

**Trajnostni  
vidik politike  
prejemkov  
v Triglav,  
pokojninski  
družbi, d.d.**



Vse bo v redu.

**triglavpokojnine**

[triglavpokojnine.si](http://triglavpokojnine.si)

# Trajnostni vidik politike prejemkov v Triglav, pokojninski družbi, d.d.

Triglav, pokojninska družba, d.d. z izvajanjem politike prejemkov na podlagi Pravil o prejemkih in drugih pravicah članov posloводства (v nadaljnjem besedilu: Pravila prejemkov), uresničuje trden in zanesljiv sistem upravljanja ter zagotavlja integriteto in transparentnost poslovanja. Pravila so oblikovana na način, da se upošteva notranja organizacija družbe, usmeritve za odvisne družbe znotraj politik prejemkov v Skupini Triglav ter narava, obseg in kompleksnost tveganj (med drugimi tudi nefinančnih tveganj). Njen namen je oblikovanje in izvajanje takšnih sistemov delitve prejemkov zaposlenim, ki zagotavljajo vzdrževanje primerne kapitalske trdnosti pokojninske družbe, spodbujajo zanesljivo in učinkovito upravljanje tveganj, ne spodbujajo prevzemanja tveganj, ki presegajo meje dovoljenega (sprejemljivega) tveganja za pokojninsko družbo ter omogočajo pridobitev in zadržanje primerno strokovno usposobljenih, kompetentnih, odgovornih in zavzetih zaposlenih. Cilj Pravil prejemkov, ter med drugim tudi Zaveze trajnosti Skupine Triglav (EGS), ki jo je sprejela lastnica pokojninske družbe Zavarovalnica Triglav, d.d. je, da z osredotočenostjo na stranko dinamično razvijamo nove načine poslovanja, ki so temelj našega odgovornega dolgoročnega razvoja, ter hkrati poslujemo dobičkonosno in varno ter tako uresničujemo našo trajnostno zavezo. Ugled Triglav, pokojninske družbe, d.d. in Skupine Triglav razumemo kot grajenje kakovostnih odnosov s ključnimi deležniki, poslovno uspešnost pa tudi kot odraz pozitivnih gibanj osrednjih kazalnikov našega trajnostnega razvoja.

Temeljna načela, ki jim Pravila prejemkov sledijo, so načelo sorazmernosti prejemkov, spoštovanja strategije in dolgoročnih interesov Triglav, pokojninske družbe, d.d. ter Skupine Triglav, učinkovito upravljanje s tveganji, preprečevanje nasprotja interesov ter razvoj visoke organizacijske kulture in izpolnjevanje strateških vrednot.

Osnova za določanje sistema prejemkov zaposlenih v Triglav, pokojninski družbi, d.d., poleg veljavnih delovnopравnih predpisov in notranjih aktov, so njihove pristojnosti in odgovornosti z upoštevanjem učinkovitega obvladovanja tveganj in zagotavljanja skladnosti poslovanja. Osnovna plača se določi z upoštevanjem zahtevnosti dela, odgovornosti, pooblastil, statusa ter kompleksnosti del in nalog zaposlenega. Del plače iz naslova delovne uspešnosti oziroma variabilni del prejemka se določa z upoštevanjem doseganja ciljev in poslovnih rezultatov pokojninske družbe. Triglav, pokojninska družba, d.d. zaposlenim ne zagotavlja izplačila variabilnega prejemka vnaprej. Variabilni prejemek se izplača le, če izplačilo dopuščajo poslovni rezultati in če so uresničeni zastavljeni cilji v obračunskem obdobju.

## Uprava

Plača Uprave je sestavljena iz osnovnega plačila (fiksni del) in spremenljivega plačila (variabilni del) in se izplačuje v skladu z veljavno zakonodajo ter notranjimi akti družbe.

Uprava je upravičena do spremenljivega plačila v maksimalni višini do 30 % letne osnovne plače.

Predloge kriterijev in meril za izračun uspešnosti članov Uprave pripravi Komisija za imenovanje in prejemke, potrdi pa jih Nadzorni svet. Namen kriterijev in meril uspešnosti je čim objektivnejše spremljanje uresničevanja letnih in srednjeročnih ciljev ter vrednotenje dela članov Uprave v rednih časovnih razmikih. Kriteriji in merila za izračun uspešnosti so opredeljeni

tako, da je z njihovo uporabo mogoče ugotoviti stopnjo realizacije letnih in srednjeročnih ciljev poslovanja zavarovalnice, sprejetih v letnih načrtih poslovanja ter v strateških dokumentih družbe.

Letna nagrada za uspešnost poslovanja se izplača v treh delih, in sicer najprej 50 %, ki se izplača v 30 dneh od potrditve letnega poročila in sprejema sklepa Nadzornega sveta o določitvi nagrade. Izplačilo 40 % nagrade se odloži za dve leti, izplačilo 10 % nagrade pa za tri leta, pri čemer se pri vseh treh delih sorazmerno upošteva čas opravljanja funkcije v koledarskem letu.