



Politika prejemkov v Modri zavarovalnici, d. d.

Namen in cilj ter načela politike prejemkov

Politika prejemkov družbe Modra zavarovalnica, d. d. velja za člane uprave, ključne funkcije v družbi in člane nadzornega sveta ter vse zaposlene. Spodbuja dolgoročno vzdržnost družbe in zagotavlja, da so prejemki v skladu z doseženimi rezultati, finančnim stanjem družbe in poslovno strategijo družbe ter spodbuja zanesljivo in učinkovito upravljanje tveganj.

Glavna načela politike prejemkov so:

- sorazmernost prejemkov
- jasno in pregledno upravljanje,
- spoštovanje strategije in dolgoročnih interesov zavarovalnice,
- zanesljivo in učinkovito upravljanje tveganj,
- skladnost z zakonskimi zahtevami in načeli dobrega,
- spremljanje in prilagajanje tržnim trendom in praksam,
- motiviranje in zadržanje zaposlenih.

Prejemki zaposlenih so določeni sorazmerno z zahtevnostjo, značilnostmi, obsegom nalog ali funkcij, s pooblastili, odgovornostmi in izkušnjami, upošteva obseg poslovanja zavarovalnice, dosežene rezultate tako, da zaposlene spodbujajo k sprejemanju odločitev oziroma ravnanju, ki vodi k uresničevanju ciljev zavarovalnice in ustrezno obvladovanje tveganj.

Spremenljivi prejemki zaposlenih se določajo z upoštevanjem realizacije strateških usmeritev, ki vključujejo tudi zaveze trajnosti, dolgoročnih interesov in uspešnosti zavarovalnice.

Spremenljivi prejemki zaposlenih se določijo na način, da se zagotavlja in spodbuja učinkovito upravljanje z vsemi pomembnimi tveganji in da se ne spodbuja prevzemanje tveganj, ki presegajo najvišje dovoljene izpostavljenosti. Med pomembna tveganja zavarovalnica uvršča zavarovalna tveganja, tržna tveganja, likvidnostno tveganje, tveganje koncentracije, operativna tveganja in nefinančna tveganja (strateško tveganje, trajnostna tveganja, pravna tveganja, tveganje izgube ugleda in druga nefinančna tveganja).

Kriteriji in postopki prejemkov so dokumentirani, jasno določeni in notranje pregledni ter oblikovani tako, da zagotavljajo preprečevanje nasprotja interesov.

Prejemke določa:

- skupščina za člane Nadzornega sveta in njegovih komisij,
- Nadzorni svet za člane Uprave
- Uprava in Nadzorni svet za vodjo Službe notranje revizije
- Uprava za druge kategorije zaposlenih.

Prejemki zaposlenih se določajo z upoštevanjem te politike, zakonov, kolektivne pogodbe in internih aktov zavarovalnice, prejemki članov Nadzornega sveta pa z upoštevanjem te politike in sklepov skupščine.

Skupine upravičencev prejemkov

Politika prejemkov se uporablja za:

- Nadzorni svet,
- Upravo,
- Vodilne delavce, nosilce ključnih funkcij ter ostale delavce na individualnih pogodbah o zaposlitvi,
- Za zaposlene na kolektivni pogodbi.

Na uspešnost poslovanja in profil tveganosti pomembno vplivajo Uprava, vodilni delavci, ki vodijo poslovne funkcije in nosilci ključnih funkcij.

Prejemki zaposlenih se določajo:

- z individualno pogodbo o zaposlitvi za Upravo, vodilne delavce in ostale delavce na individualni pogodbi,
- s pogodbo o zaposlitvi za zaposlene po kolektivni pogodbi, in sicer skladno s to politiko, zakoni, kolektivno pogodbo in internimi akti zavarovalnice.

Prejemki članov Nadzornega sveta in članov komisij Nadzornega sveta se določijo s sklepom Skupščine.

Prejemki organov vodenja

Družbo vodi Uprava, ki jo imenuje Nadzorni svet. Uprava ima tri člane, od katerih se eden imenuje za predsednika Uprave.

Predsednik in člana Uprave prejemajo osnovno plačilo in spremenljivi prejemek, ki morata biti usklajena z določili Zakona o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (Ur. l. RS št. 21/2010, 8/2011, 23/2014; v nadaljevanju ZPPOGD) in Uredbe o določitvi najvišjih razmerij za osnovna plačila ter višine spremenljivih prejemkov direktorjev (Ur. l. RS št. 34/2010 in 52/2011, v nadaljevanju: Uredba), drugimi predpisi, Statutom, sklepi nadzornega sveta, ter Pravilnikom o spremenljivih prejemkih uprave Modre zavarovalnice, d. d., ki je bil sprejet na 54. seji nadzornega sveta Modre zavarovalnice, d. d. dne 5. 11. 2014 in dopolnjen na 130. seji z dne 4. 2. 2020 ter z drugimi notranjimi akti.

Predsedniku in članoma Uprave Modre zavarovalnice, d. d. se v individualnih pogodbah o zaposlitvi poleg osnovnega plačila in spremenljivega prejemka, ki morata biti skladna z določili zgoraj navedenih predpisov in aktov določijo še druge pravice iz delovnega razmerja, ki izhajajo iz Pravil o določitvi pravic članov uprave iz delovnega razmerja, ki jih je sprejel nadzorni svet družbe na svoji 5. seji dne 27. 6. 2011 in spremembe in dopolnitve dne 10. 9. 2018 in dne 27. 9. 2022

Osnovno plačilo

Osnovno plačilo predsednika Uprave za polni delovni čas, ki obsega bruto plačilo, nezmanjšano za davke in prispevke, je določeno v višini 95 % 4-kratnika povprečne bruto plače, izplačane v skupini Kapitalska družba v preteklem poslovnem letu. Osnovno plačilo članov Uprave, je odmerjeno v višini 95% osnovnega plačila predsednika Uprave Modre zavarovalnice, d. d.

Na predlog Kapitalske družbe, d. d. nadzornemu svetu Modre zavarovalnice, d. d., z dne 16. 6. 2014, da se pri sprejemanju sklepov v zvezi z uskladitvijo osnovnega plačila članov uprave sprejme dodatno omejitve glede višine osnovnega plačila, v skladu s katero plačilo predsednika uprave Modre zavarovalnice, d. d. ne bo preseglo 95% osnovnega plačila predsednika uprave Kapitalske družbe, d. d. je osnovno plačilo predsednika uprave, za obdobje do naslednje uskladitve, odmerjeno v višini 95% osnovnega plačila predsednika uprave Kapitalske družbe, d. d. Osnovno plačilo članov Uprave Modre zavarovalnice, d.d. pa ne bo preseglo 95 % osnovnega plačila predsednika uprave Modre zavarovalnice, d. d. Osnovno plačilo članov Uprave Modre zavarovalnice, d.d., je za obdobje do naslednje uskladitve, odmerjeno v višini 95% osnovnega plačila predsednika Uprave Modre zavarovalnice, d. d.

Osnovno plačilo predsednika Uprave se usklajuje enkrat letno, potem ko so znani podatki o povprečni plači v skupini Kapitalske družbe za preteklo poslovno leto, uskladitev pa se izvede s 1. 7. tekočega poslovnega leta. Če se osnovno plačilo predsednika uprave Modre zavarovalnice, d. d., po izvedeni uskladitvi, zaradi spremembe osnovnega plačila predsednika uprave Kapitalske družbe, d. d., spremeni, se vsakokrat uskladi tudi osnovno plačilo člana uprave Modre zavarovalnice, d.d., in sicer naslednjega prvega dne v mesecu, potem ko so bili podatki o spremenjenem osnovnem plačilu predsednika Uprave Kapitalske družbe, d. d., javno objavljeni.

Spremenljivi prejemki Uprave Modre zavarovalnice, d. d.

S Pravilnikom o spremenljivih prejemkih članov Uprave Modre zavarovalnice, d. d. se ureja sistem določanja spremenljivih prejemkov za uspešnost poslovanja Uprave Modre zavarovalnice, d. d. Z njim se določajo pogoji in način ter postopki za določanje spremenljivih prejemkov za uspešnost poslovanja Uprave Modre zavarovalnice, d. d.

Sistem nagrajevanja s spremenljivimi prejemki za kratkoročno in dolgoročno uspešnost je oblikovan tako, da lahko član Uprave za doseganje ciljev pridobi spremenljive prejemke v višini do 30 % letnih fiksnih prejemkov.

Nadzorni svet vsako leto v skladu s strategijo družbe in potrjenim letnim poslovnim načrtom družbe ter rezultati poslovanja minulega poslovnega leta določi konkretne cilje za vsako poslovno leto, tako da bo omogočeno zanesljivo merjenje njihove realizacije. Letno, pred sprejemom letnega poslovnega načrta družbe, Nadzorni svet s sklepom določi Model za izračun spremenljivega dela prejemka uprave, ki temelji na kvantitativnih in kvalitativnih merilih uspešnosti družbe in članov Uprave.

Spremenljivi prejemek se izplača na podlagi sklepa, ki ga sprejme Nadzorni svet po sprejemu letnega poročila Modre zavarovalnice, d. d., in sicer se izplača 50 odstotkov tako določenega spremenljivega prejemka v 15 dneh po sprejemu sklepa Nadzornega sveta in 50 odstotkov po poteku dveh (koledarskih) let od datuma sklepa Nadzornega sveta. Če članu Uprave mandat preneha pred potekom tega obdobja in če je opravljal funkcijo člana Uprave manj kot dve koledarski leti, mu 50 % spremenljivega ne pripada. Če

je funkcijo člana Uprave opravljal več kot dve koledarski leti, mu ob prenehanju mandata pripada tudi izplačilo preostalih 50 odstotkov spremenljivega prejemka.

Član Uprave je upravičen do sorazmernega dela spremenljivega prejemka za posamezno poslovno leto, če je funkcijo člana Uprave opravljal le del tega poslovnega leta.

Član Uprave je dolžan vrniti Modri zavarovalnici, d. d. prejeti spremenljivi prejemek, če so izpolnjeni pogoji, ki jih za vrnitev nagrade za poslovno uspešnost ali dela te nagrade določa zakon, ki ureja gospodarske družbe.

Odpravnina

V primeru predčasnega prenehanja mandata in prekinitve individualne pogodbe o zaposlitvi, do katere ni prišlo zaradi naslednjih razlogov:

- odpoklic člana Uprave na podlagi 1. do 3. alineje 2. odstavka 268. ZGD-1,
- če član uprave sam odpove pogodbo na podlagi 7. odstavka 294. člena ZGD-1 in
- če se po prekinitvi pogodbe član Uprave ponovno zaposli v družbi (7. alineja 1. odstavka 4. člena ZPPOGD),

sta predsednik in člana Uprave upravičena do odpravnine v višini 6 (šest) povprečnih bruto osnovnih plač v preteklem letu.

V primeru predčasnega sporazumnega prenehanja mandata in individualne pogodbe o zaposlitvi se v sporazumu lahko določi odpravnina v višini največ 6 (šest) povprečnih bruto osnovnih plač v preteklem letu, če to ni v nasprotju z veljavnimi predpisi.

Prejemki ključnih funkcij

Družba organizira izvajanje ključnih funkcij notranje revizije in upravljanja tveganj v okviru samostojnih organizacijskih enot. Funkcijo spremljanja skladnosti organizira preko nosilca te funkcije, ki je pri njenem izvajanju podrejen neposredno upravi družbe. Aktuarsko funkcijo organizira, preko nosilca te funkcije, ki je pri njenem izvajanju podrejen neposredno Upravi družbe, pri čemer se lahko aktuarsko funkcijo zagotavlja tudi, kot izločen posel v skladu z zakonom, ki ureja zavarovalništvo.

Nosilci ključnih funkcij so osebe, ki so odgovorne za ključne funkcije zavarovalnice.

Delovna mesta se na podlagi Pravilnika o sistemizaciji delovnih mest, metodologiji za ugotavljanje zahtevnosti delovnih mest in njihovo vrednotenje ter seznam delovnih mest Modre zavarovalnice, d. d., vrednotijo s številom točk za določitev osnovnih plač delovnih mest in so odvisna od zahtevane strokovne izobrazbe in zahtevnosti dela.

Števila točk se razvrščajo v tarifne skupine glede na stopnjo zahtevane strokovne izobrazbe in zahtevanih delovnih izkušenj na enakih, podobnih ali primerljivih delovnih mestih.

Nosilci ključnih funkcij so na podlagi Pravilnika o sistemizaciji delovnih mest, metodologiji za ugotavljanje zahtevnosti delovnih mest in njihovo vrednotenje ter seznam delovnih mest Modre zavarovalnice, d. d.,

uvrščeni v najvišji tarifni razred, izjemno pomembnih in najbolj zahtevnih del oziroma imajo lahko sklenjeno tudi Individualno pogodbo o zaposlitvi.

Prejemki nosilcev ključnih funkcij so sestavljeni iz osnovnega in variabilnega plačila določeni v skladu s Pravilnikom o delovnih razmerjih, na podlagi katerega imajo sklenjene pogodbe o zaposlitvi/individualne pogodbe, Pravilnika o sistemizaciji delovnih mest, metodologiji za ugotavljanje zahtevnosti delovnih mest in njihovo vrednotenje ter seznam delovnih mest Modre zavarovalnice, d. d., in Pravilnika o variabilnem delu plače v Modri zavarovalnici, d. d. Pri določanju višine variabilnega dela plačila nosilcev ključnih funkcij ne smejo biti vključeni kriteriji, ki so neposredno povezani z uspešnostjo poslovanja zavarovalnice, zaradi zagotovitve neodvisnosti oziroma preprečevanja nasprotja interesov pri opravljanju njihovega dela.

Prejemki organov nadzora

Prejemki organov nadzora so določeni na podlagi Ad 8 sklepa Skupščine družbe Modre zavarovalnice, d. d., z dne 3. 6. 2025.

Sejnina

Člani nadzornega sveta prejmejo za udeležbo na seji sejnino, ki za posameznega člana nadzornega sveta družbe znaša do 260,00 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.

Osnovno plačilo in doplačila za opravljanje funkcije

Člani nadzornega sveta poleg sejin prejmejo osnovno plačilo za opravljanje funkcije v višini do 13.300,00 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 za opravljanje funkcije, 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 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.

Člani nadzornega sveta prejemajo 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.

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.

Povračilo stroškov

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.

Prejemki zaposlenih

V družbi je oblikovana naslednja struktura prejemkov zaposlenih:

- osnovna plača
- variabilni del plače
- druge ugodnosti in spodbude
- prejemki ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi.

Osnovna plača je določena glede na vlogo in pozicijo zaposlenega, vključno s pridobljenimi znanji, profesionalnimi izkušnjami, odgovornostjo, zahtevnostjo dela in lokalno situacijo na trgu dela.

Cilj sistema določanja variabilnega dela plače v družbi je zagotoviti motivacijsko naravnan in stimulativen sistem nagrajevanja z jasnimi in transparentnimi kriteriji, ki je usmerjen k doseganju ciljev in spodbujanju prodajnih aktivnosti ter krepitvi timskega dela in kolektivne uspešnosti.

Oblike variabilnega dela plače so naslednje:

- variabilni del plače za individualno delovno uspešnost,
- variabilni del plače za poslovno uspešnost,
- variabilni del plače iz naslova timske uspešnosti - za delavce na področju prodaje in na področju upravljanja premoženja,

- variabilni del plače za nadstandardne dosežke in
- prodajna provizija.

Višina celotnih prejemkov zaposlenih ni pomembno odvisna od variabilnega dela prejemkov, hkrati pa še vedno predstavlja učinkovit način spodbujanja zaposlenih za doseganje ali preseganje načrtovanih rezultatov dela.

Variabilni deli plače zaposlenih se določajo z upoštevanjem njihovega prispevka k doseganju strateških in planskih ciljev zavarovalnice, ciljev organizacijske enote, visokih strokovnih in etičnih standardov, ciljev trajnostnega razvoja, pozitivnega odnosa do notranjih kontrol ter doseganja individualnih ciljev.

Družba nima vpeljanega sistema nagrajevanja z delnicami in /ali opcijami.

Družba je oblikovala pokojninski načrt kolektivnega prostovoljnega dodatnega pokojninskega zavarovanja in v korist zaposlenih, ki so se vključili v pokojninski načrt, plačuje premijo prostovoljnega pokojninskega zavarovanja.

Zaposleni ob prenehanju pogodbe o zaposlitvi prejmejo odpravnino v skladu z zakonom in pogodbo o zaposlitvi.

V Modri zavarovalnici, d. d. posredno vključujemo tveganja glede trajnostnosti v sistem upravljanja tveganj.

Politika začne veljati z dnem, ko je odobrena na skupščini družbe.