravstveno oceno tveganja družbe za delovno mesto člana uprave.

Dopolnilno izobraževanje: družba mora v skladu z veljavno zakonodajo in to politiko zagotavljati, da osebe, ki dejansko vodijo družbo, ves čas izpolnjujejo zahteve po ustrezni strokovni usposobljenosti za dobro in preudarno upravljanje. Član uprave se mora stalno dopolnilno izobraževati in izpopolnjevati, zato ima enkrat letno pravico do povračila vseh stroškov v zvezi z dopolnilnim izobraževanjem in usposabljanjem v povezavi z ohranjanjem ustrezne ravni usposobljenosti za opravljanje funkcije člana uprave, in sicer do 12.500 EUR letno, in pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti zaradi izobraževanja do 15 delovnih dni letno. Za izobraževanje, ki je daljše od 10 delovnih dni, se sklene posebna pogodba o izobraževanju.

Članarine v stanovskih organizacijah: član uprave ima pravico do povračila stroškov članarin v stanovskih organizacijah, ki so povezane z opravljanjem funkcije člana uprave, in sicer največ v višini do 3.000 EUR.

Posebni denarni prejemki

Člani uprave imajo pravico do drugih denarnih prejemkov, to pa so:

Regres za letni dopust: članu uprave enkrat letno pripada regres za letni dopust v skladu z določili zakona in kolektivne pogodbe, ki zavezuje družbo.

Odpravnina ob upokojitvi: član uprave ima pravico do odpravnine ob upokojitvi v višini tri(3)-kratnika povprečja osnovne mesečne bruto plače, ki jo je prejemal v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja.

Povračila stroškov, povezanih z opravljanjem funkcije: član uprave ima pravico do povračila stroškov, povezanih z opravljanjem funkcije, pod pogoji in v višini, ki veljajo za preostale zaposlene v družbi (dnevnice za službena potovanja, stroški prevoza in prenočitev na službenih potovanjih, regres za prehrano med delom). Povračilo stroškov prevoza na delo in z dela članu uprave ne pripada, če uveljavlja pravico do uporabe službenega vozila.

Nadomestilo plače za čas odsotnosti: član uprave ima pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti, ki mu pripada v primerih in v višini, določenih z zakonom.

Pravica do nadomestila za ločeno življenje: član uprave ima pravico do nadomestila za ločeno življenje pod pogoji in v višini, ki veljajo za preostale zaposlene v družbi.

Prejemki in povračila stroškov v zvezi z delom, ki niso izrecno navedeni v tej politiki, članu uprave ne pripadajo.

3.6 Pojasnilo, kako so bile pri določanju politike prejemkov upoštewane plače zaposlenih

Politika prejemkov je osnova za določanje politike prejemkov vsem ravnem zaposlenih v družbi. Ureditev prejemkov v celotni družbi pa je podrobneje opredeljena v izvedbenih aktih ločeno za upravo, vodilne delavce in delavce, ki imajo sklenjeno pogodbo v skladu s kolektivno pogodbo, z upoštevanjem obsega odgovornosti in ravni pristojnosti.

3.7 Pravni posli v zvezi s prejemki

Prejemki članov uprave so določeni s pogodbo o zaposlitvi. S pogodbo o zaposlitvi so opredeljene vrste prejemkov skladno s to politiko prejemkov.

Člani uprave sklepajo pogodbo o zaposlitvi na podlagi zakona o delovnih razmerjih, statuta družbe, dovoljenja Agencije za zavarovalni nadzor in veljavne zakonodaje, ki ureja področji delovanja gospodarskih družb in zavarovalstva. Pogodba o zaposlitvi s članom uprave se šteje tudi za pogodbo o zaposlitvi v smislu delovnopravne zakonodaje.

Čas trajanja pogodbe

S članom uprave se pogodba o zaposlitvi sklepa za določen čas, in sicer za čas trajanja mandata (pet let).

Pogoji za prenehanje pogodbe o zaposlitvi

Pogodba o zaposlitvi s članom uprave preneha veljati z dnem prenehanja mandata člana uprave.

Članu uprave mandat preneha:

- zaradi poteka mandata,
- zaradi odpoklica s strani nadzornega sveta,
- zaradi odpovedi funkcije s strani člana uprave,
- zaradi sporazumnega prenehanja funkcije,
- iz drugih razlogov, ki imajo za posledico prenehanje mandata skladno z zakonodajo.

Odpovedni roki

Član uprave lahko odpove pogodbo s šest(6)-mesečnim odpovednim rokom.

3.8 Prejemki članov organov vodenja v primeru dvojnih mandatov

Član uprave Save Re ne prejema dodatnih nadomestil za opravljanje funkcije člana nadzornega sveta ali za druge naloge v odvisni družbi. Za udeležbo na sejah organov nadzora odvisne družbe je upravičen do povračila potnih stroškov, ki jih krije odvisna družba.

Začasno odstopanje od politike prejemkov

4 Začasno odstopanje od politike prejemkov

Začasno odstopanje od politike prejemkov je dopusten le v izjemnih okoliščinah.

Izjemne okoliščine nastopijo, kadar in če je odstopanje od politike prejemkov nujen za uresničitev dolgoročnih interesov in vzdržnost družbe kot celote ali za zagotovitev njenega premoženja. Ocena dolgoročnih interesov lahko med drugim upošteva dolgoročni finančni uspeh družbe, konkurenčnost in ustvarjanje višjega donosa za delničarje oziroma morebitno spremembo ključnih poslovnih pogojev družbe, in to po tem, ko je skupščina odločala o politiki prejemkov, na primer zaradi dogovora o združitvi ali prevzemu oziroma v okoliščinah, v katerih trenutno veljavna politika prejemkov ne bi bila več smiselna. Izjemna okoliščina, ki dopušča možnost začasnega odstopanja od politike prejemkov, je tudi morebitna sprememba zakonodaje (npr. sprememba davčnih predpisov).

O začasnem odstopanju od politike prejemkov na predlog komisije za imenovanja in prejemke s sklepom odloči nadzorni svet družbe.

**Smernice za oblikovanje politike
prejemkov v družbah Zavarovalne
skupine Sava**

5 Smernice za oblikovanje politike prejemkov v družbah Zavarovalne skupine Sava

Sava Re kot obvladujoča družba v Zavarovalni skupini Sava sprejme smernice za oblikovanje politike prejemkov članov organov vodenja in nadzora za vse družbe v skupini, pri čemer smernice za oblikovanje prejemkov organov vodenja in nadzora odvisnih družb s sedežem zunaj območja EU upoštevajo posebnosti družbe, posebnosti poslovnega okolja, v katerem delujejo te družbe, in posebnosti področne lokalne zakonodaje.

Končné doložbe

6 Končne določbe

Politika prejemkov članov organov vodenja in nadzora Save Re, d.d., začne veljati, ko se znotraj posvetovalnega odločanja o njej izreče skupščina družbe, uporablja pa se 1. 1. 2022.

Z dnem uveljavitve te politike preneha veljati Politika prejemkov članov organov vodenja in nadzora Zavarovalne skupine Sava, ki je bila skupščini delničarjev Save Re predstavljena na 36. zasedanju 16. 6. 2020.

Morebitna odstopanja od politike prejemkov bodo v interni metodologiji za določitev višine variabilnega dela plače člana uprave Save Re in v pogodbah članov uprave odpravljeni v enem letu od potrditve te politike prejemkov na skupščini.



Davor Ivan Gjivoje, jr.
predsednik nadzornega sveta Save Re, d.d.

Ljubljana, 18. 5. 2022

Priloga

7 Priloga 1 – utemeljitev izbranih razredov za določitev osnovne plače članov organov vodenja

Merila zahtevnosti poslovanja

Velikost družbe (kvantitativni dejavniki)			
Merilo SDH	Doseganje merila	Skupina, v katero se uvršča Zavarovalna skupina Sava	Skupina, v katero se uvršča Sava Re
Vrednost aktive	nad 200 mio EUR	5	5
Čisti prihodki od zavarovalnih premij	nad 100 mio EUR	5	5
Število zaposlenih	nad 500	5	3
Kompleksnost poslovanja (kvalitativni dejavniki)			
Merilo SDH	Stopnja zahtevnosti	Skupina, v katero se uvršča Zavarovalna skupina Sava	Skupina, v katero se uvršča Sava Re
Organizacijska kompleksnost			
Število in velikost odvisnih družb, kompleksnost regulative, zahtevnost upravljanja tveganj	visoka	5	5
Internacionalizacija poslovanja			
Število in velikost odvisnih družb v tujini, delež prihodkov v tujini, povezanost z mednarodnim gospodarskim okoljem	visoka	5	5
Zahtevnost neposrednega gosp. okolja			
Konkurenčnost v panogi, konkurenčnost na najpomembnejših trgih, faza razvoja panoge, pomembnost raziskav in razvoja	visoka	5	5
Zahtevnost ključnih produktov			
Faza razvoja, tehnološka zahtevnost, tveganja, zmožnost za rast ...	visoka	5	4
Reguliranost dejavnosti			
Stopnja reguliranosti prihodkov, stroškov, opravljanje javne gospodarske službe ...	srednja	4	4
Povprečna vrednost dejavnikov		4,88	4,5

Utemeljitev izbire razredov, v katere se uvrščata Sava Re in Zavarovalna skupina Sava pri posameznih kvalitativnih dejavnikih kompleksnosti poslovanja

Sava Re je pozavarovalnica in matična družba Zavarovalne skupine Sava. Sava Re je največja pozavarovalnica s sedežem v Srednji in Vzhodni Evropi z več kot 350 partnerji na več kot 100 zavarovalnih in pozavarovalnih trgih sveta. Skupina pa je ena od vodilnih zavarovalniških skupin v tej regiji in ima družbe v šestih državah regije Adria (poleg Slovenije še na Hrvaškem, v Srbiji, Črni gori, Severni Makedoniji in na Kosovu).

Delnice Sava Re kotirajo na Ljubljanski borzi vrednostnih papirjev in so del delniškega indeksa SBI TOP, osrednjega indeksa te borze. Sava Re ima bonitetno oceno finančne moči »A«, s stabilno napovedjo, bonitetnih hiš S&P Global Ratings in AM Best.

V letu 2021 je skupina zbrala več kot 730 milijonov EUR poslovnih prihodkov in ustvarila dobiček v višini 76 milijonov EUR.

Pri delu se osredotočamo na stranke in skladno z njihovimi potrebami oblikujemo naše storitve. Skupino širimo na področjih življenjskih, premoženjskih, zdravstvenih in pokojninskih zavarovanj, upravljanja premoženja in drugih dopolnilnih dejavnosti. S tem povečujemo ponudbo in izboljšujemo

kakovost storitev ter postajamo njihov celoviti ponudnik v vseh življenjskih obdobjih naših strank. Tako poskrbimo, da je vsaka naša stranka v družbi dobrih ljudi, saj jo pri nas vedno postavimo v središče in najdemo zanjo kar najboljšo rešitev.

Eden od ključnih gradnikov sistema upravljanja skupine je sistem upravljanja tveganj. V družbi se zavedamo, da je to področje ključno za doseganje poslovnih in strateških ciljev ter za dolgoročno zagotavljanje solventnosti družbe in skupine. Zato v družbi in na ravni skupine stalno nadgrajujemo sistem upravljanja tveganj. Zavedanje družbe o tveganjih, ki jim je izpostavljena, je bistveno za njeno varnost, finančno stabilnost in doseganje zastavljenih ciljev. Za uvedbo dobrih praks v povezavi z upravljanjem tveganj družba spodbuja kulturo upravljanja tveganj z ustrezno opredeljenim nagrajevanjem zaposlenih, njihovim usposabljanjem in vpeljanim notranjim obveščanjem. Družba ima vzpostavljeno strategijo prevzemanja tveganj, ki opredeljuje pripravljenost za prevzem tveganj, in politike, ki pokrivajo celoten okvir upravljanja tveganj, lastne ocene tveganj in solventnosti (v nadaljevanju: ORSA) ter upravljanja posamezne kategorije tveganj. Obvladovanje tveganj je v zavarovalnicah eden ključnih procesov, regulirano pa je tudi z zakonom ter merjeno s sistemom Solventnosti II in posledično kompleksno.

Družbe v skupini delujejo na različnih trgih, ki so visoko konkurenčni. Na vseh trgih je poleg domače konkurence tudi tuja (zavarovalnice v tuji lasti) in zahteva se visoka stopnja prilagajanja. Večina trgov, kjer skupina deluje, je v intenzivni stopnji razvoja in ponuja priložnosti za visoko organsko rast. Na mednarodnih pozavarovalnih trgih je konkurenčnost enako zahtevna, prav tako kompleksnost zaradi velikega števila trgov, na katerih delujemo. Pomemben element poslovanja zavarovalnic je upravljanje naložbenih portfeljev, ki je tesno odvisno od splošnih gospodarskih razmer in dogajanja na finančnih trgih. Obseg premij na posamičnem zavarovalnem trgu je v medsebojni odvisnosti z BDP in tako občutljiv za dogajanja v gospodarstvu.

Tehnološka preobrazba je eden treh ključnih stebrov strategije za obdobje 2020–2022. Projekti, ki jih je skupina začela v tem obdobju, bodo končani v naslednjem strateškem obdobju in pomembno vplivajo na konkurenčnost skupine. Na podlagi postavitve novih osnovnih informacijskih sistemov si prizadevamo za doseganje ciljev digitalizacije ter prilagajamo storitve potrebam in spremenjenim nakupnim navadam strank. Ta del strategije je nujen za zagotavljanje stabilnosti rasti prihodkov skupine v prihodnje.

Dejavnost družbe in velike večine preostalih družb v skupini je finančna in je posledično podrobno normativno urejena s področnimi zakoni. Vse vidike poslovanja Save Re in posameznih družb v skupini spremljajo in nadzorujejo posamezni nadzorniki trga.

Zgornja meja fiksnega dela prejemka člana uprave Save Re glede na povprečno vrednost kvalitativnih in kvantitativnih dejavnikov zahtevnosti poslovanja

Glede na izračun povprečne vrednosti kvalitativnih in kvantitativnih dejavnikov zahtevnosti poslovanja družbe se zgornja meja fiksnega dela prejemkov člana uprave Save Re določi v mesečnem bruto znesku do 20.000 EUR.