

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

Ljubljana, april 2026

Kazalo

1	Uvod	4
1.1	Namen in vsebina politike prejemkov	4
1.2	Prispevek politike prejemkov k spodbujanju strategije, dolgoročnemu razvoju in vzdržnosti družbe	4
1.3	Načela politike prejemkov članov organa vodenja	5
1.4	Pomen izrazov	5
1.5	Predstavitev postopka določanja, izvajanja in pregleda politike prejemkov	6
1.6	Ukrepi za preprečitev ali obvladovanje nasprotja interesov	6
1.7	Opis in obrazložitev bistvenih sprememb politike prejemkov	7
2	Prejemki članov nadzornega sveta Save Re	9
3	Prejemki članov uprave Save Re	11
3.1	Uvod	11
3.2	Vrste prejemkov	11
3.3	Osnovni del prejemkov (osnovna plača)	11
3.4	Spremenljivi del prejemkov	12
3.5	Odpravnine zaradi predčasnega prenehanja mandata članov organov vodenja	15
3.6	Konkurenčna klavzula	15
3.7	Druge pravice	16
3.8	Pojasnilo, kako so pri določanju politike prejemkov upoštevane plače zaposlenih	17
3.9	Pravni posli v zvezi s prejemki	17
3.10	Prejemki članov organov vodenja v primeru dvojnih mandatov	18
4	Začasno odstopanje od politike prejemkov	19
5	Smernice za oblikovanje politike prejemkov v družbah Zavarovalne skupine Sava ..	20
6	Končne določbe	21
7	Priloga	22
	Utemeljitev izbranih razredov za določitev osnovne plače članov organov vodenja	22

Na podlagi 294.a člena Zakona o gospodarskih družbah (Ur. l. RS, št. 42/2006, s spremembami; v nadaljevanju: ZGD-1) je Sava Re, d.d., Dunajska 56, 1000 Ljubljana, pripravila naslednji 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. Družba opravlja pozavarovalno dejavnost skladno z dovoljenjem, izdanim na podlagi zakona, ki ureja zavarovalništvo, obenem pa je obvladujoča družba v Zavarovalni skupini Sava (v nadaljevanju: skupina), ki poleg obvladujoče družbe vključuje odvisne družbe s sedežem v EU ali zunaj nje. Večina odvisnih družb v Zavarovalni skupini Sava so zavarovalnice.

Sava Re je zavezana upoštevanju urejenega korporativnega upravljanja, po katerem ne sledi zgolj ekonomskim ciljem, ampak ustvarja tudi k strankam usmerjeno, prilagodljivo in trajnostno naravnano zavarovalniško skupino, ki jo deležniki prepoznavajo 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 do širše skupnosti.

Politika prejemkov je zasnovana tako, da spodbuja:

- **doseganje 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;
- **dolgoročni razvoj**, pri čemer ohranja neposredno povezavo med plačilom in rezultati ter zagotavlja, da je nagrajevanje v skladu s ciljem dolgoročnega ustvarjanja vrednosti za deležnike in učinkovitega obvladovanja tveganj, ter

- **trajnostno poslovanje in vzdržnost družbe**, pri čemer vsi sistemi spodbud na vseh organizacijskih ravneh prispevajo k trajnostni naravnosti 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 presegajo 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, upoštevane pa so tudi primerljive razmere na trgu. Osnovni in spremenljivi del prejemkov ter druge sestavine celotnih prejemkov članov organa vodenja morajo biti na taki ravni, da organu nadzora omogočajo, da v organ vodenja pridobi 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 v višini, ki zagotavlja možnost pridobivanja, motiviranja in zadržanja članov organov vodenja.

Načelo obvladovanja tveganj: spremenljivi del prejemkov članov organa vodenja ne sme biti določen tako, da bi lahko bila skozi ta del 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 Save 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 je 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 Save 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 je 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 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.

1.6 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 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 kakršnem koli 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 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 nasprotja interesov, 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.

1.7 Opis in obrazložitev bistvenih sprememb politike prejemkov

Izid glasovanja na skupščini glede predloga politike prejemkov (2024)

Uprava in nadzorni svet sta skupščini delničarjev Save Re na 40. zasedanju (27. 5. 2024) predložila v odobritev politiko prejemkov. Predlog sklepa o odobritvi politike prejemkov je bil sprejet. O predlaganem posvetovalnem sklepu je glasovalo 11.549.064 glasov, kar predstavlja 67,07 % osnovnega kapitala. Za sprejetje sklepa je glasovalo 11.510.813 glasov oziroma 99,67 % oddanih glasov, proti pa 38.251 glasov oziroma 0,33 % oddanih glasov. Vzdržanih je bilo 60.989 glasov.

Predlog politike prejemkov (2026)

Družba dopolnjeno politiko prejemkov predloži v obravnavo delničarjem na redni skupščini Save Re v letu 2026.

Družba je politiko prejemkov oblikovala na podlagi 294.a člena ZGD-1 in v skladu z njim ter ob upoštevanju Smernic za oblikovanje politike prejemkov in poročila o prejemkih članov organov vodenja

in nadzora – za javne delniške družbe (izdalo Združenje nadzornikov Slovenije, 8. 12. 2021; v nadaljevanju: smernice ZNS) ter Priporočil in pričakovanj Slovenskega državnega holdinga, d.d. (izdal SDH, 12. 12. 2024; v nadaljevanju: priporočila SDH).

Vsebinski poudarki prenovljene politike:

- Posodobljeno je poglavje »Prejemki članov nadzornega sveta Save Re«:
 - osnovno plačilo za opravljanje funkcije posameznega člana nadzornega sveta se s 13.000 EUR bruto letno zviša na 21.000 EUR bruto letno;
 - sejnina za udeležbo na seji člana nadzornega sveta se z 275 EUR bruto zviša na 360 EUR bruto. Ostale sestavine prejemkov članov nadzornega sveta ostanejo nespremenjene.
- Posodobljeno je poglavje »Prejemki članov uprave Save Re / 3.3 Osnovni del prejemkov (osnovna plača)«: zgornja meja osnovne mesečne bruto plače člana uprave se z 20.000 EUR bruto zviša na 22.000 EUR bruto. Ostale sestavine prejemkov članov uprave ostanejo nespremenjene.
- Posodobljeno je poglavje »Odlog izplačila spremenljivega dela prejemkov«: konkretizirani so pogoji za neizplačilo dodeljenega, a še neizplačanega spremenljivega dela prejemkov. Slednji so po novem izenačeni s pogoji za vračilo že izplačanega spremenljivega dela prejemkov, ki jih ureja poglavje »Vračilo spremenljivega dela prejemkov (angl. claw back)«.

Predlagana povišanja prejemkov članov nadzornega sveta in uprave so skladna s priporočenimi vrednostmi iz priporočil SDH. Prav tako je s priporočili SDH skladna nova ureditev pogojev za neizplačilo dodeljenega, a še neizplačanega spremenljivega dela prejemkov.

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 s sklepom določi skupščina delničarjev Save Re na 42. zasedanju 11. 5. 2026.

Sklep o višini prejemkov članov nadzornega sveta se uporablja od 1. 6. 2026:

- (1) Člani nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji sejnino, ki za posameznega člana nadzornega sveta družbe znaša 360,00 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 njihov skupni znesek ne doseže višine 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za člana nadzornega sveta na leto. 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 leto.
- (2) Člani nadzornega sveta poleg sejin prejmejo osnovno plačilo za opravljanje funkcije v višini 21.000,00 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. Posamezni član komisije nadzornega sveta je, ne glede na zgoraj navedeno in torej ne glede na število komisij, katerih član je ali ki jim predseduje, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil za opravljanje funkcije, vse dokler skupni znesek takih doplačil ne doseže vrednosti 50 % osnovnega plačila za opravljanje funkcije za člana nadzornega sveta na leto. Če je mandat posameznega člana nadzornega sveta krajši od poslovnega leta, je posamezni član komisije nadzornega sveta, ne glede na zgoraj navedeno in torej ne glede na število komisij, katerih član je ali ki jim predseduje, v posameznem poslovnem letu upravičen do izplačila doplačil za opravljanje funkcije, 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 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, in na njegovo zakonsko določeno odgovornost.
- (5) Člani nadzornega sveta so na podlagi predloženih računov (oziroma v primeru uporabe lastnega vozila z izračunom kilometrine) 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 je neto izplačilo 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 član ni mogel vrniti, ker po voznem redu ni bila več predvidena nobena vožnja javnega prevoznega sredstva, ali če obstajajo drugi objektivni razlogi.
- (6) Ta sklep začne veljati, ko ga sprejme skupščina, uporablja pa se od 1. 6. 2026. Z njim se preklicuje sklep št. 6, ki ga je skupščina sprejela na 31. zasedanju 30. 8. 2016.

Z navedenim sklepom se preklicuje sklep št. 6, sprejet na 31. skupščini družbe, ki je potekala 30. 8. 2016.

Člani nadzornega sveta razen navedenih prejemkov ne prejemaajo drugih plačil.

Člani nadzornega sveta ne morejo biti udeleženi pri dobičku družbe.

3 Prejemki članov uprave Save Re

3.1 Uvod

Višino prejemkov članov uprave določa nadzorni svet družbe.

Področje prejemkov članov uprave je urejeno s (1) posebnima politikama v okolju Solventnost II, tj. Politiko prejemkov skupine in Politiko prejemkov Save Re, (2) to politiko prejemkov, (3) pogodbami o zaposlitvi posameznih članov uprave in (4) metodologijo za določitev višine spremenljivega 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 vključujejo:

- (1) osnovni del prejemkov (osnovna plača),
- (2) spremenljivi del prejemkov,
- (3) odpravnine in
- (4) druge pravice.

3.3 Osnovni del prejemkov (osnovna plača)

Osnovni del prejemkov (osnovna plača) člana uprave je namenjen plačilu za opravljanje nalog ter prizadevanje in prevzemanje odgovornosti in 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, ob upoštevanju merila zahtevnosti, znaša 22.000,00 EUR.

¹ Merila zahtevnosti, ki opredeljujejo velikost družbe, so: (1) vrednost aktive (bilančna vsota), (2) čisti prihodki od zavarovalnih premij in (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 in zahtevnost upravljanja tveganj, (2) internacionalizacija poslovanja (število in velikost odvisnih družb v tujini ter delež prihodkov, ustvarjenih v tujini), (3) zahtevnost neposrednega gospodarskega okolja (stopnja konkurenčnosti v panogi, konkurenčnost na najpomembnejših trgih, faza razvoja panoge ter pomembnost raziskav in razvoja), (4) zahtevnost ključnih produktov (faze razvoja teh produktov, tehnološka zahtevnost, tveganja in možnost rasti prodaje) ter (5) reguliranost dejavnosti (stopnja reguliranosti prihodkov/stroškov in opravljanje javne gospodarske službe).

Podrobnejša utemeljitev določitve zgornje meje osnovne mesečne bruto plače člana uprave Save Re je navedena v **prilogi** k tej politiki. Zahtevnost poslovanja družbe se preveri vsaj vsaka štiri leta in po potrebi prilagodi skupno oceno meril.

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 in resorna delitev področij),
- individualne lastnosti konkretnega člana uprave (znanje, izkušnje, reference in veščine) ter
- plačila članom organov vodenja v primerljivih družbah v panogi v Sloveniji in 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.

3.4 Spremenljivi del prejemkov

Spremenljivi del prejemkov ureja metodologija o določitvi spremenljivega 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 finančna in nefinančna merila ocenjevanja uspešnosti posameznih članov uprave za to leto.

Delež spremenljivega dela prejemkov glede na osnovni del

Delež spremenljivega dela prejemkov člana uprave na letni ravni znaša največ 55 % osnovnega dela prejemkov člana uprave na letni ravni.

Sestava spremenljivega dela prejemkov

Spremenljivi del prejemkov člana uprave vsebuje:

- del plače za poslovno uspešnost na podlagi letnih poslovnih finančnih meril, ki zasledujejo dolgoročne strateške finančne cilje Zavarovalne skupine Sava, in
- del plače za delovno uspešnost na podlagi letnih nefinančnih meril, ki zasledujejo dolgoročne strateške nefinančne cilje Zavarovalne skupine Sava.

Upravičenost do spremenljivega 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. Spremenljivi del prejemkov se določi pod pogoji in v višini, ki je opredeljena z metodologijo. O izplačilu spremenljivega dela prejemkov člana uprave s sklepom odloči nadzorni svet.

Merila za določanje višine spremenljivega dela prejemkov

Finančna merila za določanje višine spremenljivega dela prejemkov (del plače za poslovno uspešnost)

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

- donosnost lastniškega kapitala (ROE): podlaga za določanje višine spremenljivega dela prejemkov je doseganje načrtovanega odstotka donosnosti na kapital Zavarovalne skupine Sava;
- donosnost prihodkov (ROR): podlaga za določanje višine spremenljivega dela prejemkov je doseganje načrtovanega odstotka donosnosti prihodkov Zavarovalne skupine Sava, in

- stroškovni količnik: podlaga za določanje višine spremenljivega dela prejemkov je, da ni presežen načrtovani stroškovni količnik Zavarovalne skupine Sava.

Vsako leto po potrditvi letnega načrta s strani nadzornega sveta se s sklepom potrdijo načrtovani cilji (odstotki) zgoraj navedenih finančnih meril. Potrjeni načrtovani kratkoročni letni cilj posameznega finančnega merila mora biti v okviru zasledovanja dolgoročnih strateških finančnih ciljev Zavarovalne skupine Sava.

Nefinančna merila za določanje višine spremenljivega dela prejemkov (del plače za delovno uspešnost)

Nefinančna merila za določanje višine spremenljivega dela prejemkov se uporabljajo za merjenje delovne uspešnosti člana uprave. Nefinančna merila so pomembna za spodbujanje posameznega člana uprave, pa tudi uprave kot celote pri uresničevanju letnega in strateškega načrta, tako Sava Re kot Zavarovalne skupine Sava. Članu uprave ob koncu poslovnega leta pripada spremenljivi del prejemkov iz naslova delovne uspešnosti, ki se določi glede na realizacijo načrtovanih nefinančnih ciljev, kot so:

- ključni poslovni razvojni cilji,
- cilji upravljanja tveganj in
- trajnostni cilji.

Navedeni cilji morajo biti določeni v okviru zasledovanja dolgoročnih nefinančnih strateških ciljev Zavarovalne skupine Sava.

Delež vpliva nefinančnih meril na celotni spremenljivi del prejemkov

Delež vpliva nefinančnih meril na celotni spremenljivi del prejemkov člana uprave znaša najmanj 30 %.

Kratkoročna in dolgoročna uspešnost

Sistem meril za **kratkoročno uspešnost** poslovanja in njihove ciljne vrednosti za člane uprave konkretizira nadzorni svet na predlog komisije za imenovanja in prejemke, in sicer na podlagi strategije poslovanja in letnega načrta poslovanja na začetku vsakega poslovnega leta ter v okviru nabora meril iz te politike prejemkov.

Sistem meril za **dolgoročno uspešnost** poslovanja in njihove ciljne vrednosti za člane uprave konkretizira nadzorni svet v metodologiji za določitev spremenljivega dela prejemkov člana uprave v dogovoru s člani uprave, med drugim na podlagi strategije poslovanja in potrjenega večletnega poslovnega načrta ter v okviru nabora meril iz te politike prejemkov.

Ob konkretizaciji meril za kratkoročno in dolgoročno uspešnost poslovanja se v metodologiji določi spodnja meja uspešnosti pri doseganju ciljev, da bi se lahko dodelil spremenljivi del prejemkov. Če spodnja meja uspešnosti ni dosežena, članu uprave spremenljivi del prejemka ne pripada. Celoten spremenljivi del prejemkov članu uprave pripada le ob doseganju ali preseganju ciljev. Vmesne dosežene vrednosti ciljev vplivajo na ustrezno nižjo dodelitev spremenljivega dela prejemkov. V okviru diskrecije nadzornega sveta je, ali in kako se s preseganjem enega ali več meril delno uravnovesi nižje doseganje enega ali več drugih meril. Pogodba, ki se sklepa s člani uprave, se ustrezno sklicuje na vsakokrat veljavno metodologijo ali pa so določila ustrezno povzeta v sami pogodbi o zaposlitvi člana uprave.

Trenutno veljavna strategija poslovanja Zavarovalne skupine Sava za obdobje 2023–2027 opredeljuje ambiciozno zastavljene, vendar realno dosegljive cilje in ukrepe za njihovo doseganje. Cilji so po vsebini takšni, da so usmerjeni v dolgoročni uspeh družbe in skupine, dolgoročni razvoj in trajnostno poslovanje, saj upoštevajo interese vseh glavnih deležnikov družbe. Neposredno s cilji iz poslovne strategije je povezan nabor meril in zgoraj izbrana merila, ki se uporabijo, če jih nadzorni svet ne spremeni v sami metodologiji. Trajnostno poslovanje se namreč spodbuja prek trajnostnih ciljev, dolgoročni razvoj ter uspeh družbe in skupine se spodbujata prek finančnih ciljev ter ključnih poslovnih

razvojnih ciljev in ciljev upravljanja tveganj, poslovna strategija pa se spodbuja z vsemi merili, vsebinsko povezanimi s cilji poslovne strategije, skupaj.

Ocenjevanje izpolnjevanja ciljev in meril za določanje spremenljivega dela prejemkov

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

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

V primerih odloženih izplačil se določanje spremenljivega dela prejemkov na podlagi doseganja vnaprej opredeljenih dolgoročnih ciljev dokončno opravi ob izteku obdobja odloga na podlagi (revidiranega) letnega poročila in drugega gradiva, ki kaže doseganje dolgoročnih ciljev. Ob prenehanju funkcije člana uprave pred iztekom obdobja odloga se na podlagi ustreznega gradiva končna odmera in izplačilo vseh pogojno dodeljenih izplačil iz časa trajanja funkcije opravita po izteku obdobja odloga.

Prosta presoja nadzornega sveta

Nadzorni svet lahko članu uprave s sklepom določi spremenljivi del prejemkov tudi pod tema pogojeva:

- če so v poslovnem letu, ki se ocenjuje, nastopile okoliščine, ki niso merljive po metodologiji in na podlagi katerih nadzorni svet oceni utemeljenost izplačila spremenljivega dela prejemkov članu uprave, vendar so 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 in projektih, ključnih za razvoj družbe in skupine, vendar zaradi okoliščin, ki niso izvirale iz ali bile posledica njegovega delovanja, ni bilo mogoče doseči ali preseči zastavljenih poslovnih ciljev, ki jih metodologija za določitev spremenljivega dela plače določa kot merila za ocenjevanje za posamezno poslovno leto.

Celotna metodologija nagrajevanja velja, če konsolidirani solventnostni količnik ne pade pod mejo 170 % (izvzeti so učinki potencialnih izrednih dividend na zahtevo lastnika in učinki večjih prevzemov novih družb, dogovorjenih z nadzornim svetom).

Če količnik solventnosti pade pod mejo 170 %, nadzorni svet družbe dodatno presoja o spremenljivem delu plače v posameznem letu.

Odlog izplačila spremenljivega dela prejemkov

Izplačilo vsaj 50 odstotkov spremenljivega dela prejemkov, dodeljenega članu uprave za posamezno poslovno leto, se odloži za dve leti.

Članu uprave se odloženi spremenljivi del prejemkov ne izplača:

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

Vračilo spremenljivega dela prejemkov (angl. claw back)

Družba lahko zahteva vrnitev že izplačanega spremenljivega 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 spremenljivega dela prejemkov članov uprave, ali
- na podlagi posebnega revizorjevega poročila, s katerim se ugotovi, da so bila napačno uporabljena merila za določitev spremenljivega dela prejemkov ali da pri tem odločilni računovodski, finančni in drugi podatki ter kazalniki niso bili pravilno ugotovljeni ali upoštevani.

Vrnitev že izplačanega spremenljivega dela prejemkov je mogoče zahtevati v treh letih od dneva izplačila spremenljivega dela prejemkov ali dela prejemkov. Spremenljivi del prejemkov, ki je bil že izplačan, se praviloma najprej vrne s pobotom dodeljenih, vendar neizplačanih delov spremenljivega dela prejemkov, pri čemer se možnost pobota dogovori tudi v pogodbi o zaposlitvi.

Delnice in nakupne delniške opcije

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

Udeležba pri dobičku članov uprave

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

3.5 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 šestkratnika povprečja osnovne mesečne bruto plače, ki jo je prejemal v času opravljanja tega mandata.

Članu uprave pripada odpravnina v primeru sporazumnega prenehanja njegove funkcije, če pri tem ne obstajajo krivdni razlogi za odpoklic. V primeru sporazumnega prenehanja mandata mu pripada odpravnina v višini najmanj tri- in največ šestkratnika 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.

3.6 Konkurenčna klavzula

Član uprave in družba se v pogodbi o zaposlitvi dogovorita, da član uprave še največ 12 mesecev po prenehanju funkcije člana uprave in delovnega razmerja v družbi ne sme brez soglasja družbe:

- ustanoviti konkurenčne družbe ali začeti opravljati samostojno konkurenčno dejavnost z enako ali podobno dejavnostjo, kot jo ima družba, kar vključuje tudi opravljanje poslov, ki so povezani z dejavnostjo družbe,
- skleniti pogodbe o zaposlitvi ali katere koli druge pogodbe civilnega prava z družbo ali samostojnim podjetnikom, ki s svojo dejavnostjo lahko konkurira družbi, kar vključuje tudi opravljanje poslov, ki so povezani z dejavnostjo družbe, in

- kakor koli drugače konkurenčno ravnati zoper družbo, če bi pri tem delu lahko izkoriščal tehnična ali poslovna znanja in poslovne zveze, ki jih je pridobil v času trajanja delovnega razmerja pri družbi.

Zaradi veljavnosti in spoštovanja konkurenčne klavzule po prenehanju funkcije in delovnega razmerja v družbi članu uprave pripada mesečno nadomestilo, pri čemer nadomestilo za prvih šest mesecev spoštovanja konkurenčne klavzule znaša sedemdeset odstotkov (70 %) osnovne mesečne bruto plače člana uprave, za preostale mesece pa trideset odstotkov (30 %) osnovne mesečne bruto plače člana uprave, ne glede na to, ali ima član uprave možnost pridobiti dohodek, ki je primerljiv s preteklim dohodkom, če je z veljavnostjo konkurenčne klavzule kršena ali zmanjšana svobodna izbira zaposlitve ali svobodna gospodarska pobuda člana uprave.

Podrobnejša pravila uveljavljanja konkurenčne klavzule član uprave in družba individualno opredelita v pogodbi o zaposlitvi in sporazumu o prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

3.7 Druge pravice

Članu uprave pripadajo tudi druge pravice, kot so ugodnosti in posebni denarni prejemki.

3.7.1 Ugodnosti

Člani uprave imajo pravico do naslednjih ugodnosti:

Službeno vozilo: član uprave ima pravico do uporabe službenega vozila tudi v zasebne namene v višini maloprodajne cene vozila z DDV do 60.000,00 EUR oziroma 70.000,00 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 druge 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 druge zaposlene v družbi.

Prostovoljno kolektivno zdravstveno zavarovanje: član uprave ima pravico do plačila mesečne premije za prostovoljno kolektivno zdravstveno zavarovanje pod pogoji, ki veljajo za druge 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 dodatno izobraževati in izpopolnjevati, zato ima enkrat letno pravico do povračila vseh stroškov v zvezi z dodatnim izobraževanjem in

usposabljanjem v povezavi z ohranjanjem ustrezne ravni usposobljenosti za opravljanje funkcije člana uprave, in sicer do 12.500,00 EUR letno, in pravico do nadomestila plače za čas odsotnosti zaradi izobraževanja do 15 delovnih dni letno. Za izobraževanje, ki je daljše od desetih 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 3.000,00 EUR.

3.7.2 Posebni denarni prejemki

Člani uprave imajo pravico do drugih denarnih prejemkov, kot 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 trikratnika povprečja osnovne mesečne bruto plače, ki jo je prejemal v zadnjih treh mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja.

Povračilo stroškov, povezanih z opravljanjem funkcije: član uprave ima pravico do povračila stroškov, povezanih z opravljanjem funkcije, pod pogoji in v višini, ki veljajo za druge zaposlene v družbi (dnevnicke za službena potovanja, stroški prevoza in prenočitev na službenih potovanjih ter 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 druge zaposlene v družbi.

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

3.8 Pojasnilo, kako so 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 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.

Osnovni del prejemka članov uprave je navzgor omejen glede na mnogokratnik povprečne bruto plače zaposlenih v družbi, in sicer:

- do 5,5-kratnika povprečne bruto plače v družbi za predsednika uprave in
- do 4,5-kratnika povprečne bruto plače v družbi za člana uprave.

3.9 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 sklenejo 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 izteka mandata,
- zaradi odpoklica s strani nadzornega sveta,
- zaradi odpovedi funkcije s strani člana uprave,
- zaradi sporazumnega prenehanja funkcije ali
- iz drugih razlogov, ki povzročijo prenehanje mandata skladno z zakonodajo.

Odpovedni roki

Član uprave lahko odpove pogodbo s šestmesečnim odpovednim rokom.

3.10 Prejemki članov organov vodenja v primeru dvojnih mandatov

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

4 Začasno odstopanje od politike prejemkov

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

Izjemne okoliščine nastopijo, kadar in če je odstopanje od politike prejemkov nujno za uresničitev dolgoročnih interesov in vzdržnost družbe kot celote ali 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).

Sestavine prejemkov, glede katerih lahko pride do začasnega odstopanja od sprejete politike, so spremenljivi del prejemkov in druge pravice (kot so ugodnosti in drugi posebni denarni prejemki).

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

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 EU upoštevajo posebnosti posameznih družb, posebnosti poslovnega okolja, v katerem delujejo, in posebnosti področne lokalne zakonodaje.

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 od 1. 6. 2026.

Z dnem uveljavitve te politike preneha veljati Politika prejemkov članov organov vodenja in nadzora Save Re, d.d., ki je bila skupščini delničarjev Save Re predstavljena na 40. zasedanju, ki je potekalo 27. 5. 2024.

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



Klemen Babnik

predsednik nadzornega sveta Save Re, d.d.

Ljubljana, 2. 4. 2026

7 Priloga

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	5
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 gospodarskega 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 itd.	visoka	5	5
Reguliranost dejavnosti			
Stopnja reguliranosti prihodkov/stroškov, opravljanje javne gospodarske službe itd.	srednja	5	5
Povprečna vrednost dejavnikov		5	5

Utemeljitev izbire razredov, v katere se uvrščata Sava Re in Zavarovalna skupina Sava pri posameznih kvalitativnih dejavnikih zahtevnosti 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 500 partnerji na več kot 120 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 Save Re kotirajo na Ljubljanski borzi vrednostnih papirjev in so del delniškega indeksa SBI TOP, osrednjega indeksa te borze. Sava Re ima bonitetno oceno »A+« (stabilno) bonitetne hiše S&P Global Ratings in »A« (stabilno) bonitetne hiše AM Best.

Obseg poslovanja Zavarovalne skupine Sava se je v letu 2025 povečal za 9,5 % in je znašal 1.133,6 milijona EUR. Čisti dobiček v višini 114,1 milijona EUR je bil za 29,8 % višji od predhodnega leta in je presegel načrtovanega. Donosnost lastniškega kapitala je dosegla 15,9 % in prav tako presegla načrtovano.

Ključni poudarki v poslovanju Zavarovalne skupine Sava so predstavljeni v javni objavi družbe z dne 6. 3. 2026 ter dostopni v informacijskem sistemu SEOnet (seonet.ljse.si) in na uradni spletni strani družbe (www.sava-re.si).

Pri delu se osredotočamo na stranke in skladno z njihovimi potrebami oblikujemo svoje 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 čim boljšo 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 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 vzpostavljene 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 od ključnih procesov, regulirano pa je tudi z zakonom in merjeno s sistemom Solventnosti II, zato gre za kompleksno področje.

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, na katerih 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, in to zaradi velikega števila trgov, na katerih delujemo. Pomemben element poslovanja zavarovalnic je upravljanje naložbenih portfeljev, ki je tesno odvisno od splošnih gospodarskih in geopolitičnih razmer ter dogajanja na finančnih trgih. Obseg premij na posamičnem zavarovalnem trgu je v medsebojni odvisnosti z BDP in tako občutljiv za dogajanja v gospodarstvu.

Stranka v središču in optimizacija poslovnih procesov kot ključni strateški usmeritvi v strateškem obdobju 2023–2027 bosta doseženi tudi z nadaljnjim razvojem naložb v IT-podporo in njeno tehnološko preobrazbo. Projekti, ki jih je skupina začela v predhodnem strateškem obdobju, bodo v naslednjem strateškem obdobju pomembno vplivali na konkurenčnost skupine. S postavitvijo novih informacijskih sistemov si družbe v skupini prizadevajo doseči cilje digitalizacije ter prilagoditi storitve potrebam in spremenjenim nakupovalnim navadam strank. Ta del strategije je nujen za zagotavljanje stabilne rasti prihodkov skupine v prihodnje. Dejavnost družbe in velike večine drugih družb v skupini spada med finančne dejavnosti in je zato podrobno normativno urejena s področnimi zakoni. Vse vidike poslovanja Save Re in posameznih družb v skupini spremljajo in nadzorujejo posamezni nadzorniki trga.

Zgornja meja osnovnega dela prejemkov 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 osnovnega dela prejemkov člana uprave Save Re določi v mesečnem bruto znesku do 22.000,00 EUR.

Sava Re, d.d.

Dunajska cesta 56

SI-1001 Ljubljana, Slovenija

T +386 1 47 50 200

F +386 1 47 50 264

info@sava-re.si

www.sava-re.si

