



DDOR
OSIGURANJE

Akcionarsko društvo
za osiguranje „DDOR Novi Sad“
Novi Sad

NADZORNI ODBOR

BROJ: 2/37/2023
DANA: 18.04.2023. GODINE
NOVI SAD

Na osnovu člana 41. stav 1. tačka 1. Statuta Akcionarskog društva za osiguranje „DDOR Novi Sad“ Novi Sad, Nadzorni odbor „DDOR Novi Sad“ a.d.o. Novi Sad, na 92. sednici održanoj 18.04.2023. godine, doneo je sledeću

ODLUKU

1. Utvrđuje se Poslovni plan Akcionarskog društva za osiguranje „DDOR Novi Sad“ Novi Sad za 2023. godinu, čiji je sastavni deo Strategija upravljanja rizicima.
2. Tekst akta iz tačke 1. čini sastavni deo ove Odluke.

**PRESEDNIK
NADZORNOG ODBORA**
Goran Stanivuković

4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI ZA 2023. GODINU (nastavak)

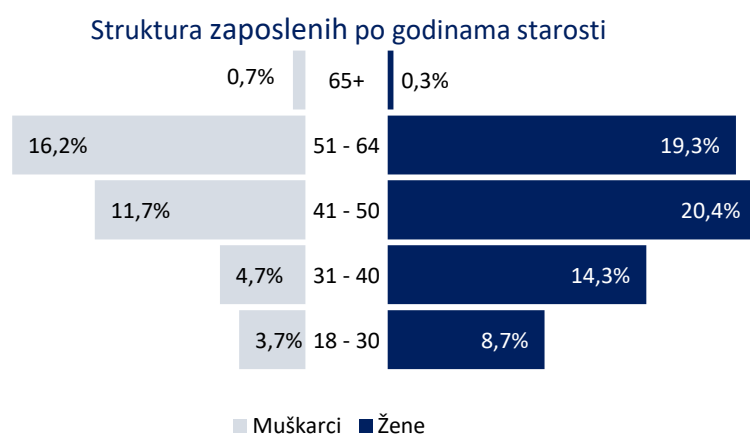
S obzirom na desetogodišnje partnerstvo sa Akademijom bezbedne vožnje NAVAK i značajna ulaganja u bezbednost saobraćaja, edukacija vozača se nastavlja, posebno u kategoriji mladih vozača i mlađih učesnika u saobraćaju koji spadaju u kategoriju najrizičnijih. Pored toga, kroz ovakav vid pristupa vozačima, značajno se utiče na podizanje svesti o važnosti osiguranja, čime se pozitivno utiče na razvoj tržišta osiguranja. Kroz direktnu komunikaciju sa građanima, Društvo dobija povratne informacije od klijenata i potencijalnih klijenata, što dovodi do poboljšanja ponude osiguranja, kao i procesa procene i likvidacije šteta.

RODNA RAVNOPRAVNOST

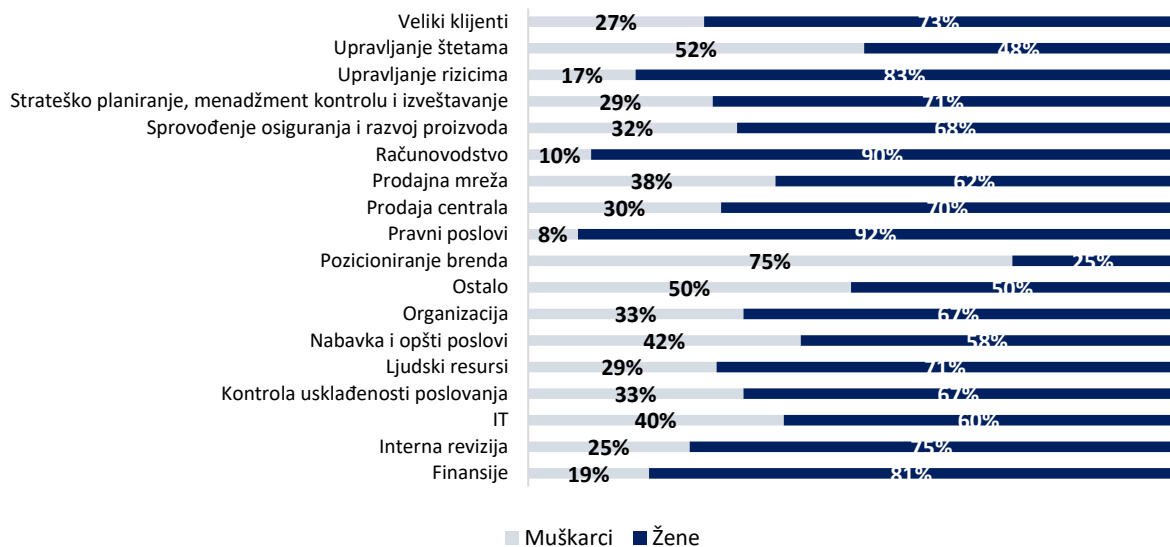
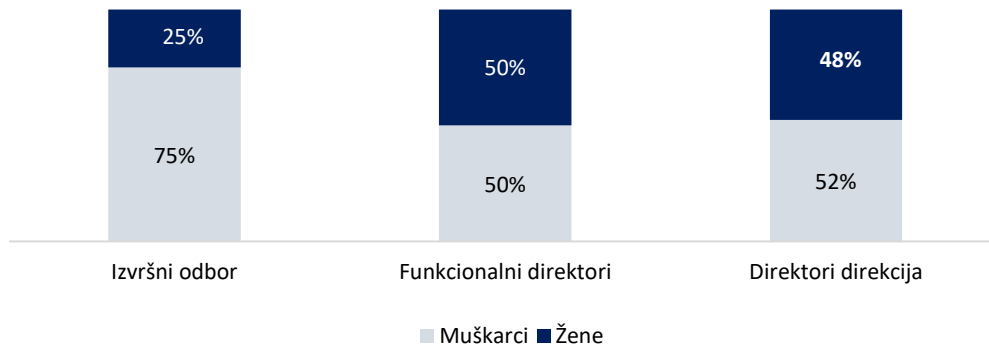
Ocena stanja rodne ravnopravnosti u oblasti za koju je poslodavac odgovoran

Društvo je u procesu rada i obavljanja delatnosti osiguranja, pri donošenju odluka, akata i postupcima vodilo računa i isključilo mogućnost postojanja diskriminacije zasnovane na polu, u skladu sa odredbama Zakona o radu i Zakona o rodnoj ravnopravnosti (Zakon) naročito u oblastima zapošljavanja i izbora kandidata za obavljanje određenog posla, stručnog usavršavanja i osposobljavanja zaposlenih, napredovanja na poslu, kao i prestanka radnog odnosa po osnovu viška zaposlenih, vodeći se pri tome i odredbama Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu.

Struktura zaposlenih kod Poslodavca na dan **31.12.2022.** uključujući pol i godine starosti:



4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI ZA 2023. GODINU (nastavak)



Usled zaokruživanja ukupan zbir procenata može da ne iznosi 100%.

Poslodavac je u okviru plana poslovanja za 2022. godinu, u posebnom delu koji se odnosi na ostvarivanje i unapređenje rodne ravnopravnosti, predvideo posebne mere u skladu sa Zakonom (Plan). Struktura zaposlenih predstavljena u grafikonima ukazuje na uravnoteženu zastupljenost oba pola kako u različitim funkcijama, tako i na položajima i izvršilačkim radnim mestima. Neuravnotežena zastupljenost u Izvršnom odboru pre svega je rezultat reprezentativnog modela članstva u ovom telu. Naime, u Izvršnom odboru su zastupljene funkcionalne oblasti sistema od najvećeg značaja za pretežnu delatnost Društva.

Rukovodioci tih oblasti već dugi niz godina upravljaju njima i stoga su znanje, zasluge u radu i radno iskustvo bili jedini kriterijumi imenovanja u izvršni odbor. Pored toga, neuravnotežena zastupljenost postoji u određenim funkcijama sistema, što je uzrokovano razlozima navedenim u delu koji se odnosi na posebnu meru Zapošljavanja i izbora kandidata.

4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI ZA 2023. GODINU (nastavak)

Poslodavac je u procesu rada i obavljanja delatnosti osiguranja i pri donošenju odluka, akata i procedura preduzeo sve potrebne mere kojima je isključio mogućnost diskriminacije zasnovane na polu. Prilagođavanje odnosno otklanjanje kao i ublažavanje neravnomerne zastupljenosti polova zaposlenih kod Poslodavca, do sada je sprovedeno postupno, što će i dalje biti usmerenost Društva ako/gde se ukaže neuravnotežena zastupljenost. U tu svrhu, Poslodavac je sačinio spisak posebnih mera za 2022. koje su predstavljene u tabeli ispod. Kontrolu primene ovih mera obavlja Direkcija za ljudske resurse kroz praćenje statističkih podataka o zaposlenima, te o tome dostavlja potrebne izveštaje nadležnim državnim organima i telima Poslodavca.

Posebne mere

Br.	Posebna mera	Razlozi za određivanje	Ciljevi		Način sprovođenja
1.	Stručno usavršavanje i osposobljavanje	Zastupljenost polova u obukama srazmerno odnosu u strukturi zaposlenih	Promovisanje jednakih mogućnosti	kontinuirano	Planiranje, povezivanje, praćenje
2.	Zapošljavanje i izbor kandidata	Trenutna struktura zaposlenih	Promovisanje jednakih mogućnosti	kontinuirano	Rodno senzitivno oglašavanje i promovisanje rada kod poslodavaca; primena
3.	Podrška porodiljama i roditeljstvu	Obaveze pri zasnivanju porodice; Zdravlje	Balans profesionalnog i privatnog života	kontinuirano	Obezbeđivanje uslova za povratak na posao; Odobravanje fleksibilnog radnog vremena
4.	Rodno senzitivni jezik	Potreba za usaglašavanjem akata u kojima se koristi gramatički rod	Promovisanje jednakih mogućnosti; Uklanjanje rodni stereotipa	kontinuirano	Rodno senzitivno formulisanje akata
5.	HR statistika	Potreba za unapređenjem i detaljnijim praćenjem podataka	Kontrola sprovođenja posebnih mera; Analiza stanja; Rodno odgovorno budžetiranje	kontinuirano	Statistički podaci o zaposlenima razvrstani i iskazani po polu i starosnoj dobi

U ovom izveštaju su prezentovani rezultati sprovođenja posebnih mera prema indikatorima sa početnom i ciljnom vrednošću. Ove mere se kod poslodavca sprovode kontinuirano, a njihovi efekti prate redovno, na mesečnom i godišnjem nivou.

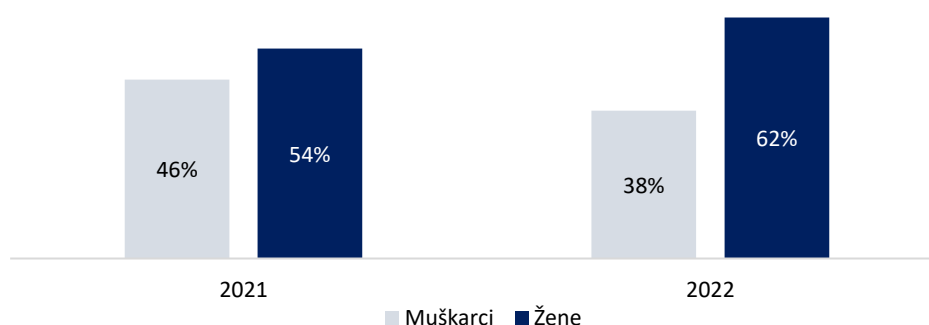
Stručno usavršavanje i osposobljavanje

Ova mera se sastoji u obezbeđivanju jednake dostupnosti zaposlenima svih oblika profesionalnog razvoja, bez obzira na pol. Društvo je uz primenu redovnih procedura i uputstava održalo i u oblasti usavršavanja i osposobljavanja ravnomernu zastupljenost zaposlenih oba pola u okviru svih funkcionalnih oblasti sistema. Cilj ove mere, promovisanje jednakih mogućnosti, je ostvaren i u prethodnoj godini primenom planiranih načina sprovođenja mere.

4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI ZA 2023. GODINU (nastavak)

Oblici profesionalnog razvoja zaposlenih su planirani na rodno odgovoran način, a zaposleni su o obukama, treninzima, seminarima i drugim usavršavanjima obaveštavani bez rodne diskriminacije, bez uticaja stereotipnih rodnih uloga. Svima je pružena jednaka mogućnost za profesionalni razvoj, bez obzira na lične karakteristike. Pozivi za obuke su dakle i u 2022. godini dostavljani zaposlenima po principu relevantnosti sadržaja konkretnog oblika usavršavanja za posao koji zaposleni obavljaju. Tokom cele godine, zaduženi u Direkciji za ljudske resurse su pratili strukturu polaznika obuka i kurseva, kako bi osigurali stabilno ravnopravno učešće zaposlenih tokom cele godine, i o tome redovno izveštavali menadžment.

Udeo u fondu časova obuka



Broj zaposlenih na obukama

Broj zaposlenih na obuci	31.12.2022	Učešće % 2022	Rast % 2022/2021	31.12.2021	Učešće % 2021
Muško	479	37,1	1,7	471	41,0
Žensko	812	62,9	19,8	678	59,0
Ukupno	1.291	100,0	12,4	1.149	100,0

Zapošljavanje i izbor kandidata

Ova mera se sastoji u obezbeđivanju jednakog tretmana oba pola u planiranju, sprovođenju i kontroli procesa zapošljavanja i izbora kandidata za posao. Planiranje odnosno proces budžetiranja prijema novih zaposlenih pre početka godine podrazumeva alokaciju sredstava isključivo po principima ekonomske opravdanosti i potreba organizacije posla, bez rodne diskriminacije. U oglašavanju, za popunjavanje upražnjenih pozicija koristi se rodno neutralan pojam „osoba“. Izbor kandidata za posao se vrši isključivo primenom kriterijuma stručnosti, kao i analizom profila osobe u kontekstu potreba i uslova radne sredine. Ostvarena polna struktura novozaposlenih zavisi pre svega od strukture prijavljenih kandidata. U 2022. godini, za poslove u Društvu prijavilo se ukupno 2.477 kandidata, od čega 1.419 (58%) ženskog pola, a 1.058 (42%) muškog pola. Potom se izbor sužava u zavisnosti od toga da li su ispunili uslove oglasa i uspešno prošli sve krugove testiranja i selekcije. U toku 2022. godine, ukupno je zaposleno 185 lica, od čega 48 muškog pola, a 137 ženskog pola. U tom smislu primetno je

4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI ZA 2023. GODINU (nastavak)

prisustvo rodni uloga kod pojedinih zanimanja i funkcija, i to većeg broja kandidata ženskog pola za funkcije računovodstva, pravnih poslova, finansija i ljudskih resursa. U takvom kontekstu, Poslodavac je težio da rodno neutralnim oglašavanjem i selekcijom kandidata obezbedi uravnoteženu zastupljenost polova u svim funkcijama sistema. U tabeli je predstavljena polna struktura novozaposlenih u 2022. godini.

Struktura novozaposlenih				
Funkcija / Funkcionalna oblast	2022		2021	
	Muškarci	Žene	Muškarci	Žene
Kontrola usklađenosti poslovanja	0	1	0	0
Finansije	1	4	1	0
Interna revizija	0	1	0	0
IT	2	3	5	3
Ljudski resursi	2	3	0	4
Nabavka i opšti poslovi	1	1	2	3
Organizacija	1	1	0	0
Ostalo	1	0	0	0
Pozicioniranje brenda	0	0	1	0
Pravni poslovi	0	1	0	1
Prodaja centrala	0	6	2	5
Računovodstvo	0	1	0	3
Sprovođenje osiguranja i razvoj proizvoda	4	11	5	14
Strateško planiranje, menadžment kontrolu i izveštavanje	0	1	0	3
Upravljanje rizicima	0	2	0	0
Upravljanje štetama	6	9	5	7
Veliki klijenti	0	2	0	0

Podrška porodiljama i roditeljstvu

Primena ove mere podrazumeva jednak tretman zaposlenih tokom i nakon trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva radi nege deteta i posebne nege deteta. U ovim slučajevima, kod zaposlenih na određeno vreme, poslodavac je obezbedio povratak na poslove po okončanju odsustva sa rada. U radnom angažmanu lica, naše Društvo se vodi isključivo kriterijumima stručnosti, efikasnosti i potreba organizacije rada.

Podrška roditeljstvu se ogleda u odobravanju fleksibilnog radnog vremena zaposlenima sa decom mlađom od 7 godina. Na ovaj način se ostvaruje balans privatnog i poslovnog života jer se roditeljima u važnoj fazi podizanja i vaspitavanja dece omogućava da ranije započnu i samim tim završe radno vreme. Poslodavac ovo pravo garantuje nezavisno od pola i time se promovira jednake uloge u podizanju dece.

Broj zaposlenih na porodiljskom odsustvu

Započeto porodiljsko odsustvo u toku 2022. godine	Vraćeno na rad po okončanom porodiljskom odsustvu	Prestao radni odnos po okončanju porodiljskog odsustva	Zaposlenih na porodiljskom odsustvu na dan 31.12.2022	Zaposlenih na porodiljskom odsustvu na dan 31.12.2021
23	12	5*	23	17

*4 prestanka sporazumom na zahtev zaposlene, 1 prestanak istekom roka

4. SMERNICE I STRATEŠKE AKTIVNOSTI ZA 2023. GODINU (nastavak)

Rodno senzitivni jezik

Primenom rodno senzitivnog jezika u aktima, uklanja se reziduum gramatičkog roda koji ukazuje na rodne uloge. Ugovori o radu svih zaposlenih sadrže rodno senzitivne izraze. Posvećenost ovoj temi je kontinuirana i sprovodi se istovremeno kada se ukažu potrebe za izmene i dopune opštih akata, odnosno pri izmeni modela i obrazaca pojedinačnih akata.

Statistika ljudskih resursa

Ova mera podrazumeva vođenje evidencija i sačinjavanje izveštaja u oblasti rada, kao i u oblasti rodne ravnopravnosti, na način koji omogućava stalni uvid u promene strukture podataka po osnovu pola zaposlenih. Statistika ljudskih resursa je tokom 2022. godine redovno i blagovremeno izveštavala menadžment Društva i izrađivala evidencije o ostvarivanju rodne ravnopravnosti.

Zaključak

Društvo kao poslodavac je prethodne godine u celosti usaglasio praksu sa podzakonskim aktima donetim na osnovu Zakona o rodnoj ravnopravnosti. Kontrolu i primenu planiranih posebnih mera kod poslodavca vrši Direckija za ljudske resurse i, na osnovu njene statistike, takođe i menadžment Društva. Posebne mere su motivisane preostalim aktivnostima na daljem promovisanju jednakih mogućnosti.

PLAN 2023: Potreba za revizijom plana usled globalne geopolitičke i makroekonomske situacije

U skladu sa gore navedenim izazovnim globalnim geopolitičkim i makroekonomskim okruženjem, kao i zahtevima matične Grupe kojoj Društvo pripada, po potrebi će se izvršiti revizija planiranih cifara.