

NEFINANSIJSKI IZVEŠTAJ

20 25

Novi Sad, april 2026



DDOR
OSIGURANJE

Unipol



**GODINA
POSVEĆENOSTI**



ODGOVORNOST KAO TEMELJ NAŠEG POSLOVANJA

Održivi razvoj za DDOR nije dodatna tema, već sastavni deo načina na koji razumemo odgovorno osiguranje i dugoročno upravljanje rizicima. Kao Društvo sa osam decenija prisustva na tržištu Srbije i deo Unipol Grupe, svesni smo svoje uloge u stvaranju stabilnosti – za klijente, zaposlene i zajednicu u kojoj poslujemo.

Tokom 2025. godine nastavili smo da integrišemo ESG principe u ključne poslovne procese: od upravljanja rizicima i razvoja proizvoda, preko operativne efikasnosti i digitalizacije, do odnosa sa zaposlenima, partnerima i dobavljačima. Poseban fokus bio je na unapređenju transparentnosti i daljem usklađivanju sa najboljim evropskim praksama, uz oslanjanje na znanje i podršku matične kompanije.

Verujem da održivost u osiguranju mora imati praktičnu vrednost – kroz otpornije poslovanje, odgovorne proizvode i pouzdanu podršku klijentima u vremenima povećane neizvesnosti, naročito u kontekstu klimatskih i društvenih promena.

Ovaj izveštaj predstavlja pregled našeg pristupa, ostvarenih aktivnosti i pravca daljeg razvoja. On potvrđuje našu posvećenost dugoročnoj vrednosti, odgovornom upravljanju i kontinuiranom unapređenju u interesu svih zainteresovanih strana.

Vladimir Malešević
PREDSÉDNIK IZVRŠNOG ODBORA



DDOR
OSIGURANJE

Unipol

**80 GODINA
POSVEĆENOSTI**

JEDNA KOMPANIJA.
JEDAN BREND.
JEDNA KULTURA.

Osam decenija posvećeni smo pružanju vrhunske usluge osiguranja našim mnogobrojnim klijentima, kao i konstantnom napretku i dostupnosti na tržištu. DDOR osiguranje predvodi razvoj u industriji i inovativnim rešenjima odgovara na različite potrebe građana i privrede.

DDOR je prešao put od vodećeg državnog osiguravača do savremene kompanije i člana italijanske Unipol Grupe. Ovaj jubilej potvrđuje našu snagu, viziju i spremnost da zajedno gradimo budućnost na temeljima poverenja i posvećenosti.

*U kontekstu **održivosti**, ovu godišnjicu ističemo kao 80 godina **domaćinskog poslovanja** – dugoročno, odgovorno i promišljeno, uz ravnotežu ekonomskih rezultata, društvene uloge i brige o životnoj sredini.*

Sadržaj

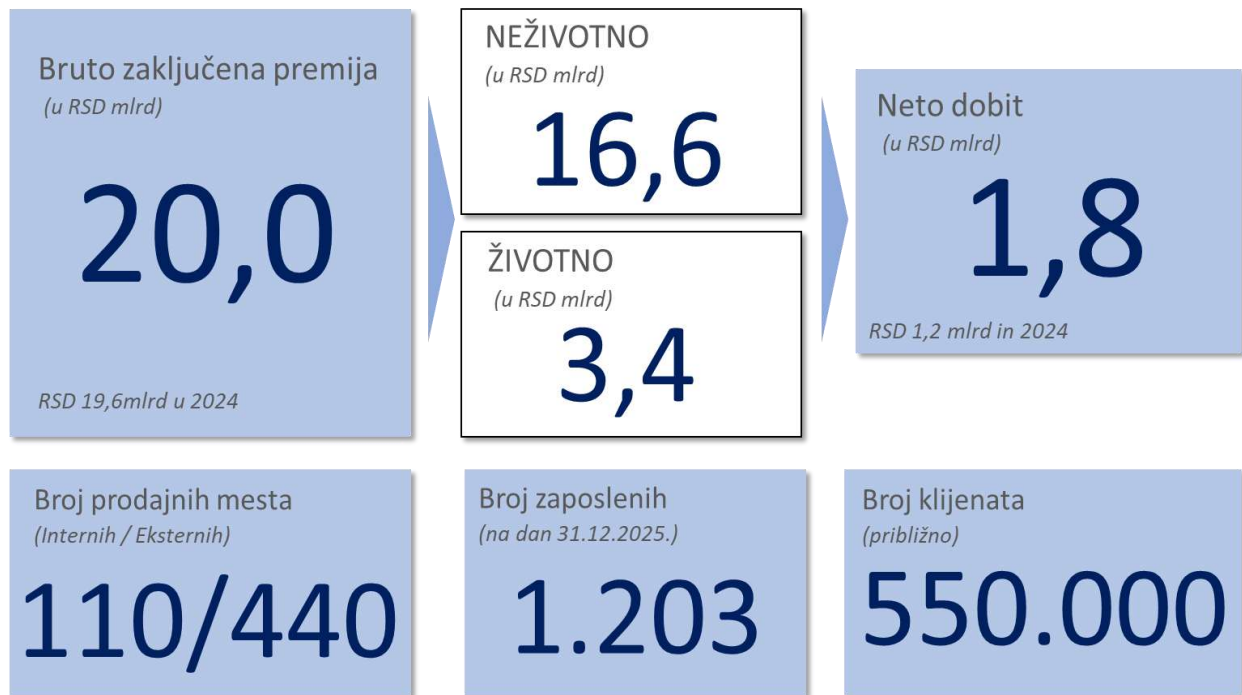
1. DDOR u 2025. godini - Na prvi pogled.....	1
2. Vrednosti.....	2
3. DDOR-ova posvećenost održivom razvoju.....	3
4. ESG okviri kao pokretači održivog poslovanja u osiguranju.....	4
4.1. Procena dvostruke materijalnosti 2025 (DMA).....	5
4.2. Principi upravljanja rizicima.....	9
4.3. ESG Rizici - proširenje sistema upravljanja rizicima.....	11
5. Strateški pristup održivosti 2025 – 2027.....	12
5.1. Akcioni plan u praksi.....	13
5.2. Izazovi i aktivnosti za 2026 – 2027.....	14
6. Principi zaštite životne sredine.....	15
6.1. Održiva ulaganja.....	16
6.2. Odgovornost za prirodno okruženje.....	17
7. Društveni principi.....	20
7.1. Principi ljudskih prava.....	20
7.2. Principi rada.....	21
7.3. Bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih.....	23
8. Događaji i inicijative u 2025. godini.....	25
8.1. Spoljna društvena interakcija.....	30
8.2. Priznanje za podizanje standarda.....	32
9. Upravljanje.....	32
9.1. Odgovorna nabavka i održivost u lancu snabdevanja.....	33
9.2. Politike kao formalno opredeljenje i odlučnost.....	35
9.3. Principi borbe protiv korupcije.....	36
9.4. ISO standardi.....	38
9.5. Učešće u Globalnom dogovoru UN.....	38
10. Digitalna komunikacija i održivost.....	40
11. Ispod površine rezultata.....	42

Nefinansijsko izveštavanje (čl. 37. Zakona o računovodstvu)- informacije neophodne za razumevanje:

- razvoj, (*vidi str. 3-5; 11-14*)
- rezultati poslovanja i položaj pravnog lica, (*vidi str. 1*)
- rezultati svojih aktivnosti u vezi sa:
 - o minimalna zaštita životne sredine, (*vidi str. 3-4; 15-19*)
 - o socijalna i kadrovska pitanja, (*vidi str. 21-24*)
 - o poštovanje ljudskih prava, (*vidi str. 20-21*)
 - o borba protiv korupcije i pitanja mita (*vidi str. 36-37*), kao i
- kratak opis poslovnog modela pravnog lica; (*vidi str. 1*)
- opis politike pravnog lica po tim pitanjima, (*vidi str. 35-36*)
- rezultati tih mera; (*vidi str. 7-8; 11-12*)
- glavni rizici vezani za ona pitanja koja se odnose na poslovanje pravnog lica, (*vidi str. 9-12*)
- nefinansijski ključni indikatori uspeha relevantni za određene operacije. (*vidi str. 16-19*)

1. DDOR u 2025. godini - Na prvi pogled

Prateći našu viziju: „Pravovremenu i adekvatnu isplatu šteta, uz usklađivanje sa evropskim standardima u oblasti osiguranja“, postigli smo:



Sa aspekta održivog razvoja, 2025. godinu obeležile su systemske aktivnosti i implementacija planiranih inicijativa. Započeta su četiri strateška projekta definisana trogodišnjim akcionim planom, uz realizaciju više operativnih aktivnosti koje su dodatno integrisale ESG principe u poslovanje.

Među njima se izdvajaju razvoj novog proizvoda neživotnog osiguranja sa socijalnom dimenzijom, primena smernica održivosti u svakodnevnom poslovnim procesima i uspostavljanje Kodeksa ponašanja dobavljača kao osnove za odgovornu i održivu nabavku.

Time smo održivost pomerili sa nivoa opredeljenja na nivo primene.

2. Vrednosti



DDOR Novi Sad je vodeći igrač na tržištu osiguranja u Srbiji i deo italijanske grupe Unipol, evropskog lidera u neživotnom osiguranju. Naše dugogodišnje iskustvo kombinuje tradiciju, stručnost zaposlenih i poslovno znanje, pružajući pouzdanu zaštitu i stvarajući vrednost za klijente i zajednicu.

Kao tržišni lider, DDOR Novi Sad doprinosi zaštiti interesa i održivom razvoju svih zainteresovanih strana.

Ponašanje i odluke naših zaposlenih oblikuju se kroz pet ključnih principa:

Pristupačnost



Za nas je pristupačnost, spremnost da pravovremeno i adekvatno budemo na raspolaganju onima kojima smo potrebni. „Drago nam je da možemo da pomognemo!“ je parola koja nas vodi. Pristupačnost podstiče međusobnu dostupnost i dijalog, stvarajući bolju organizacionu efikasnost.

Poštovanje



Poštovanje ukazujemo svima, bez obzira na različitost u mišljenju, iskustvu i znanju, ličnosti, godinama i poreklu. Vodi nas ideja o reciprociteta: „Ponašaj se prema drugima kako bi želeo da se oniponašaju prema tebi“. Poštovanje znači osluškivanje potreba svih kako bi se obezbedila harmonična organizacija i usluga visokog kvaliteta.

Solidarnost



Pomažemo kolegama, klijentima i zajednici kroz pokazivanje empatije i toleranciju. Negujemo osećaj zajedništva i lojalnosti. Solidarnost povećava saradnju, timsku sinergiju i međusobno poverenje koje je najvažniji preduslov uspeha.

Odgovornost



Kao tim i kao velika porodica, u potpunosti smo odgovorni prema našim kolegama, našim prodajnim snagama, društvu, klijentima i konačno no ne manje važno, našoj Grupi. Svaka aktivnost, čak i ona najmanja, donosi posledice i moramo da budemo potpuno svesni da naša želja za unapređenjem zahteva pozitivne primere. Uvek ćemo nastojati da budemo dobar primer ipredstavljati reper drugima, našim odgovornim ponašanjem. Dela govore više od reči

Dugoročna perspektiva



Učimo kroz lekcije iz prošlosti kako bismo razumeli sadašnjost i postavili osnovu za stvaranje strategije kojom ostajemo uspešni i nastavljamo da činimo razliku u budućnosti, previđajući rizike i trendove zdrav, održiv i profitabilan rast. Dugoročna perspektiva podrazumeva našu strast za radom i osećaj odgovornosti kojima se renomirano i snažno Društvo predaje narednoj generaciji.

3. DDOR-ova posvećenost održivom razvoju

DDOR follows the Unipol Group Strategic Plan for the 2025–2027 period, aligning with its sustainability priorities and reaffirming its commitment to achieving key objectives in 2025. The focus is placed on Sustainable Development Goals (SDGs) 3, 8, 11 and 13, which relate to advancing health and well-being, promoting decent work, fostering sustainable communities, and strengthening climate action.

SDG/Oblast delovanja	Ključne aktivnosti
<p><i>Podrška zajednici u odgovoru na potrebe u oblasti zdravlja i blagostanja</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Jačanje ESG komponente u ponudi proizvoda životnog osiguranja „Osiguranje za ceo život“ (<i>pristupačna premija za sve kategorije stanovništva</i>) • Informisanje i edukacija klijenata o značaju prevencije i očuvanja zdravlja • Dobrovoljno zdravstveno osiguranje zaposlenih, proširenje pokriva • Dodatno pokriće dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja za zaposlene trudnice i zaposlene sa utvrđenim statusom osoba sa invaliditetom • Podrška mentalnom zdravlju zaposlenih kroz omogućavanje pristupa specijalizovanim programima psihološke podrške • Podsticanje fizičke aktivnosti zaposlenih kroz subvencionisano korišćenje mreže sportskih objekata
<p><i>Ljudi i alati u službi ljudi</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Unapređenje standarda rada u lancu vrednosti kroz primenu Kodeksa ponašanja dobavljača i ESG evaluaciju • Programi stipendiranja za decu zaposlenih i podrška obrazovanju zaposlenih doprinose razvoju kompetencija i socijalnoj sigurnosti • Fleksibilno radno vreme i prilagođeni radni uslovi za zaposlene sa decom • Praćenje i unapređivanje bezbednosti i zdravlja na radnom mestu • Kontinuirano ulaganje u obuke i usavršavanje zaposlenih, uključujući sertifikovane kurseve, digitalne treninge i interne programe razvoja • Promovisanje principa ravnopravnosti polova, nediskriminacije i poštovanja raznolikosti • Inkluzivno zapošljavanje i stvaranje jednakih prilika za sve kroz članstvo <i>Mreže poslodavaca za zapošljavanje osoba sa invaliditetom</i>
<p><i>Doprinos otpornosti preduzeća i ljudi na klimatske promene</i></p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Razvoj proizvoda osiguranja imovine i motornih vozila koji obezbeđuju finansijsku zaštitu od posledica prirodnih katastrofa, požara i poplava, čime se doprinosi jačanju otpornosti lokalnih zajednica • Uzimanje u obzir klimatskih i prirodnih rizika u procesima procene i upravljanja rizicima, uz kontinuirano prilagođavanje osiguravajućih rešenja u cilju jačanja otpornosti klijenata i zajednice • Edukacija klijenata i šire javnosti o prevenciji rizika i odgovornom ponašanju u urbanim sredinama, sa ciljem smanjenja potencijalnih šteta i unapređenja bezbednosti zajednice • Podsticanje održivih oblika mobilnosti kroz promociju alternativnih vidova transporta, uključujući biciklizam, deljenje prevoza i korišćenje javnog transporta, čime se doprinosi smanjenju saobraćajnih gužvi i zagađenja u gradovima

Podrška ekološkoj tranziciji


- Korišćenje električne energije iz obnovljivih izvora, čime se doprinosi smanjenju emisija gasova sa efektom staklene bašte
- Kontinuirano unapređenje energetske efikasnosti poslovnih objekata radi smanjenja potrošnje energije i emisija CO₂
- Obnova voznog parka električnim i hibridnim vozilima
- Smanjenje emisija kroz digitalizaciju i optimizaciju poslovnih procesa
- Edukacija klijenata i partnera o klimatskim rizicima i merama za njihovo ublažavanje
- Akcija "Za šumu u tvom kraju" - pristup zasnovan na pošumljavanju i očuvanju biodiverziteta, doprinoseći smanjenju CO₂ u lokalnim zajednicama

4. ESG okviri kao pokretači održivog poslovanja u osiguranju

Implementacija ESG okvira u sektoru osiguranja nije samo rezultat zakonskih zahteva ili globalnih trendova, već i poslovna potreba koja je pokrenuta ekološkom i socijalnom odgovornošću. DDOR Novi Sad prihvata ovu perspektivu i integriše ESG principe u svoje osnovne operacije sa jasnim fokusom na unapređenje, implementaciju i realizaciju u različitim oblastima.

DDOR ostaje posvećen očuvanju i primeni ESG principa i praksi koje je postavila naša matična kompanija. Čvrsto verujemo da su zaštita životne sredine, promovisanje blagostanja i pružanje mogućnosti zajednici da sarađuje sa DDOR-om ključni elementi za postizanje tržišnog uspeha i održivog razvoja. Naš osnovni cilj je da stvorimo pozitivne uticaje za naše zainteresovane strane i doprinosimo održivom rastu fokusirajući se na ekološke, socijalne i upravljačke prilike.

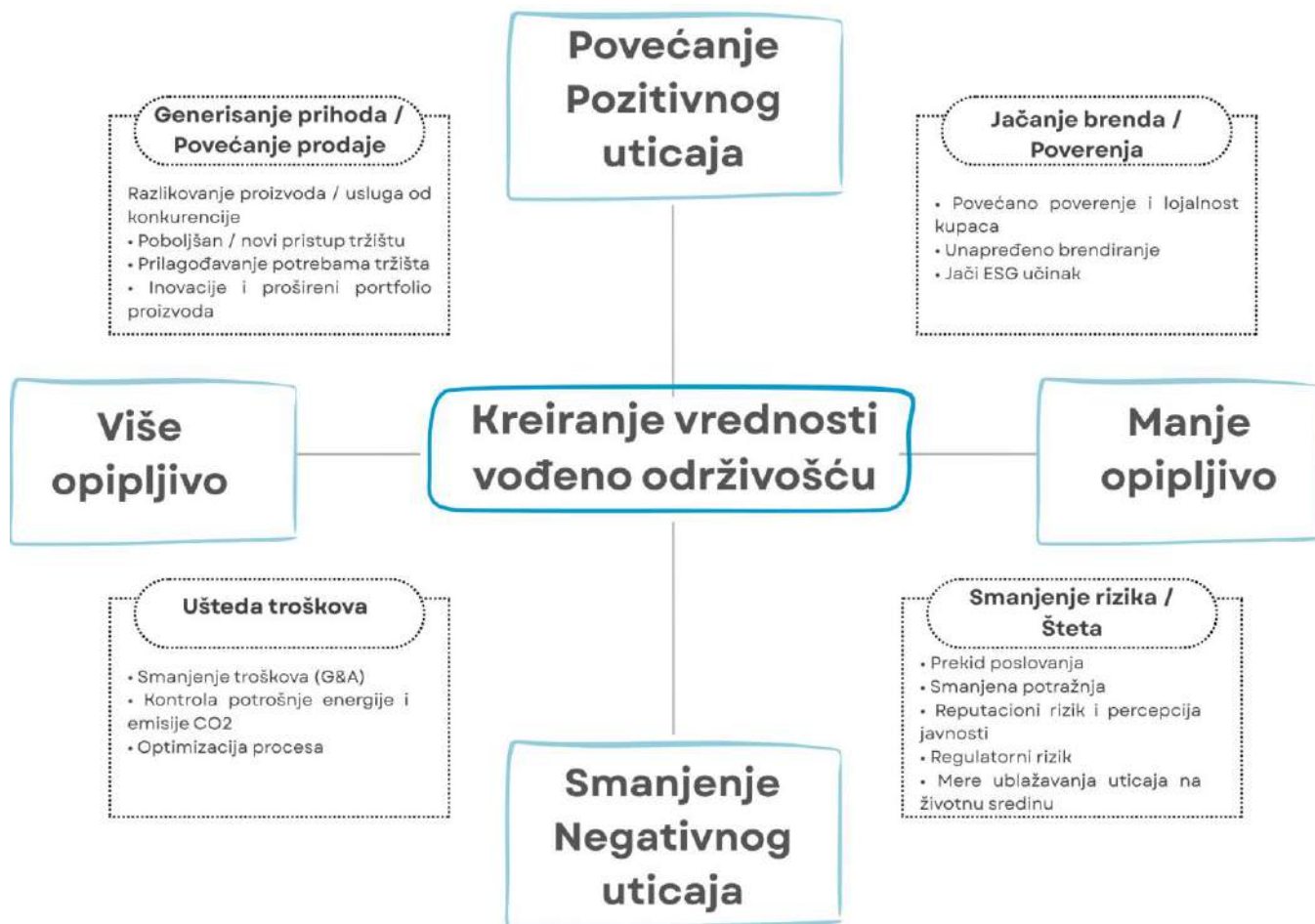
Implementacija ESG okvira nije samo odraz usklađenosti, već pažljivo osmišljena strategija koja osigurava da naše poslovne operacije budu usklađene sa održivim praksama. DDOR Novi Sad pristupa integraciji ESG principa kroz ključne oblasti kao što su:

- 🌱 Preuzimanju rizika
 - 📄 Proizvodi sa društvenom i ekološkom vrednosti (*ublažavanje i prilagođavanje klimatskim promenama, zdravstveno osiguranje, itd.*),
 - 📄 Pristupačnost i uključenost ponuda za osetljive zajednice,
 - 📄 Pristupačnost ponude,
- 🌱 Prodaja
 - 🗣️ Odnos sa spoljnim kanalima prodaje,
 - 🗣️ Komunikacija sa klijentima u vezi sa njihovim opredeljenjima u pogledu održivosti,
 - 🗣️ Transparentnost informacija o proizvodima i uslugama,
 - 🗣️ Primena „dobre poslovne prakse“,
- 🌱 Usklađenost poslovanja / Regulatorna / Održivo poslovanje
 - 🔒 Bezbednost proizvoda i usluga,
 - 🔒 Privatnost i zaštita podataka,
 - 🔒 Nadzor ESG uticaja klijenata (u planu),
- 🌱 Sve ostale funkcije koje su u vezi sa ESG rizicima
 - 🔒 Nadzor ESG rizika i negativnih uticaja,

Štete

- ⌄ Efikasnost u rešavanju šteta,
- ⌄ Zaštita od prevara.

Kao pomoćno sredstvo u integraciji održivosti u funkcije Društva, koristimo „**Model održive vrednosti**“ (slika ispod), koji „plastično“ – kroz vizuelni prikaz Uticaja / Opipljivosti, daje konkretne efekte određenih segmenata i procesa biznisa:



4.1. Procena dvostruke materijalnosti 2025 (DMA)

U 2024. godini došlo je do značajnih promena u izveštavanju o održivosti sa implementacijom EU Direktive 2022/2464 (CSRD), koja je zamenila prethodnu Direktivu o nefinansijskom izveštavanju (NFRD). Ova direktiva uvela je nove zahteve za izveštavanje počevši od fiskalne 2023. godine.

U 2025. godini, Unipol Grupa, zbog značaja ključnih tema, zadržala je svoju procenu dvostruke materijalnosti u vezi sa pitanjima održivosti iz prethodne godine, usklađujući se sa zahtevima CSRD-a i standardima EFRAG-a¹. Iako Društvo nije obavezno da izveštava kao kompanija koja nije iz EU, ono prati

¹ EFRAG (Evropska grupa za savetovanje u oblasti finansijskog izveštavanja) je privatna organizacija osnovana 2001. godine uz podršku Evropske komisije, sa ciljem da služi javnom interesu u oblasti finansijskog i izveštavanja o održivosti, razvijajući i promovišući evropske stavove u oblasti korporativnog izveštavanja.

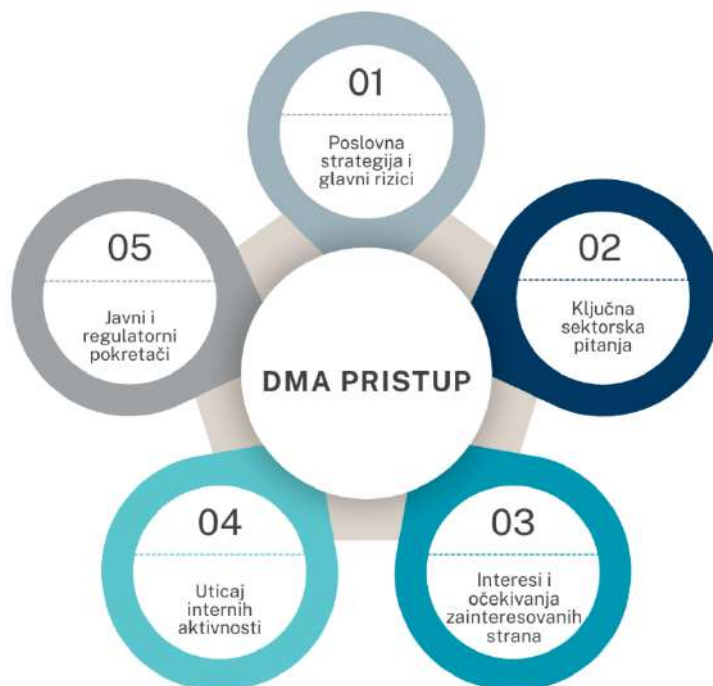
proces procene svoje matične kompanije u svrhu usklađenosti sa regulatornim zahtevima i konsolidacije. Iskustvo i resursi Grupe omogućili su uspešnu implementaciju procene dvostruke materijalnosti u Društvu.

Primena unapređene metodologije procene uticaja, rizika i prilika (IROs) u okviru procesa dvostruke materijalnosti (DMA) predstavlja važan korak ka većoj jasnoći, efikasnosti i fokusiranosti same procene, uz istovremeno snažnije povezivanje oblasti održivosti sa ključnim poslovnim funkcijama Društva.

Proces je pojednostavljen i organizovan kroz jasnije definisane uloge ključnih funkcija Društva. Direkcija za održivi razvoj ima centralnu koordinacionu ulogu uz identifikaciju i procenu uticaja, dok je Direkcija za upravljanje rizicima zadužena za procenu rizika, a funkcija strateškog planiranja i kontrole za procenu prilika. Na ovaj način obezbeđena je stručna i funkcionalna raspodela odgovornosti, uz zadržavanje integrisanog pristupa proceni.

Istovremeno je izvršena racionalizacija tematskog okvira i povezanih pitanja, uz detaljnije i preciznije opise pojedinačnih aspekata, što je doprinelo ujednačenijem razumevanju i kvalitetnijem ocenjivanju. Tehnički model evaluacije je unapređen kroz optimizaciju parametara koji utiču na izračunavanje materijalnosti, čime je postignuta veća preglednost i konzistentnost rezultata.

Pristup primenjen u proceni materijalnosti uzima u obzir različite faktore, obezbeđujući sveobuhvatnu i dobro zaokruženu procenu:



Rezultati procene pokazuju izvesno smanjenje prosečnih vrednosti materijalnosti u odnosu na prethodnu godinu, što je posledica metodološkog unapređenja, preciznijeg definisanja kriterijuma i fokusiranijeg pristupa proceni, a ne smanjenja značaja pojedinih tema.

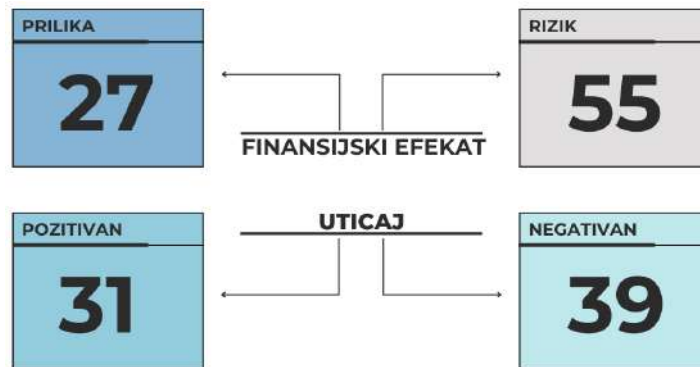
Ovakav pristup dodatno osnažuje upravljanje održivošću kroz jasniju podjelu odgovornosti, veću stručnost u ocenjivanju i bolje povezivanje ESG aspekata sa sistemom upravljanja rizicima i strateškim planiranjem Društva.

Rezultati analize dvostruke materijalnosti 2025

Procena dvostruke materijalnosti istakla je ključne teme koje su stavile fokus na oblasti kojima Društvo treba da se primarno bavi u narednom periodu. Po ESRS standardu, prve četiri teme pokrivaju Zaposlene (S1), Potrošače i krajnje korisnike (S4), Klimatske promene (E1) i Specifični sektor/entitet (G1). Detaljniji opis dat je na slici ispod:



Proces procene uzeo je u obzir 152 pitanja raspoređena po pod-dimenzijama:

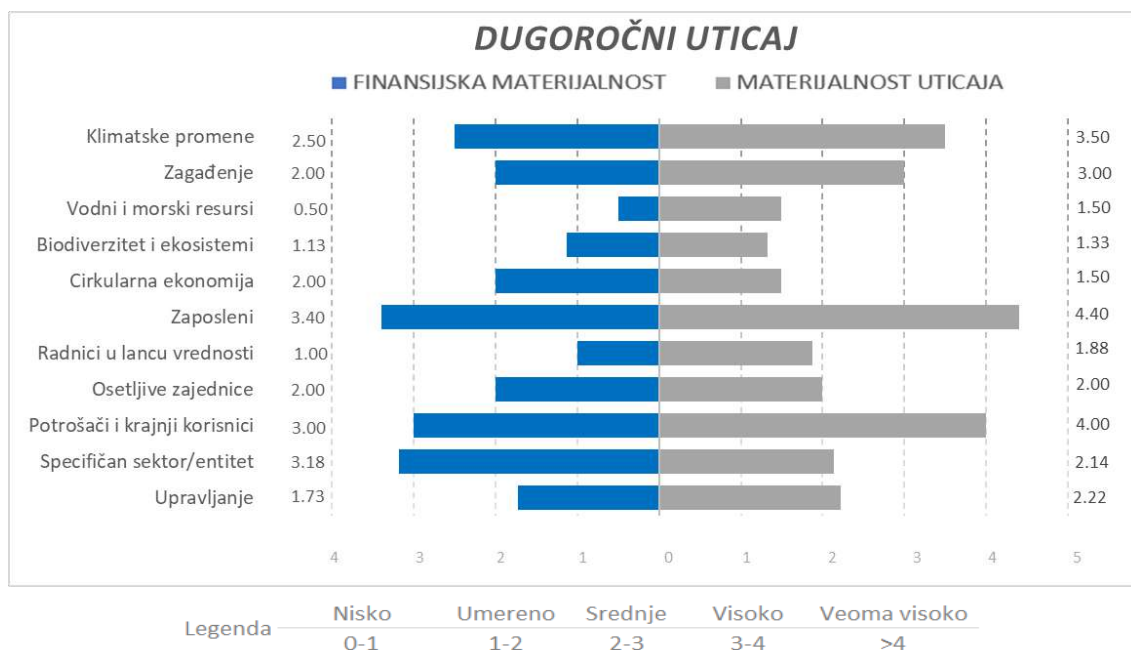


Procena u kratkoročnom i srednjoročnom periodu u poređenju sa dugoročnom procenom pruža strukturiranu evaluaciju pitanja uticaja, rizika i mogućnosti (IRO) kroz različite vremenske horizonte, čime se obezbeđuje jasno razumevanje njihovog promenljivog značaja. Ovaj pristup, zasnovan na konceptu dvostruke materijalnosti, omogućava DDOR-u da proceni kako faktori održivosti utiču na finansijske aspekte poslovanja, kao i širi uticaj kompanije na društvo i životnu sredinu.

Rezultati procene predstavljeni grafički kroz listu tema njihove ukupne materijalnosti (uticaj i finansijski efekat). Za svaku temu, dvostruki histogram ističe materijalnost teme u smislu uticaja koji su generisani ili bi mogli biti generisani, i sa stanovišta stvarnih ili potencijalnih efekata povezanih rizika i mogućnosti. Brojevi od 1 do 5 predstavljaju kvalitativno-kvantitativnu skalu koja se koristi za procenu uticaja i finansijske materijalnosti.

Najviši rezultati zabeleženi su u pod-dimenzijama Pozitivan uticaj i Prilike, što ukazuje na zrelost Društva i realistički aspekt na pitanja održivosti. Sa druge strane, otpornost na Negativne uticaje i Rizike održivosti ostaje visoka, što garantuje da ovi faktori ne predstavljaju materijalnu pretnju finansijskoj stabilnosti kompanije.

Detaljni rezultati celokupnog opsega tema dugoročnih perspektiva prikazani su u nastavku:



4.2. Principi upravljanja rizicima

Strategija upravljanja rizicima je osnovni dokument koji čini deo efikasnog sistema za upravljanje rizicima kojima je Društvo izloženo ili može biti izloženo u svom poslovanju. Ovaj sistem uključuje politike, procedure, uputstva i procese neophodne za kontinuiranu identifikaciju, procenu i praćenje rizika, kao i upravljanje rizicima i izveštavanje, uključujući njihove međusobne zavisnosti, uređivanje i sprovođenje sistema internih kontrola Društva i uslova za poveravanje pojedinih poslova Društva trećim licima (eksternalizacija).

Osnovni cilj koji Društvo nastoji da ostvari upravljajući rizicima je trajno održavanje stepena izloženosti rizicima na nivou koji neće ugroziti imovinu i poslovanje Društva, odnosno koji će obezbediti zaštitu prava i interesa korisnika usluge osiguranja.

Pored Strategije upravljanja rizicima, Društvo je razvilo sledeće politike koje značajno unapređuju celokupan okvir za upravljanje rizicima:

Politika upravljanja finansijskim rizicima: Svrha ove Politike je da utvrdi okvir upravljanja finansijskim rizikom Društva, koji obuhvata rizike koji proizilaze iz investicionih aktivnosti i profila obaveza i prvenstveno se odnose na rizike neusklađenost imovine i obaveza.

U skladu sa Odlukom o sistemu upravljanja u društvu za osiguranje/reosiguranje definisane su sledeće vrste finansijskog rizika:

- ☞ Tržišni rizik - je rizik gubitka ili nepovoljne promene u finansijskom stanju Društva koji direktno ili indirektno proističu iz nepovoljnih promena na tržištu, i to pre svega na tržištu osiguranja i finansijskom tržištu.
- ☞ Rizik neispunjenja obaveza druge ugovorne strane - je rizik nemogućnosti da se u celini ili delimično naplate potraživanja po raznim osnovama, naročito usled promene kreditnog položaja izdavaoca hartija od vrednosti, odnosno drugih ugovornih strana.
- ☞ Rizik likvidnosti - predstavlja rizik koji proističe iz nemogućnosti Društva da unovči svoja ulaganja i drugu imovinu kako bi u celini i blagovremeno izmirilo svoje dospele i buduće finansijske obaveze.

Politika upravljanja operativnim rizicima: Ova politika definiše okvir za identifikaciju, merenje i tretiranje operativnih rizika, kako bi se preduzele mere za njihovo ublažavanje, kao i izbegavanje gubitaka koji mogu nastati po osnovu operativnih rizika. Identifikacija operativnih rizika ima za cilj prepoznavanje operativnih rizika kroz dvofazni proces koji uključuje identifikaciju potencijalnih rizika kroz: a) sopstvenu procenu rizika i b) prikupljanje podataka o događajima operativnog rizika. Proces upravljanja operativnim rizikom obuhvata i definisanje akcionih planova za ublažavanje sa ciljem smanjenja učestalosti i/ili negativnog uticaja događaja operativnog rizika.

Društvo sprovodi aktivnosti na podizanju svesti zaposlenih u domenu operativnog rizika kroz radionice, online e-platformu, brošure i slične materijale.

Krajnji cilj upravljanja operativnim rizikom je zaštita kapitala Društva, uz podršku ublažavanja i prevencije operativnih gubitaka. Politika je usklađena sa metodologijom Unipol Grupe.

Operativni rizik predstavlja mogućnost nastanka negativnih efekata na poslovanje Društva zbog propusta (nenamernih i namernih) u radu zaposlenih i organa Društva, neodgovarajućih internih procedura i procesa u Društvu, neadekvatnog upravljanja informacionim, odnosno drugim sistemima, kao i usled nepredvidljivih spoljnih događaja.

Operativni rizik naročito obuhvata:

- ☂ Rizik od pogrešnog, odnosno neodgovarajućeg izbora članova izvršnog, odnosno nadzornog odbora, kao i lica kojima je povereno rukovođenje pojedinim poslovima Društva;
- ☂ Rizik pogrešnog, odnosno neadekvatnog izbora, rasporeda i postavljanja zaposlenih u Društvu (kvalifikaciono i brojno);
- ☂ Rizik neadekvatne organizacije poslovanja Društva;
- ☂ Rizik pogrešnog i ekonomski štetnog ugovaranja poslova;
- ☂ Rizik prevara, zloupotreba i drugih nezakonitih aktivnosti članova izvršnog, odnosno nadzornog odbora, kao i lica kojima je povereno rukovođenje pojedinim poslovima Društva i zaposlenih u Društvu;
- ☂ Rizik ugovaranja, organizovanja i obavljanja poslova osiguranja suprotno pravilima struke osiguranja;
- ☂ Rizik odsustva odgovarajućeg sistema internih kontrola, procedura i postupaka rada;
- ☂ Ostale operativne rizike koji zavise od prirode, obima i složenosti poslovanja Društva.

Godišnjom procenom operativnih rizika za 2025. godinu identifikovano je ukupno 124 rizika, od čega se najveći deo rizika odnosi na izvršavanje, ustupanje i upravljanje postupcima (51%).

Politika upravljanja reputacionim rizikom: Svrha ove Politike je da definiše okvir za identifikaciju, procenu, ublažavanje, izveštavanje i kontrolisanje reputacionih rizika koji mogu uticati na Društvo. Cilj upravljanja reputacionim rizicima je zaštita kapitala Društva, uz podršku ublažavanja i prevencije rizika. Politika je usklađena sa metodologijom Unipol Grupe i u skladu je sa propisima Republike Srbije.

Reputacioni rizik nastaje usled gubitka poverenja javnosti u poslovanje kompanije. Model identifikuje sledećih sedam faktora koji utiču na ugled kompanije:

- ☂ Finansijski učinak: ukazuje na to da li je Društvo u stanju da generiše profit u kratkoročnom, ali i u srednjem do dugoročnom periodu;
- ☂ Liderstvo: ukazuje na to da li Društvo ima jasnu viziju svoje budućnosti, kredibilan i jak top menadžment i organizacionu strukturu sposobnu da obezbedi sprovođenje obaveza preuzetih od strane top menadžmenta;
- ☂ Upravljanje: ukazuje na skup pravila, mehanizama i procesa generisanih interakcijom između različitih funkcija na različitim nivoima strukture, kako bi se podjednako zaštitili interesi svih zainteresovanih strana; posebno, ova dimenzija procenjuje kvalitet i transparentnost sistema upravljanja, konzistentnost sa vrednostima i principima etičkog kodeksa, stepen transparentnosti i javnosti u komunikaciji, u skladu, pa čak i van regulatornih obaveza;
- ☂ Radno mesto: procenjuje sposobnost Društva da privuče i zadrži talente, kvalitet radnog okruženja, pažnju na zdravlje i dobrobit svojih zaposlenih, kulturu (npr. u smislu jednakih mogućnosti, integracije kulturnih razlika, itd.);
- ☂ Proizvodi i usluge: označava kvalitet odnosa koje Društvo ima sa svojim kupcima i kvalitet proizvoda i usluga koje nudi;

- ☂ Inovacija: pokazuje da li je Društvo inovativno, predviđa tržišne trendove i sluša ideje svih zainteresovanih strana, kako bi steklo i održalo konkurentne prednosti;
- ☂ Okruženje: pokazuje da li Društvo sprovodi odgovorno ponašanje sa društvenog i stanovišta životne sredine.

4.3. ESG Rizici - proširenje sistema upravljanja rizicima

Tokom 2025. godine DDOR je nastavio razvoj i unapređenje ESG okvira rizika kao sastavnog dela ukupnog sistema upravljanja rizicima. Na osnovu procesa identifikacije, analize i procene ESG rizika sprovedenih u prethodnom periodu, izvršena je njihova dodatna evaluacija i usklađivanje sa razvojem poslovnih aktivnosti Društva.

Uvođenje novih procesa i inicijativa nosi sa sobom i nove rizike, uključujući i one koji se odnose na ekološke, društvene i upravljačke aspekte poslovanja. Ovi rizici se kontinuirano identifikuju, procenjuju i integrišu u postojeći sistem upravljanja rizicima.

Rezultati kontinuiranog sprovođenja analize dvostruke materijalnosti i dalje ukazuju da su najznačajniji rizici sa visokim potencijalnim negativnim uticajima već obuhvaćeni operativnim rizicima, što je i jedan od ključnih razloga niže materijalnosti ESG rizika koji su dodatno i posebno identifikovani. Ovakvom rezultatu doprineli su i veća zrelost učesnika u procesu procene materijalnosti u trećoj godini sprovođenja, kao i postojeća otpornost Društva na većinu razvojnih ESG rizika.

ESG rizici koji nisu mogli biti direktno povezani sa postojećim operativnim ili reputacionim rizicima tretiraju se kao nastajući ESG rizici. Oni se prate kao razvojna kategorija rizika, sa potencijalom da u narednim ciklusima procene budu integrisani u standardni portfelj rizika Društva.

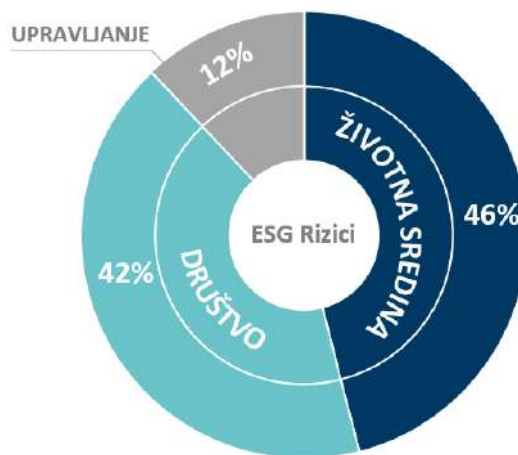
Prepoznati ESG rizici identifikovani su u okviru ESRS kategorija životne sredine, društva i upravljanja, uključujući teme klimatskih promena, vodnih i morskih resursa, biodiverziteta, cirkularne ekonomije, potrošača i krajnjih korisnika, radnika u lancu vrednosti, zaposlenih, specifičnog sektora i upravljanja. Njihov potencijalni uticaj sagledavan je u okviru postojećeg portfelja operativnih i reputacionih rizika Društva, čime se obezbeđuje integrisan pristup upravljanju rizicima i doslednost sa postojećim okvirom upravljanja rizicima.

Uvođenje Kodeksa ponašanja dobavljača za odgovornu nabavku u 2025. godini, primer je gde je DDOR napravio iskorak u transformaciji nastajućih ESG rizika u merljive i upravljive operativne rizike. Posebno su adresirani rizici u lancu nabavke koji se odnose na potencijalne negativne uticaje na radne uslove zaposlenih kod dobavljača, uključujući izostanak adekvatnih procedura i monitoringa, neefikasne korektivne mere, kao i poslovne zahteve koji mogu dovesti do prekomernog radnog opterećenja ili neusklađenosti sa propisanim radnim vremenom. Na ovaj način, rizici koji su prethodno imali razvojni karakter mogu da postanu deo strukturiranog sistema upravljanja rizicima, čime se dodatno ojačava odgovornost Društva duž celokupnog lanca vrednosti.

Primenjena metodologija i sam proces potvrđeni su i podržani od strane matične kompanije, čime je obezbeđena usklađenost sa dobrim praksama.

„E“, „S“ ili „G“ priroda gore navedenih rizika, po temama:

	TEMA
ŽIVOTNA SREDINA	Klimatske promene
	Vodni i morski resursi
	Biodiverzitet i ekosistemi
	Cirkularna ekonomija
DRUŠTVO	Potrošači i krajnji korisnici
	Radnici u lancu vrednosti
	Zaposleni
	Specifičan sektor/entitet (ESRS-S4)
UPRAVLJANJE	Upravljanje (vođenje poslovanja)



5. Strateški pristup održivosti 2025 – 2027

U skladu sa strateškim pravcem svoje matične kompanije Unipol, DDOR je ušao u novi trogodišnji strateški ciklus, gde održivi razvoj igra značajnu ulogu u oblikovanju budućnosti Društva. Održivost nije samo funkcija koja prati regulatorne i tržišne trendove – ona postaje pokretač inovacija, konkurentske prednosti i dugoročnog rasta, integrisana u sve aspekte poslovanja i svakodnevnog rada zaposlenih.

- **Strateški značaj** – Održivi razvoj direktno utiče na tržišnu poziciju DDOR-a u sektoru osiguranja, postavljajući temelje za nove inicijative i jačanje konkurentske snage.
- **Odgovornost i prilika** – Kroz proaktivne aktivnosti, održivi razvoj stvara dodatnu vrednost Društvu i zajednici, istovremeno smanjujući reputacione rizike i podržavajući transparentno i odgovorno poslovanje.
- **Evolucija Društva** – Integracijom inicijativa održivosti u strateške akcije, DDOR unapređuje komunikaciju i koordinaciju među funkcijama, jača procese i osnažuje upravljačke mehanizme, čime se održivost pozicionira kao ključni faktor dugoročnog razvoja i transformacije poslovanja.

Ove inicijative predstavljaju konkretne korake ka jačanju održivog poslovanja, usklađivanju sa međunarodnim standardima i stvaranju dodatne vrednosti za sve zainteresovane strane, sa posebnim fokusom na društvene i upravljačke rezultate, angažovanje zaposlenih i odgovornu nabavku.

5.1. Akcioni plan u praksi

Akcije 2025



2025. godina bila je prvi korak u sprovođenju ovog strateškog plana, sa konkretnim rezultatima koji pokazuju koliko održivost postaje deo svakodnevnog rada i korporativne kulture:

- **Kodeks ponašanja dobavljača za odgovornu nabavku** je usvojen i primenjen, dodatno osnažujući odgovornost i transparentnost u lancu snabdevanja.
- Jačanje ESG kulture među zaposlenima sprovedeno je kroz internu edukativnu inicijativu „**Održivi izazov**“, interaktivni ESG kviz koji je zaposlenima omogućio da testiraju svoje znanje o ekološkim, društvenim i upravljačkim principima, osvoje nagrade i aktivno učestvuju u razmeni ideja. Inicijativa je afirmisala individualni doprinos zajedničkim ciljevima održivosti.
- Pokrenuta je inicijativa „**Kutak za dečije stvari**“, gde zaposleni mogu da razmenjuju i doniraju dečije igračke, knjige i garderobu. Projekat promoviše kulturu solidarnosti, odgovornu potrošnju i principe cirkularne ekonomije, jačajući osećaj zajedništva i doprinoseći odgovornoj potrošnji i proizvodnji.
- **Društveno odgovorni proizvodi** - Razvoj proizvoda za osetljive zajednice u Srbiji, istražujući potencijal javno-privatnih partnerstava.

Ove aktivnosti potvrđuju da održivost u DDOR-u nije samo strateški cilj, već prirodan deo svakodnevnog rada i korporativne kulture, sa stvarnim efektima na zaposlene, zajednicu i životnu sredinu.

5.2. Izazovi i aktivnosti za 2026 – 2027

Izazovi i aktivnosti 2026-2027



Kako ulazimo u naredne dve godine trogodišnjeg plana, DDOR planira da dalje širi i produbljuje svoje inicijative održivosti:

- **Angažovanje zaposlenih i jačanje ESG kulture** – Aktivnosti kroz ankete, igre, inicijative i edukativne sadržaje, sa ciljem da ideje zaposlenih postanu konkretne inicijative i dodatno razvijaju kulturu održivosti. Gamifikacija i interaktivni sadržaji podstiču aktivno učešće i razmenu znanja među zaposlenima.
- **Održiva mobilnost** – Promocija električnih bicikala i drugih ekološki prihvatljivih načina dolaska na posao, smanjujući ekološki otisak i podstičući zdrav način života.
- **Razvoj 'E' i 'S' proizvoda neživotnog osiguranja** - Razvoj proizvoda koji doprinose rastu udela premije održivih proizvoda u ukupnoj premiji neživotnog osiguranja, u skladu sa metodologijom EU Taksonomije.
- **Energetska efikasnost** – Optimizacija potrošnje električne energije u poslovnim objektima, smanjenje emisije CO₂ i kontrola troškova, čime DDOR doprinosi održivom razvoju i odgovornom poslovanju.
- **Ojačano upravljanje održivošću Društva** – formiranje šireg koordinacionog mehanizma za sprovođenje ESG inicijativa i rukovođenje reputacionim rizicima u cilju sprečavanja nenamernog „greenwashing-a“.

6. Principi zaštite životne sredine

U DDOR-u je prepoznato da su ekološki principi značajni za postizanje održivosti i smanjenja negativnog uticaja na životnu sredinu u okviru industrije osiguranja. Kako se fokus pomera ka zelenijim praksama, DDOR aktivno usvaja odgovorne poslovne prakse smanjenjem svog ugljeničnog otiska, minimiziranjem otpada i zagovaranjem efikasnog korišćenja resursa, čime doprinosi globalnim ciljevima održivog razvoja i zaštiti životne sredine.

U središtu ciljeva održivog razvoja koji se odnose na životnu sredinu su, sa akcentom na jedan iz strateškog plana Grupe – SDG 13 (*Borba protiv klimatskih promena*):



DDOR Novi Sad posvećen je održivosti kao dugoročnoj investiciji, aktivno procenjujući uticaj na životnu sredinu. Ovaj pristup ne samo da podržava globalnu održivost, već takođe obezbeđuje dugoročan uspeh i jača poverenje zainteresovanih strana, balansirajući poslovni rast sa ekološkom odgovornošću.

6.1. Održiva ulaganja

U okviru svojih poslovnih aktivnosti, Društvo kontinuirano ulaže u unapređenje zaštite životne sredine i održivi razvoj, sa ciljem smanjenja negativnih uticaja poslovanja, racionalnog korišćenja resursa i konsekvantno, poboljšanja uslova rada zaposlenih. Tokom 2025. godine, ulaganja su bila usmerena pre svega na povećanje energetske efikasnosti poslovnih objekata.

Ulaganja u unapređenje i optimizaciju poslovnih objekata su uključivala preseljenja u funkcionalnije i energetske efikasnije prostore, kompletno unutrašnje uređenje, prilagođavanje elektro-mrežnih i drugih instalacija, zamenu neefikasne rasvete LED tehnologijom, kao i modernizaciju i poboljšanje efikasnosti sistema klimatizacije.

Unapređenja energetske efikasnosti

Kao najbitniji faktor u smanjenju emisija gasova sa efektom staklene bašte (GHG), Društvo je obnovilo ugovor sa Elektro Privredom Srbije o snabdevanju električnom energijom iz obnovljivih izvora, što pokriva 100% potrošnje u objektima u vlasništvu Društva, odnosno više od 80% ukupne potrošnje.

U oblasti upravljanja objektima, unapređen je energetski učinak poslovnih prostora u: Novom Sadu, Beloj Crkvi, Pirotu i Bačkom Petrovcu.

Investicije su obuhvatale:

- zamenu zastarele rasvete LED panelima čime je ostvarena ukupna godišnja ušteda električne energije od 11,9 MWh,
- zamena spoljne bravarije (na 159 pozicija u okviru jednog objekta) novom energetske efikasnom aluminijumskom bravarijom sa troslojnim staklima, kao i zamena zastarelih split-klima uređaja novim multi-split sistemom (95 jedinica). U okviru istih aktivnosti ugrađene su i nove rolo zavese, čime je dodatno unapređena energetska efikasnost objekta i komfor korisnika prostora,
- kompletno uređenje etaža, obuhvatilo je ugradnju novih alu-portala, savremene rasvete, podnih obloga i unapređenje sistema klimatizacije.



6.2. Odgovornost za prirodno okruženje

Održiva mobilnost

U okviru implementacije ESG principa, DDOR ostaje dosledan strategiji smanjenja ekološkog otiska kroz sistemsku transformaciju voznog parka. Tokom 2025. godine fokus je bio na unapređenju energetske efikasnosti i daljoj integraciji ekološki prihvatljivih tehnologija, čime se doprinosi ciljevima održivog razvoja i smanjenju emisija gasova sa efektom staklene bašte.

Strateško smanjenje broja vozila na fosilna goriva i njihova postepena supstitucija električnim i hibridnim vozilima, potvrđuje opredeljenost kompanije ka napuštanju tehnologija sa visokim emisijama. Uz sopstvenu infrastrukturu za podršku e-mobilnosti, koja uključuje instalirane punjače na lokacijama kompanije, DDOR obezbeđuje pouzdanu logističku podršku za korišćenje ekoloških vozila i zaokružuje proces tranzicije ka održivijem modelu transporta.






Napori u oblasti održivog razvoja obuhvataju i unapređenje ekološki prihvatljivih oblika mobilnosti zaposlenih. U saradnji sa matičnom grupom Unipol, nabavljeno je 45 električnih bicikala koji su raspoređeni u 27 gradova širom mreže poslovnica. Ova inicijativa omogućava zaposlenima da tokom radnog vremena koriste alternativni, ekološki prihvatljiv vid prevoza za poslovne svrhe. Uvođenjem električnih bicikala kao zamene za motorna vozila na kraćim relacijama, kompanija dodatno doprinosi smanjenju gradskih saobraćajnih gužvi i emisija izduvnih gasova.

U cilju daljeg smanjenja uticaja na životnu sredinu, DDOR zaposlenima nudi održive opcije za putovanje na posao. Za zaposlene koji putuju na relaciji Beograd – Novi Sad korišćenje železničkog prevoza predstavlja ekološki prihvatljivije alternative. Tokom 2025. godine upotrebom prevoza vozom umesto automobilom, emisija CO₂ smanjena je za 7t. To predstavlja približno 90% nižu emisiju za istu pređenu kilometražu u poređenju sa drumskim prevozom.

U okviru održive mobilnosti, ukupna redukcija emisija CO₂ u 2025. godini iznosi **29t** i rezultat je tri odvojena faktora:

- efikasniji i unapređen kompanijski vozni park,
- prelazak sa automobilskog na železnički prevoz za određene relacije,
- korišćenje električnih bicikala umesto putničkog automobila.

	Vid prevoza	↓ t CO ₂ e
	Vozni park Društva	21
	Voz	7
	Električni bicikli	0,6
	Ukupno	29

U okviru novog strateškog ciklusa pod nazivom "Stronger Faster Better", Unipol Grupa je ažurirala ciljeve za 2030. godinu, fokusirajući se na značajno smanjenje emisija gasova sa efektom staklene bašte u opsegu Scope 1 i Scope 2. Ciljevi obuhvataju sve operativne objekte i vozni park pod direktnom kontrolom Grupe (u Italiji i inostranstvu). Zahvaljujući između ostalog i merama sprovedenim u DDOR-u, Grupa je uspela da postigne i prestigne postavljene ciljeve smanjenja emisija Scope 1&2 do 2030. godine.

Scope 1 & 2 (vs 2019)	2025.	Plan
↓ emisije CO ₂ u odnosu na baznu 2019	60%	46,2%

Radi operativne realizacije definisanih ciljeva formirana je namenska radna grupa za praćenje napretka i postignutih rezultata planiranih projekata smanjenja emisije CO₂. Kao članica Grupe, DDOR aktivno učestvuje u njenom radu, čime obezbeđuje usklađenost lokalnih operacija sa ESG standardima Unipola. Ključni indikatori učinka (KPI) koje DDOR planira da implementira usmereni su na transformaciju upravljanja voznim parkom i optimizaciju objekata, uz primenu digitalnih rešenja (npr. GPS praćenje automobila voznog parka Društva) i mera energetske efikasnosti, kako bi se ostvarili dugoročni ciljevi održivosti.

Smanji-selektuj-recikliraj

Separacija otpada predstavlja jednu od operativnih aktivnosti kompanije u oblasti upravljanja uticajima na životnu sredinu. DDOR organizovano sprovodi odvojeno prikupljanje otpada u okviru svojih poslovnih prostorija sa fokusom na lokacije sa najvećim brojem zaposlenih – Novi Sad i Beograd. U tu svrhu postavljene su kante za odvojeno prikupljanje stakla, plastike i papirnog otpada.

Na ovaj način smo i u 2025. godini sortirali i predali ovlašćenim operaterima za reciklažu:

- ♻️ 19,9t papira (3% manje u odnosu na 2024. godinu)
 - najviše digitalizacijom procesa core-biznis poslovanja,
- ♻️ 0,17t plastike (13% više u odnosu na 2024. godinu)
 - disciplinovanijim prikupljanjem otpada,
- ♻️ 2t stakla (123% više u odnosu na 2024. godinu)
 - usled delimične supstitucije znatno redukovanih PVC boca.



DDOR planira postepeno proširenje sistema za separaciju otpada i na druge gradove u kojima posluje, u cilju unapređenja upravljanja otpadom i efikasnijeg korišćenja resursa.

Projekat "Bez plastike"

DDOR nastavlja da posvećuje posebnu pažnju smanjenju upotrebe plastike kroz inicijativu „Bez plastike“, kojom se jednokratne plastične flaše zamenjuju dispencerima za pijaću vodu na poslovnim lokacijama.

Inicijalni cilj od 5% smanjenja broja godišnje potrošenih PVC flaša vode, znatno je premašen. Egzaktni podaci inicijative, u odnosu na baznu 2023. godinu, prikazani u tabeli ispod:

godina	Potrošnja PVC flaša (kom)	poređeno sa 2023.		tCO ₂ e "from cradle to cradle" ²	YoY (%)
		Δ (kom)	%		
2023.	75.192	–	–	–	–
2024.	31.206	(43.986)	58%	9	58%
2025.	14.993	(60.199)	80%	12	52%

Efekti inicijative imaju trostruki karakter, a u vidu: zaštite životne sredine, finansijske uštede i dobiti za ljudsko zdravlje.

Kampanja pošumljavanja

U 2025. godini, nastavili smo sa kampanjom „Za šumu u tvom kraju“, započetom 2022. godine. Ovaj trud ne samo da doprinosi unapređenju lokalnog biodiverziteta, već je i u skladu sa našom posvećenošću održivom razvoju i odgovornom upravljanju životnom sredinom.

Pregled zajedničkih postignuća sa lokalnim zajednicama do sada:

- 🌱 2022 – 2025:
 - preko 1000 sadnica,
 - sadnja u 18 gradova,
 - učešće oko 7.000 glasača za kandidatske gradove,
- 🌱 od toga u 2025. godini:
 - 240 sadnica posađeno u 3 grada.



² Cradle-to-Cradle (C2C, "od klevke do klevke") je koncept održivog dizajna i cirkularne ekonomije koji imitira prirodne cikluse, gde otpad postaje sirovina za novi ciklus. Nasuprot linearnom modelu ("od klevke do groba"), osigurava da se svi materijali bezbedno vrate u biološke ili tehničke cikluse, bez stvaranja štetnog otpada.

7. Društveni principi

DDOR Novi Sad veruje da su mogućnosti i dobrobit zaposlenih kao i svih eksternih zainteresovanih strana sa kojima svakodnevno komuniciramo neophodni i za tržišni i za održivi razvoj.

7.1. Principi ljudskih prava

Ovo poglavlje pokriva različite teme unapređenja položaja zaposlenih.

U 2025. godini, Društvo je kao odgovoran poslodavac proširilo spektar pogodnosti za zaposlene, pre svega u cilju zaštite njihovog zdravlja, povećanja zadovoljstva, retencije i unapređenja balansa između poslovnog i privatnog života.

Pored postojećih sistema stipendiranja darovitih studenata Univerziteta u Novom Sadu, kao i dece preminulih zaposlenih, Društvo je i u 2025. godini sprovelo konkurs za stipendiranje određenog broja dece zaposlenih na studijama visokog obrazovanja. Stipendije će se isplaćivati tokom 2026. godine i očekuje se njihov pozitivan uticaj ne samo na studente nego i na njihove roditelje pa i ostale zaposlene koji prepoznaju posvećenost poslodavca zajednici i budućnosti. Nastavlja se praksa poslodavca da doplaćuje doprinos u dobrovoljni penzioni fond DDOR Garant.

Poslodavac je nastavio praksu ugovaranja dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja zaposlenih. Svi zaposleni imaju mogućnost korišćenja dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja u bilo kojoj medicinskoj ustanovi u Srbiji, do utvrđenog limita. Novina u 2025. godini je ugovaranje dodatnog pokrića dobrovoljnog zdravstvenog osiguranja za zaposlene trudnice i zaposlene sa utvrđenim statusom osoba sa invaliditetom.

DDOR posebnu pažnju posvećuje svojim zaposlenima kroz preventivnu brigu o mentalnom zdravlju, omogućavajući im pristup platformi Rezilient, koja pruža podršku u suočavanju sa izazovnim životnim situacijama. Vodeći se principom „u zdravom telu – zdrav duh“, kompanija za svoje zaposlene obezbeđuje pogodnost korišćenja usluga iz mreže sportskih objekata FitPass po povoljnijim cenama, uz sufinansiranje dela članarine.

U sklopu DEI inicijativa, 2025. godine DDOR je postao članica Mreže poslodavaca za zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Ova Mreža, pokrenuta od strane Foruma mladih sa invaliditetom, okuplja kompanije koje strateški pristupaju inkluzivnom zapošljavanju i stvaranju jednakih prilika za sve. Takođe smo učestvovali u sprovođenju programa radne prakse za mlade sa invaliditetom.

DDOR Novi Sad, kao društveno odgovorna kompanija, u skladu sa važećim propisima sistematski prati, planira i sprovodi mere za unapređenje rodne ravnopravnosti, uz redovno izveštavanje o ostvarenim rezultatima.

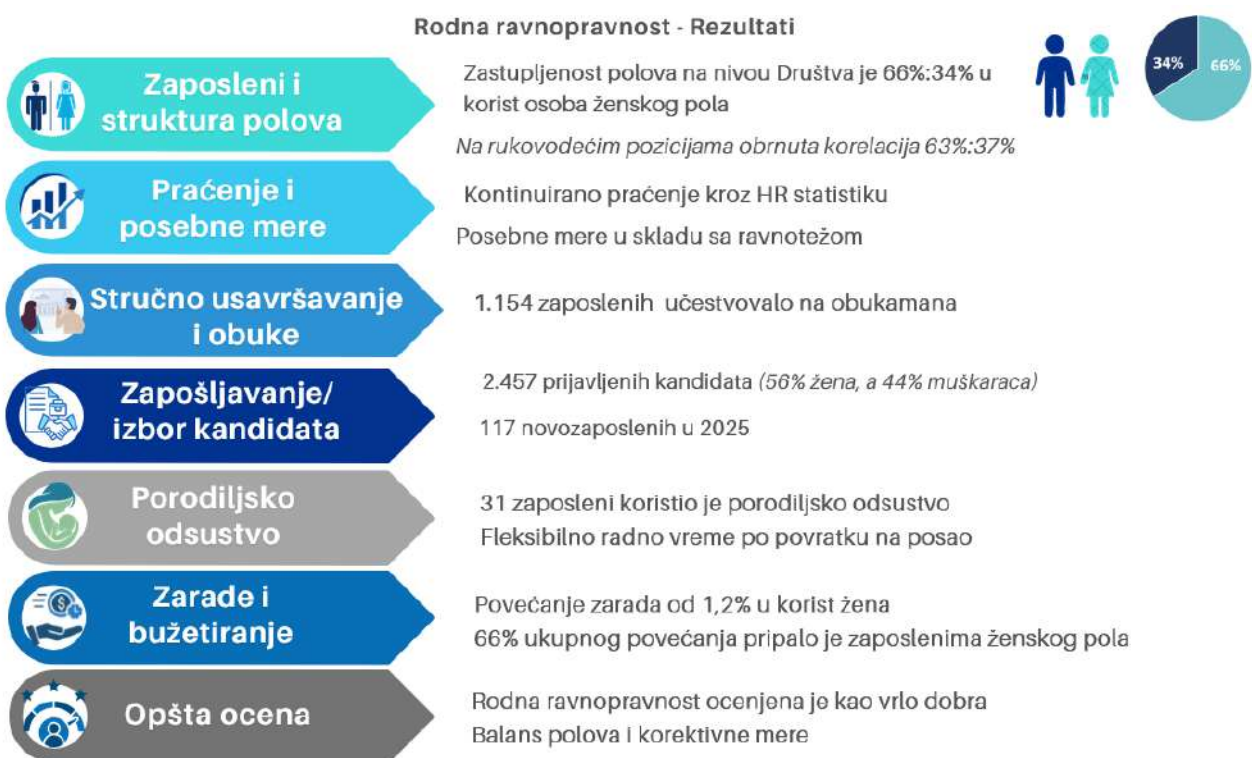
Zastupljenost polova na nivou Društva je 66%:34% u korist osoba ženskog pola, uz obrnutu korelaciju sa strukturom na rukovodećim pozicijama 63%:37%, a za koja se definišu i primenjuju korektivne mere. Kontinuirano praćenje sprovodi se kroz HR statistiku i jasno definisane indikatore sa početnim i ciljanim vrednostima.

Posebna pažnja posvećena je stručnom usavršavanju i razvoju zaposlenih, pri čemu je 1.154 zaposlenih učestvovalo u obukama. U oblasti zapošljavanja evidentirano je 2.457 prijavljenih kandidata i 117 novozaposlenih.

Kompanija pruža podršku zaposlenima kroz politiku roditeljskog odsustva – 31 zaposleni koristio je porodiljsko odsustvo, uz mogućnost fleksibilnog radnog vremena po povratku na posao.

U segmentu zarada i budžetiranja ostvareno je povećanje zarada od 1,2% u korist žena, dok u ukupnom povećanju zarada 66% se odnosi na zaposlene ženskog pola.

Na osnovu praćenih pokazatelja i sprovedenih mera, stanje rodne ravnopravnosti ocenjuje se kao vrlo dobro, uz kontinuiran rad na daljem unapređenju balansa i jednakih mogućnosti.



7.2. Principi rada

DDOR vodi odgovorno i inkluzivno upravljanje ljudskim resursima, u skladu sa međunarodnim standardima, nacionalnim propisima i internim aktima Društva. Strategija HR-a osigurava profesionalni razvoj zaposlenih, poštovanje principa kolektivnog pregovaranja, unapređenje benefita, inkluziju i saradnju sa obrazovnim institucijama, kao i podršku zdravlju i dobrobiti zaposlenih.

Društvo primenjuje principe odgovornog upravljanja ljudskim resursima sadržane u međunarodnim konvencijama, politikama Grupe i internim aktima. Poseban fokus stavljen je na:

- Profesionalni razvoj i trening zaposlenih, kroz interne i eksterne obuke, e-learning i specijalizovane seminare.
- Rekrutaciju i selekciju kandidata, koja je racionalizovana i unapređena uvođenjem softverskog rešenja, čime je proces efikasniji, transparentniji i objektivniji, a pozitivni ishodi se redovno prate.
- Informacione i digitalne resurse, koji podržavaju efikasno upravljanje HR procesima i profesionalni razvoj.

Sertifikacija i priznanja

- Nosilac Top Employer sertifikata za 2025. godinu, jedina osiguravajuća kuća u Srbiji sa ovim priznanjem.
Najbolji rezultati postignuti su u razvoju zaposlenih, reputaciji poslodavca i usklađivanju poslovne strategije sa vrednostima Društva.

Fleksibilnost i benefiti

- Fleksibilno radno vreme za roditelje sa decom do 7 godina.
- Stipendiranje dece zaposlenih na studijama visokog obrazovanja.
- Doplate u dobrovoljni penzioni fond DDOR Garant i dodatno zdravstveno osiguranje, uključujući trudnice i osobe sa invaliditetom.
- Podrška mentalnom zdravlju kroz platformu Rezilient i povoljnije korišćenje mreže sportskih objekata FitPass.

Inkluzija i DEI inicijative

- Članstvo u Mreži poslodavaca za zapošljavanje osoba sa invaliditetom.
- Učešće u programima radne prakse za mlade sa invaliditetom, stvarajući jednake mogućnosti za sve.

Stručno usavršavanje

- Obuke su realizovane u filijalama i poslovnicama, a po potrebi online, uključujući teme prodaje, finansija, menadžmenta i ličnog razvoja.
- Posebne obuke: Upravljanje promenama, IFRS 9 i IFRS 17, Lični razvoj zaposlenih, Menadžer po prvi put.
- Prosečno 16,9 sati treninga po zaposlenom u 2025. godini.

Inovacije i projekti

- Projekat DDORaSADnik nastavljen kroz analizu prethodnog ciklusa i planiranje novog, sa uvrštavanjem pobedničkih ideja u trogodišnji plan Društva.
- Nominacija projekta za najbolju inicijativu u okviru Unipol Grupe, sa priznanjima za inovativnost i organizaciju.

Saradnja sa obrazovanjem

- Stručne prakse za 11 studenata partnerskih fakulteta i oko 100 učenika srednjih ekonomskih škola.
- Aktivnosti uključuju konferencije, sajmove prakse, studentske programe i vannastavne inicijative.
- Kontinuirana saradnja sa fakultetima i Zajednicom srednjih ekonomskih škola doprinosi pripremi budućih stručnjaka u oblasti osiguranja.

7.3. Bezbednost i zdravlje na radu zaposlenih

Sistem menadžmenta zdravlja i bezbednosti na radu (OHS) predstavlja jednu od ključnih komponenti u ostvarivanju strateških ciljeva Društva i obuhvata doslednu primenu preventivnih mera sa ciljem da se:

- ☞ spreči ili svede broj povreda na radu na najniži mogući nivo,
- ☞ uklone ili smanje na najmanju moguću meru opasnosti i štetnosti u oblasti bezbednosti i zaštite zdravlja zaposlenih,
- ☞ obezbede bezbedni i zdravi uslovi rada na radnim mestima i u radnoj sredini.

Tokom 2025. godine, DDOR je sprovodio preventivne mere i aktivnosti usmerene na minimiziranje rizika od opasnosti i štetnosti koje su identifikovane ili koje mogu nastati na radnom mestu i u radnoj sredini, u skladu sa važećim propisima iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu. Društvo ovoj oblasti pristupa sa posebnom pažnjom, kontinuirano prati stanje i preduzima sve neophodne preventivne mere kako bi se stepen njihovog nastanka sveo na najmanju moguću meru.






Tokom 2025. godine zabeležen je značajan pad ukupnog broja povreda na radu, što ukazuje na unapređenje primene mera bezbednosti i zdravlja na radu, kao i na povećanu svest zaposlenih o značaju bezbednog ponašanja. Ukupno je evidentirano 6 povreda na radu, od čega su 4 povrede lake, dok su 2 povrede klasifikovane kao teške. U poređenju sa 2024. godinom, ukupan broj povreda smanjen je za 13 slučajeva, što predstavlja smanjenje od 68%. Ovakvi rezultati potvrđuju efikasnost preduzetih preventivnih mera i kontinuirano unapređenje sistema bezbednosti i zdravlja na radu u Društvu.

Direkcija za nabavku i opšte poslove, u čijoj je nadležnosti sprovođenje zakonskih obaveza u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu, nastavila je sa primenom preventivnih mera u cilju smanjenja povreda na radu, posebno onih koje se u najvećem broju slučajeva dešavaju na putu od mesta prebivališta do mesta rada i obrnuto. Kontinuirano obezbeđivanje teorijske i praktične obuke zaposlenih u vezi sa preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad. Tokom 2025. godine Društvo je sprovelo 115 obuka za bezbedan i zdrav rad, kao i obaveznu osnovnu obuku za obnovu sertifikata iz oblasti pružanja prve pomoći za 32 zaposlena, čime je dodatno unapređena spremnost za reagovanje u vanrednim situacijama.

U okviru svoje ustaljene strategije upravljanja rizicima, DDOR je tokom 2025. godine sprovodio mere usmerene na smanjenje rizika od posledica u slučaju požara. Tokom godine realizovano je sedam vežbi evakuacije u slučaju požara u objektima Društva u sledećim gradovima: Sombor, Sremska Mitrovica, Pančevo, Zrenjanin, Ruma, Šid i Bačka Palanka. Sve aktivnosti zaposlenih, kao i funkcionisanje protivpožarnih sirena, ocenjene su kao ispravne. U toku 2025. godine sprovedena su tri inspeksijska

nadzora u oblasti primene Zakona o smanjenju rizika od katastrofa i upravljanju vanrednim situacijama, za objekte u poslovnicama Leskovac, Zrenjanin i Subotica. Inspekcijski nadzori okončani su visokim ocenama i pozitivnim ishodom.

Ostale oblasti koje se odnose na zdravlje i bezbednost na radu, a koje su bile deo redovne zakonske i periodične kontrole tokom 2025. godine, obuhvatile su:

-  zaštitu i kontrolu bezbednosti električne opreme,
-  proveru tehničkih karakteristika opreme,
-  kontrolu ispravnosti i namenske upotrebe električnih instalacija,
-  proveru ispravnosti opreme za gašenje požara,
-  proveru građevinskog stanja svih poslovnih prostora.

Tokom 2025. godine u sistemu za upravljanje objektima i poslovnim prostorom („Facility Management“) evidentirano je ukupno 886 korisničkih zahteva, od čega se 259 zahtev odnosio na oblast bezbednosti i zdravlja na radu. Svi zahtevi korisnika rešeni su pozitivno i u najkraćem mogućem roku. Najčešće intervencije odnosile su se na sređivanje i obezbeđivanje kablova na radnim mestima, popravku kancelarijskog nameštaja, sanaciju toaletnih prostorija i zamenu radnih stolica. Nakon prethodno izvršene masovne zamene 981 rasvetnog tela energetski efikasnim LED panelima, tokom godine dodatno je zamenjeno 50 rasvetnih tela. Takođe, zamenjeno je 122 kancelarijske stolice, dok je kancelarijski nameštaj obnovljen za približno 30 radnih mesta.

Društvo ostaje u potpunosti posvećeno kontinuiranom unapređenju uslova rada, identifikovanju objekata koji zahtevaju dodatna ulaganja i blagovremenom sprovođenju neophodnih radova, sa ciljem održavanja visokih standarda u oblasti zdravlja i bezbednosti na radu.

„S (in) Core“ – Prvo društvena odgovornost, a uvek zaštita

Novi proizvod životnog osiguranja

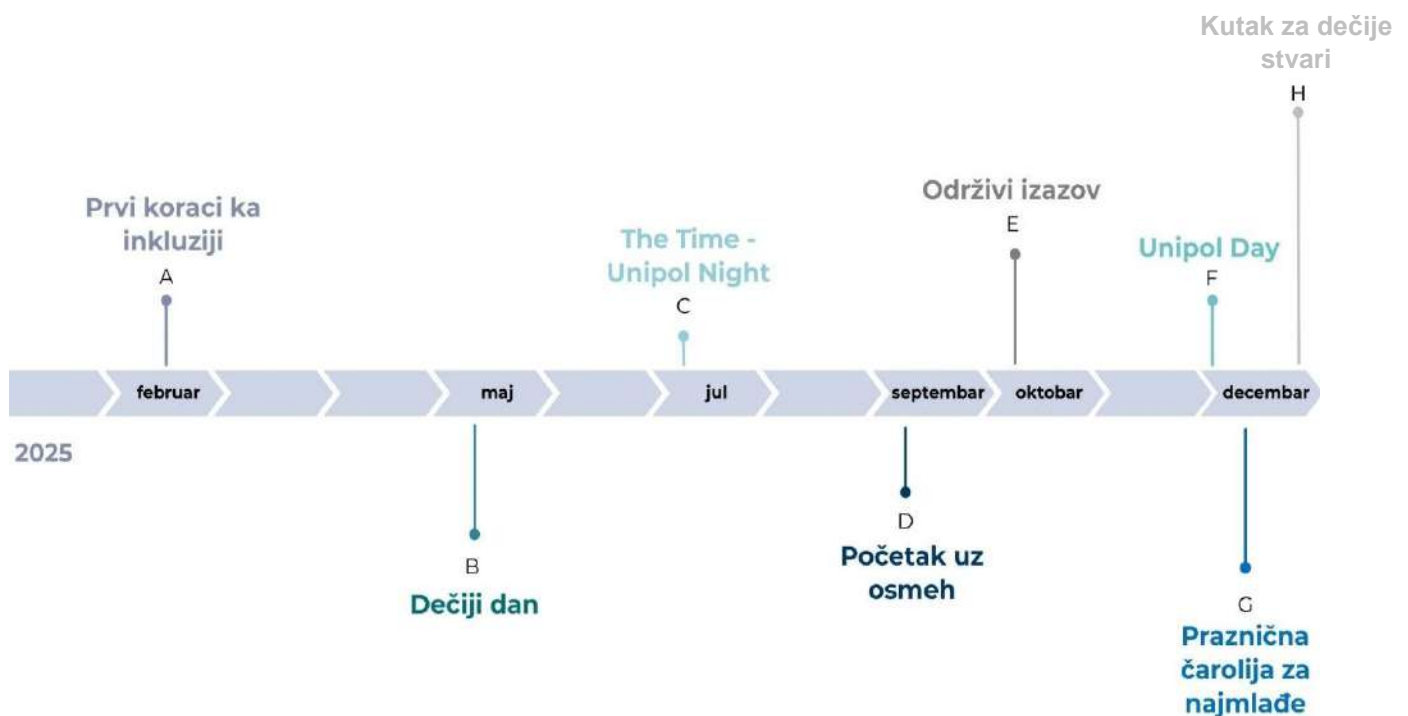
U 2025. godini, proizvod „Osiguranje za Ceo Život“ je potvrdio svoju društvenu vrednost i socijalni značaj kroz dvocifren rast premije u odnosu na prethodnu godinu, što dodatno potvrđuje da se proizvod uspešno uklapa u strategiju društvene odgovornosti kompanije, demonstrirajući realan i merljiv uticaj na zajednicu.

Uz nedvosmislenu porodičnu potrebu, proizvod je prilagođen svim slojevima društva, posebno starijoj populaciji koja ima potrebu da bude sigurna i da učini svoje bližnje finansijski obezbeđenim u iznenadnim trenucima. Potreba za sigurnošću i zaštitom je neophodna i populaciji sa slabijom platežnom moći, koja kroz ovaj cenovno prihvatljiv proizvod, istu može obezbediti.



Proizvod jasno i transparentno demonstrira socijalnu (‘S’) i upravljačku (‘G’) komponentu, poštujući etičke principe upravljanja i poslovanja.

8. Događaji i inicijative u 2025. godini



A. Prvi koraci ka inkluziji

U skladu sa trogodišnjim planom Direkcije za ljudske resurse (2025–2027) i principima raznolikosti, jednakosti i inkluzije (DEI), DDOR osiguranje je 2025. godine postalo članica *Mreže poslodavaca za zapošljavanje osoba sa invaliditetom*, koju vodi Forum mladih sa invaliditetom. Ovim članstvom, kompanija je potvrdila stratešku opredeljenost ka inkluzivnom zapošljavanju i stvaranju jednakih uslova za sve kandidate.

Nakon potpisivanja ugovora o poslovno-tehničkoj saradnji, u februaru održan je prvi trening za zaposlene sa ciljem jačanja kapaciteta za rad sa osobama sa invaliditetom. Fokus je bio na razumevanju pojma invaliditeta, identifikaciji praktičnih rešenja za inkluziju u radnom okruženju, zakonodavnom okviru i najboljim praksama zapošljavanja. Predstavници sektora za ljudske resurse, održivi razvoj i upravljanje objektima aktivno su učestvovali u obuci i pripremi za dalje



unapređenje inkluzivnih praksi unutar kompanije. Kroz ovu saradnju, DDOR osiguranje doprinosi stvaranju održivih i pozitivnih društvenih promena u pravcu veće ravnopravnosti i pristupačnosti.

Korak dalje u saradnji naše kompanije i Foruma mladih sa invaliditetom (FMI) predstavlja učešće u programu dvomesečne radne prakse za mlade sa invaliditetom.

Posebno želimo da naglasimo da od ove godine pružamo i dodatnu podršku i pomoć postojećim zaposlenima koji imaju ili će steći status osobe sa invaliditetom, omogućavanjem dodatne zdravstvene nege u vidu specijalističkih zdravstvenih pregleda, laboratorijskih i radioloških ispitivanja.

B. Dečiji dan u DDOR-u



Već treću godinu zaredom, DDOR je organizovao dan za decu zaposlenih pod nazivom „Dečiji Dan Osigurava Radost“, potvrđujući posvećenost zajedništvu i vrednostima koje povezuju zaposlene i njihove porodice.

Tema događaja ove godine bila je promocija zdravih navika, ishrane i fizičke aktivnosti. Program je osmišljen tako da deca i roditelji kroz igru, kreativne i sportske radionice, crtanje, face painting, biciklističke izazove i druge aktivnosti

mogu učiti i zabavljati se, razvijajući svest o važnosti zdravog i aktivnog života.

Više od stotinu mališana imalo je priliku da poseti radna mesta svojih roditelja, upozna se sa svakodnevnim poslovnim procesima i učestvuje u zajedničkim aktivnostima, i raznovrsnom zabavnom programu uz podršku partnera i volontera.

DDOR veruje da radno okruženje treba da bude mesto gde se vrednosti žive, a ulaganje u porodicu, zajednicu i odgovorno odrastanje predstavlja sastavni deo kulture održivosti i društvene odgovornosti kompanije.



C. The Time – Unipol Night (jačanje korporativne kulture i zajedništva)

Jedan od značajnih događaja u okviru Unipol Grupe u izveštajnom periodu bio je korporativni skup pod nazivom „The Time“, održan 11. jula na stadionu San Siro u Milanu. Oko 100 predstavnika DDOR-a imalo je čast da prisustvuje ovom događaju, koji je okupio više od 25.000 zaposlenih i partnera iz cele Unipol zajednice.

Događaj je bio prilika da se obeleži istorija Unipol Grupe, istaknu postignuća, kao i da se predstavi zajednička vizija budućnosti.



Ključne poruke večeri predstavili su Carlo Cimbri, predsednik Unipol Grupe, Matteo Laterza, glavni izvršni direktor, i Enrico San Pietro, generalni direktor sektora osiguranja.

Prisustvo DDOR tima ovom događaju dodatno je osnažilo povezivanje sa Unipol zajednicom i vrednostima koje delimo – zajedništvo, odgovornost, viziju i pripadnost.

D. Početak uz osmeh (pokloni za naše đake prvake)

Kao i svake godine, DDOR je obeležio prvi školski dan pažljivim gestom za najmlađe. Pripremili smo poklon pakete za decu zaposlenih koja prvi put sede u školskim klupama, ove godine za 50 mališana, želeći da im početak školske godine učinimo radosnijim i vedrijim.

Ovom inicijativom podržavamo i roditelje, ističući zajedničku radost prvih školskih koraka, a očekujemo da će broj poklon paketića iz godine u godinu rasti, pretvarajući ovu aktivnost u tradiciju koja će obradovati sve buduće generacije đaka prvaka.



E. „Održivi izazov“

Tokom 2025. godine, sprovedena je interna edukativna inicijativa kroz dinamičan i interaktivan ESG kviz znanja pod nazivom „Održivi izazov“. Cilj ove aktivnosti bio je podizanje svesti o ključnim principima održivog poslovanja, pri čemu je 140 zaposlenih iz 24 različita organizaciona dela testiralo svoje razumevanje ekoloških (E), društvenih (S) i upravljačkih (G) faktora.

Kviz je poslužio kao alat za identifikaciju oblasti u kojima postoji prostor za dalji razvoj, sa fokusom na razumevanje uticaja gasova sa efektom staklene bašte, značaja odgovornog izbora dobavljača i uloge diverziteta u donošenju kvalitetnih upravljačkih odluka. Kako bi se dodatno osnažila kultura odgovornosti

i kontinuiranog učenja, kompanija je nagradila najuspešnije učesnike, čime je afirmisan značaj individualnog doprinosa našim zajedničkim ciljevima održivosti. Web aplikacija za kviz je osmišljena da ne utiče na budžet troška Društva, odnosno kreirana je u besplatnom alatu.



Rezultati inicijative potvrđuju angažovanost zaposlenih i njihovu spremnost da kroz svakodnevne odluke doprinesu dugoročno pozitivnim efektima na prirodu, zajednicu i stabilnost poslovanja.

F. Unipol day

U Unipol Auditoriumu Enea Mazzoli u Bolonji, 3. decembra, održan je prvi Unipol dan. Ovaj novi događaj posvećen je proslavi najboljih timova i inicijativa, sa fokusom na kulturu saradnje, razmenu ideja i isticanje projekata koji doprinose zajedničkom rastu. Predstavnic DDOR-a imali su čast da prisustvuju ovom značajnom okupljanju i budu deo atmosfere koja je slavila timski rad, inovacije i posvećenost.

Pet izuzetnih projekata nagrađeno je u veoma jakoj konkurenciji. Među 15 finalista našao se i naš projekat DDORaSADnik – priča o viziji, hrabrosti i timskom duhu, još jednom potvrđujući kreativnost i energiju koju naši timovi unose u zajedničke inicijative.

Nagrade su uručili Carlo Cimbri i Matteo Laterza, čije su prisustvo i angažman dodatno istakli važnost ovog događaja. Na događaju su posebno istaknuti trud, znanje i inovativne ideje koje timovi iz Grupe svakodnevno unose u svoj rad.



G. Praznična čarolija za najmlađe

Krajem decembra 2025. godine, DDOR je za 70 dece zaposlenih uzrasta do 7 godina, priredio novogodišnju predstavu „Cvrčak i mrav“ u izvedbi pozorišne trupe “Visoko C”, ispunjenu pesmom, igrom i osmesima. Mališanima su podeljeni novogodišnji paketići, a događaj je stvorio toplu prazničnu atmosferu i još jače povezao članove DDOR porodice.



H. „Kutak za dečije stvari“



Tokom 2025. godine, kompanija je pokrenula internu inicijativu „Kutak za dečije stvari“, integrisanu u širu strategiju održivosti i zaštite životne sredine. Projekat je usmeren na praktičnu primenu principa cirkularne ekonomije unutar radnog okruženja, transformišući način na koji zaposleni upravljaju resursima u privatnom i profesionalnom domenu. Aktivnost je osmišljena da ne opterećuje budžet troškova Društva, odnosno obraćamo dužnu pažnju na balans između finansija i akcija održivosti.

Ključni ciljevi i postignuti efekti:

- **Ekološki uticaj i cirkularnost:** kroz podsticanje ponovne upotrebe (re-use) dečijih igračaka, knjiga, garderobe, inicijativa je direktno doprinela produženju životnog veka proizvoda. Time je smanjena potreba za novim resursima i generisana manja količina komunalnog otpada na individualnom nivou zaposlenih.
- **Društvena odgovornost i blagostanje zaposlenih:** pruža podršku kućnom budžetu zaposlenih, i promoviše kulturu solidarnosti i deljenja. Inicijativa je ojačala internu zajednicu i osećaj pripadnosti kroz zajedničke vrednosti održivog razvoja.
- **Doprinos Ciljevima održivog razvoja (SDG):** ovom aktivnošću doprinosimo *SDG 12 (Odgovorna potrošnja i proizvodnja)* kreirajući održive obrasce ponašanja unutar naše kompanije.

KUTAK ZA DEČIJE STVARI

Imate igračke, knjige ili garderobu koje su deca prerasla?
Na bacajte ih. Poklonite ih razmeniti sa kolegama.

Kako da pošaljete stvari??

1. PRIPREMITE FOTOGRAFIJU I KRATAK OPIS STVARI (šta se nudi, uzrast/velečina, stanje, kontakt)
2. POŠALJITE FOTOGRAFIJU I OPIS PUTEM VIBERA 060 868 9435
3. POŠALJITE SAMO SLIKE STVARI (bez fotografija dece)

Kolega iz Direkcije za održiv razvoj objaviće svaku ponudu u odgovarajuće folderu.
Skeniraj QR kod i pregledaj sve dostupne ponude.

Za dodatne informacije pošaljite maili direkcojazaodr@razvoj@ddor.rs
Zajedno smanjujemo otpad i gradimo kulturu ponovne upotrebe u DDOR-u.

PRIKLJUČITE SE!

8.1. Spoljna društvena interakcija

Obezbeđivanje održivog razvoja Društva takođe je u skladu i sa podrškom zajednici. DDOR Novi Sad pokreće i uključen je u inicijative koje obezbeđuju visok nivo pozitivnog uticaja na društvo. Aktivnosti u kojima Društvo učestvuje okrenute su ka unapređenju nivoa obrazovanja, kulture, bezbednosti u saobraćaju, blagostanja i životne sredine, od kojih su najvažnije sledeće:

Sport:

- 🏆 DDOR Novi Sad je zvanično osiguranje Olimpijskog saveza Srbije, i u narednom olimpijskom ciklusu 2025. – 2028. godine,
- 🏆 Podrška Zrenjaninskom Polu-maratonu,
- 🏆 Podrška Pančevačkom Noćnom maratonu,
- 🏆 DDOR Novi Sad je po peti i put bio deo najvećeg poslovno - sportskog događaja u Srbiji „Serbian Business Run“, i to u 4 grada – Subotici, Novom Sadu, Beogradu i Nišu.

Bezbednost saobraćaja:

- 🚗 DDOR Novi Sad, Generalni pokrovitelj 57. Međunarodnog sajma automobila i 17. Međunarodnog sajma motocikala, kvad-vozila, skutera i opreme "Motopassion" u Beogradu.





Blagostanje:

- 👥 DDOR Novi Sad je zvanično osiguranje OPENS-a,
- 👥 Partnerstvo u projektu "Penzionerska kartica",
- 👥 DDOR je sponzor najveće žičare u Srbiji, Gold gondola na Zlatiboru.



Obrazovanje:

- 🎓 Pružanje podrške Univerzitetkim studentima kao osnivači programa stipendiranja na Univerzitetu u Novom Sadu,
- 🎓 Saradnja sa Ekonomskim fakultetom u Subotici, Prirodno-matematičkim fakultetom i Fakultetom tehničkih nauka Univerziteta u Novom Sadu,
- 🎓 Saradnja sa Ekonomskim fakultetom i Fakultetom organizacionih nauka Univerziteta u Beogradu,
- 🎓 Saradnja sa FEFA fakultetom na Metropolitan Univerzitetu,
- 🎓 Obezbeđivanje programa praksi za studente svih ciljanih fakulteta,
- 🎓 Saradnja sa više od 20 studentskih organizacija, pružanje snažne podrške studentskim organizacijama i neformalnom obrazovanju mladih,
- 🎓 Saradnja sa ekonomskim srednjim školama u cilju razvijanja svesti o osiguranju među mladima kroz dodatno obrazovanje,
- 🎓 Priprema programa prakse za učenike srednjih škola sa ekonomskim smerom (više od 250 učenika svake godine),
- 🎓 Autori dopunskog udžbenika („Praktikum“) za predmet "Osiguranje" namenjen profilima „Ekonomski tehničar“ i „Tehničar za finansije“ u ekonomskim srednjim školama.

Kultura, umetnost, nasleđe:

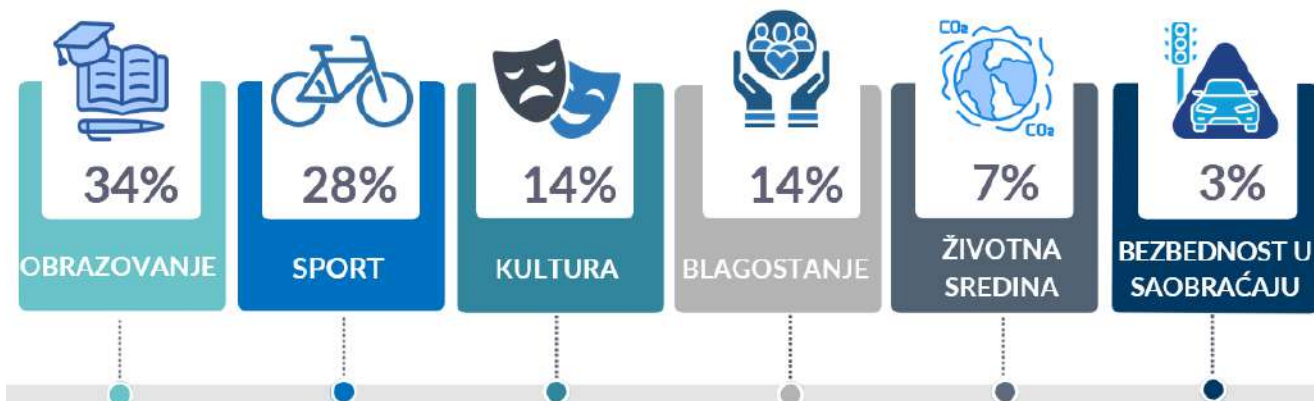
-  DDOR Novi Sad je zvanično osiguranje EXIT festivala,
-  Partnerstvo sa Beogradskim festivalom igre,
-  Partnerstvo sa Galerijom Matice srpske,
-  Partnerstvo sa Srpskim narodnim pozorištem.

Životna sredina, ekologija:

-  Nastavak pokrenute akcije „Za šumu u tvom kraju“ kojom se ozelenjavaju zelene površine u urbanim sredinama,
-  Učešće na panelu i sajmu "Dani električnih vozila".

Doprinosi zajednici prema različitim oblastima:

SPOLJNA DRUŠTVENA INTERAKCIJA



8.2. Priznanje za podizanje standarda

DDOR osiguranje je i 2025. godine, drugu godinu zaredom, nosilac prestižnog sertifikata „Top Employer“ u oblasti upravljanja ljudskim resursima, što nas čini jedinom osiguravajućom kućom u Srbiji koja je do sada dobila ovo priznanje.

Top Employers Institut, nezavisna stručna institucija za ocenu HR praksi, dodelila je priznanje za napore tima DDOR-a u oblasti konstantnog unapređivanja HR politika, procesa i uslova rada zaposlenih.

Program „Top Employers Instituta“ sertifikuje organizacije na osnovu učešća i rezultata njihovog upitnika o najboljim HR praksama. Sertifikacija detaljno pokriva šest HR domena koji se sastoje od 20 tema uključujući strategiju za ljude, radno okruženje, zapošljavanje talenata, učenje, raznolikost, jednakost i inkluziju, opštu dobrobit zaposlenih i još mnogo toga.



Ove godine najbolje rezultate smo ostvarili u delu razvoja zaposlenih, kao i u razvoju poslovne strategije i poslovanju u skladu sa svrhom i vrednostima kompanije.

Do 2025. godine „Top Employer Institut“ je sertifikovao više od 2.400 organizacija u 125 zemalja regiona, koje pozitivno utiču na živote više od 13 miliona zaposlenih širom sveta.

9. Upravljanje

Glavni pokretač sprovođenja održivog razvoja Društva temelji se na iskrenoj posvećenosti najvišeg rukovodstva da održivost treba i mora biti integralni deo kako današnjeg, tako i budućeg poslovanja. Ovakav način razmišljanja se neguje i prenosi kroz sve nivoe kompanije, šireći i podižući svest o poslovnim aspektima koji su u manjoj ili većoj meri oduvek postojali ali, do skoro, nisu bili i formalno artikulisani.

Stoga, DDOR čvrsto veruje da ESG narativ počinje slovom „G“ - Upravljanje (Governance).

Direkcija za održivi razvoj aktivno učestvuje u definisanju plana i strateških dokumenata kompanije koji su usko povezani sa održivim razvojem.

U saradnji sa svojom matičnom kompanijom, DDOR Novi Sad ima za cilj da ispuni zahteve sveobuhvatnog regulatornog okruženja, osmišljava i realizuje projekte održivog razvoja i implementira okvire održivog razvoja u oblasti poslovanja.

9.1. Odgovorna nabavka i održivost u lancu snabdevanja

Svesni smo da se značajan deo naših ESG rizika i uticaja ne nalazi isključivo u direktnim operacijama, već i u lancu vrednosti. Zbog toga je uvođenje Kodeksa predstavljalo logičan nastavak sistemske integracije održivosti u poslovni model Društva. Od oktobra 2025. godine, DDOR primenjuje Kodeks ponašanja dobavljača za odgovornu nabavku, koji definiše minimalne standarde očekivane od svih dobavljača i njihovih podizvođača.

Kodeks ponašanja dobavljača za odgovornu nabavku definišemo kao skup normativa za poslovne odnose sa dobavljačima, sa ciljem sprečavanja i ublažavanja negativnih uticaja na održivost. Upravo iz ove definicije proistekla je potreba da DDOR, kao prva kompanija u industriji osiguranja Srbije, tokom 2025. godine ovu politiku formalno integriše u svoje procese nabavke.

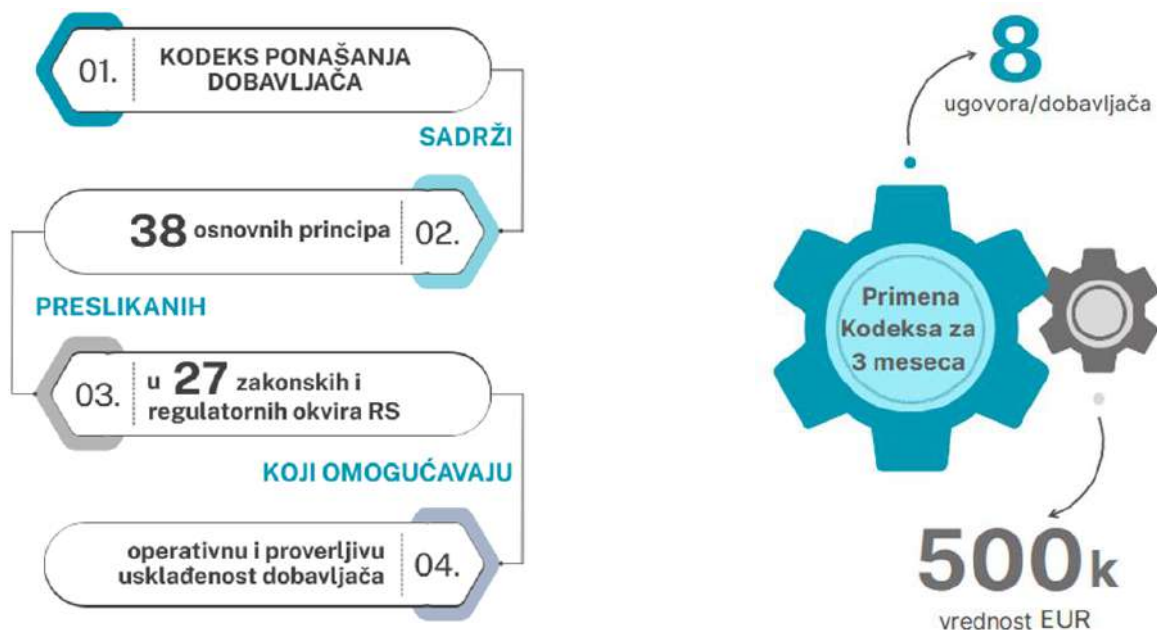
Razlozi za uvođenje Kodeksa leže u potrebi da se principi odgovornog upravljanja, ljudskih i radnih prava, zaštite životne sredine i poslovne etike jasno artikulišu i primene i u odnosima sa dobavljačima. U kontekstu ESRS standarda, Kodeks direktno doprinosi temama iz domena ESRS G1 (poslovno ponašanje), kroz borbu protiv korupcije, sukoba interesa i neetičkih praksi.

Cilj Kodeksa nije samo minimalna usklađenost, već i edukacija i postepeno podizanje ESG zrelosti dobavljača. Dokument je praktičan vodič koji dobavljačima približava osnovne postulate UN Globalnog dogovora, ali i očekivanja osiguravača u pogledu ESRS S2 (radnici u lancu vrednosti), uključujući poštovanje radnih prava, zdravlja i bezbednosti, zabranu prinudnog i dečijeg rada i promociju jednakog tretmana.

Pristup je usklađen sa CSRD logikom dvostruke materijalnosti i ESRS zahtevima koji prepoznaju značaj vrednosnog lanca u proceni uticaja, rizika i prilika. Iz tog ugla, nabavka ima značajnu ulogu u upravljanju reputacionim, operativnim i regulatornim rizicima, kao i u indirektnim ekološkim i društvenim uticajima. No, pri izboru dobavljača, finansijski kriterijumi i dalje imaju preovlađujuću ulogu, uz postepenu integraciju ESG faktora u proces odlučivanja.

Inicijalno, Kodeks obuhvata dobavljače sa povećanim ESG rizicima ili značajnijim poslovnim uticajem, uz ugovornu klauzulu kojom se obezbeđuje njegovo poštovanje, prenošenje na podizvođače i mogućnost provere usklađenosti. Time se principi ESRS E1 (klimatske promene) integrišu u lanac nabavke, posebno kroz upravljanje resursima, emisijama i otpadom.

Dobavljači Kodeks mogu videti kao signal nepoverenja, a klauzulu doživeti kao rizik od revizije ili jednostranog raskida saradnje. Prilikom izrade Kodeksa, svaki od osnovnih principa mapiran je na zakonsku regulativu R. Srbije, čime je obezbeđena potpuna usklađenost sa važećim zakonodavstvom. Na taj način, Kodeks ne uvodi paralelna pravila, već sistematizuje postojeće obaveze dobavljača kroz ESG okvir razumljiv i primenljiv u praksi.



Za doslednu primenu Kodeksa, kreirano je Uputstvo za integraciju Kodeksa u proces nabavke, kojim su jasno definisani koraci i odgovornosti u svim fazama nabavke i ugovaranja. Uputstvo pruža smernice zaposlenima za postupanje u različitim situacijama – od slanja zahteva za ponudu, preko zaključivanja saradnje, do upravljanja slučajevima u kojima dobavljači dostavljaju sopstvene ugovorne obrasce ili odbijaju usaglašavanje sa Kodeksom.

Poseban akcenat stavljen je na procenu održivosti dobavljača putem ESG upitnika, koji omogućava objektivnu i kvantitativnu evaluaciju, u skladu sa CSRD zahtevima, u oblastima zaštite životne sredine, radnih i ljudskih prava, poslovne etike i društvene odgovornosti. Rezultati evaluacije integrišu se u Registar dobavljača, koriste se za donošenje odluka i identifikaciju potencijalnih rizika, kao i prilika za unapređenje saradnje.

Perspektive i naredni koraci



Kodeks je javno dostupan i objavljen na zvaničnoj internet stranici Društva (www.ddor.rs), čime se obezbeđuje transparentnost i dostupnost informacija svim zainteresovanim stranama.

Doslednim širenjem znanja, standarda i dobre prakse u lancu vrednosti, industrija osiguranja može imati vidljivu i merljivu ulogu u održivoj transformaciji tržišta.

9.2. Politike kao formalno opredeljenje i odlučnost

Politika održivosti 2025

DOOR Novi Sad je 2025. godine, kao Društvo čije je sedište van teritorije Republike Italije, usvojio principe i pravila propisana Politikom održivosti matične kompanije u meri u kojoj su isti primenljivi i u skladu sa regulatornim okvirom Republike Srbije i propisima koji važe za delatnost osiguranja, kao i sa poslovnim modelom Društva.

Politika obuhvata ažurirano poglavlje Unipola „Strategije u vezi sa klimatskim promenama“, posvećeno zaštiti životne sredine, kopnenih, morskih i slatkovodnih ekosistema naglašavajući posvećenost smanjenju emisije gasova koji menjaju klimu.

Interni akti, stipendije i Pravilnik o kriterijumima za praćenje i vrednovanje rezultata rada u mreži prodaje životnih osiguranja

U 2025. godini su zaključena dva aneksa **kolektivnog ugovora** radi usklađivanja sa novom minimalnom cenom rada. Izmenama Pravilnika o kućnom redu predviđeno je još fleksibilnije radno vreme za roditelje sa decom uzrasta do 7 godina. Svoju društveno odgovornu ulogu, Društvo je dokazalo i dodelom stipendija u 2025. godini deci zaposlenih koja stiču visoko obrazovanje. Krajem 2025. godine sa primenom od 01.01.2026. usvojen je set akata koji se odnosi na obračun primanja zaposlenih i praćenje rezultat rada. Novi pravilnici za nagrađivanje menadžmenta predviđaju unapređene uslove stimulisanja za bolje rezultate.

Politika zaštite životne sredine

Tokom prve polovine 2023. godine, Društvo je usvojilo Politiku zaštite životne sredine kao sastavni deo sistema upravljanja životnom sredinom (*EMS*), zasnovanu na dobroj poslovnoj praksi i zahtevima svih zainteresovanih strana.

Predmet politike zaštite životne sredine je briga o životnoj sredini u kojoj Društvo posluje i obavlja svoju delatnost, a koja se ostvaruje kroz sledeće ciljeve:

- 🌱 poslovanje u skladu sa principima zaštite životne sredine,
- 🌱 sprovođenje aktivnosti koje mogu poboljšati i unaprediti uslove životne sredine,
- 🌱 prevencija zagađenja u cilju smanjenja i eliminisanja emisije štetnih materija u životnu sredinu, ušteda resursa i energije, smanjenje količine otpada i njegovo ponovno korišćenje i reciklaža,
- 🌱 istraživanje potencijalnih poslovnih inicijativa koje nude rešenja i doprinose unapređenju životne sredine,
- 🌱 održivo i odgovorno investiranje koje kombinuje finansijsku analizu sa analizom zaštite životne sredine,

- 🌱 uspostavljanje i praćenje funkcionalnog organizacionog okvira koji će pružiti adekvatno reagovanje u slučaju vanrednih situacija,
- 🌱 preduzimanje aktivnosti u edukaciji i podizanju nivoa svesti u cilju unapređenja zaštite životne sredine.

U 2025. godini, DDOR je nastavio da prati i podržava ovu politiku kao ključni dokument, obezbeđujući njenu usklađenost sa našim kontinuiranim ciljevima u oblasti ESG-a. Politika ostaje ključna za našu posvećenost održivosti i usmerava naše napore u smanjenju uticaja na životnu sredinu kroz sve operacije.

9.3. Principi borbe protiv korupcije

U svom poslovanju, Društvo primenjuje sve standarde zakonitog, profesionalnog, poštenog i korektnog ponašanja, striktno poštujući propise, zahteve regulatornih tela, interese akcionara, klijenata i drugih zainteresovanih strana. Principi na kojima se zasnivaju operacije, kao što je prethodno navedeno, definisani su u Povelji vrednosti i Etičkom kodeksu Unipola, koje je usvojilo relevantno telo DDOR-a.

U skladu sa Zakonom o sprečavanju pranja novca i finansiranja terorizma (*SPNFT*), podzakonskim aktima i internim aktima DDOR-a, na sednici Nadzornog odbora održanoj 11.03.2025. godine usvojen je „Plan godišnje obuke zaposlenih zaduženih za sprečavanje pranja novca i finansiranja terorizma i plan aktivnosti sprečavanja pranja novca i finansiranja terorizma za 2025. godinu“ što podrazumeva obuku zaposlenih odgovornih za poslove SPNFT uključujući i eksternu prodajnu mrežu, uz obaveznu proveru znanja.

Opšta i napredna obuka zaposlenih odgovornih za sprečavanje pranja novca i finansiranja terorizma za 2025. godinu sprovedena je putem E-learning platforme koja podrazumeva upotrebu E-learning platforme za zaposlene u Društvu kao i za sve zastupnike (*banke i agencije sa kojima postoji saradnja*).

Na osnovu usvojenog „Plana godišnje obuke zaposlenih zaduženih za sprečavanje pranja novca i finansiranja terorizma“, Društvo kontinuirano sprovodi „inicijalnu obuku“ za novo zaposlene u skladu sa internim pravilima.

Inicijalna obuka se sprovodi za sve novozaposlene koji su prvi put zasnovali radni odnos u DDOR Novi Sad, sa rokom do 15. dana u narednom mesecu od dana zasnivanja radnog odnosa.

Obuke se, u skladu sa regulativom, sprovode najkasnije do 15.03. naredne godine te su za 2025. godinu obuke sprovedene krajem 2025. godine.

Sprovedene obuke u periodu decembar 2025. - januar 2026.

(preko platforme za e-learning)

Zaposleni / Format obuke	Opšta	Napredna
inicijalna (<i>novozaposleni</i>)	66	-
zaposleni	578	84
Ukupno	644	84

U decembru 2025. godine organizovana je obuka agenata osiguranja zaposlenih u bankama i zastupnicima u osiguranju sa kojima Društvo ima zaključen ugovor o zastupanju u osiguranju. Do 30.12.2025. godine obuku je pohađalo ukupno 317 zaposlenih u bankama i agencijama za osiguranje, kao i lica koja zaključuju polise životnog osiguranja. Obuka je organizovana putem E-learning platforme.

Interni dokumenti Društva (*Pravilnik o SPNFT, procedura „Upoznaj svog klijenta“, Uputstvo za određivanje stvarnih vlasnika, Uputstvo za proveru i verifikaciju statusa funkcionera i Uputstvo za ocenu poslovnog odnosa*) usklađeni su sa odredbama zakonske regulative i primenjuju se u ključnim segmentima realizacije sledećih aktivnosti:

- 🔪 aktivnosti i mere za upoznavanje klijenata i praćenje njihovog poslovanja u skladu sa navedenim kategorijama rizika, uključujući kontrolu usklađenosti aktivnosti sa prirodom poslovnih odnosa i uobičajenim obimom i vrstom njegovog poslovanja, kao i svaku promenu kategorije rizika,
- 🔪 analizu i procenu rizika i klasifikaciju klijenata na osnovu faktora rizika,
- 🔪 određivanje kategorije rizika za klijenta, usluge, proizvode i transakcije na osnovu faktora rizika u pogledu rizika od SPNFT,
- 🔪 utvrđivanje podobnosti klijenta na osnovu stepena rizika od SPNFT prilikom uspostavljanja poslovnog odnosa i tokom njegovog trajanja,
- 🔪 procedure i mehanizmi za otkrivanje klijenata i transakcija za koje postoje razlozi za sumnju da se radi o pranju novca i finansiranju terorizma,
- 🔪 dostavljanje informacija, podataka i dokumentacije Upravi za sprečavanje pranja novca,
- 🔪 privremeno obustavljanje transakcija ili praćenje finansijskog poslovanja klijenta,
- 🔪 utvrđivanje ovlašćenja i odgovornosti službenika za usaglašenost sa SPNFT i njegovog zamenika, kao i uslova za obavljanje tih funkcija,
- 🔪 utvrđivanje obaveza i odgovornosti rukovodilaca organizacionih delova Društva,
- 🔪 godišnju procenu izloženosti riziku SPNFT,
- 🔪 analiza rizika zbog lansiranja novog proizvoda,
- 🔪 kontinuirano praćenje i nadzor aktivnosti u vezi sa sprečavanjem pranja novca i finansiranja terorizma,
- 🔪 uspostavljanje sistema unutrašnje kontrole u oblasti sprečavanja pranja novca i finansiranja terorizma,
- 🔪 sprovođenje interne revizije,
- 🔪 utvrđivanje programa provere integriteta zaposlenih odgovornih za sprečavanje pranja novca i finansiranja terorizma,
- 🔪 redovno stručno obrazovanje, usavršavanje i specijalizacija zaposlenih zaduženih za poslove sprečavanja pranja novca, finansiranja terorizma i propisa kojima se uređuje zaštita podataka o ličnosti,
- 🔪 vođenje evidencije, arhiviranje i zaštita podataka,
- 🔪 zabrana otkrivanja informacija („no tipping-off“),
- 🔪 postupak internog prijavljivanja za kršenje odredbi Zakona.

9.4. ISO standardi

DDOR osiguranje je u sprovođenje svih poslovnih procesa implementirao primenu ključnih međunarodnih standarda, koji potvrđuju našu posvećenost pružanju usluga visokog kvaliteta i osiguranju stabilnog poslovanja, sa stalnim fokusom na potrebe sadašnjih i budućih klijenata i dugoročni poslovni odnos.

ISO standardi obezbeđuju spektar prednosti kako za naše klijente, partnere i saradnike, tako i za društvenu zajednicu u celini.



U martu 2025. godine, kompanija je uspešno prošla nadzornu proveru ISO 14001 i ISO 45001 standarda, uz pozitivne povratne informacije za efikasne ekološke prakse i zdravlje i bezbednost na radu.

9.5. Učešće u Globalnom dogovoru UN



DDOR Novi Sad je od 2023. godine učesnik UN Globalnog Dogovora, prateći primer svoje matične kompanije Unipol. Kao deo najveće svetske inicijative za održivi razvoj, Društvo dobija priliku da razmenjuje najbolje prakse, uči od lidera u oblasti održivog razvoja i pozitivno doprinosi kako lokalnim, tako i globalnim zajednicama. DDOR ovim potvrđuje svoju posvećenost ljudskim pravima, radnim standardima, zaštiti životne sredine i borbi protiv korupcije.



I dalje učimo o održivosti

SDG Ambition Accelerator

Tokom 2025. godine DDOR je učestvovao u programu UN Global Compact – „SDG Ambition Accelerator“, četvoromesečnom programu osmišljenom da pomogne kompanijama da ambicioznije i sistemski integrišu Ciljeve održivog razvoja (SDGs) u svoje strategije, operacije i svakodnevno poslovanje.

Kroz radionice, praktične alate i razmenu znanja sa kompanijama iz regiona, DDOR je unapredio razumevanje načina na koje poslovni modeli mogu doprineti globalnoj održivosti, uz istovremeno jačanje konkurentnosti, otpornosti i inovativnosti.

Učešće u ovom programu dodatno je potvrdilo posvećenost kompanije integraciji održivosti u osnovne poslovne strategije i aktivnom promovisanju značaja Ciljeva održivog razvoja u široj poslovnoj zajednici.



Building a Business Case for Sustainability

Program „Building a Business Case for Sustainability“ omogućio je učesnicima da razviju praktična znanja i veštine za integraciju principa održivosti u poslovne strategije. Fokus je bio na kreiranju održivih poslovnih modela koji istovremeno doprinose dugoročnom rastu, konkurentnosti i ostvarivanju ESG ciljeva, uz razumevanje finansijskih, društvenih i ekoloških koristi održivog poslovanja.



10. Digitalna komunikacija i održivost

U skladu sa strateškim opredeljenjem ka transparentnom, odgovornom i održivom poslovanju, DDOR je unapredio digitalnu komunikaciju lansiranjem novog korporativnog kao i internog web sajta www.ddor.rs.

Posebno važna novina je uvođenje sveobuhvatne sekcije posvećene *Održivom razvoju*. Ovaj segment omogućava jasniji uvid u ključne aktivnosti kompanije u oblastima odgovornog poslovanja, upravljanja uticajima na životnu sredinu, brige o zajednici i usklađenosti sa Ciljevima održivog razvoja Ujedinjenih nacija (UN SDGs).



Unapređena digitalna platforma time postaje još jedan značajan kanal otvorenog dijaloga sa zainteresovanim stranama, doprinoseći većoj vidljivosti i transparentnosti nefinansijskih rezultata. Zahvaljujući modernizovanom pristupu, zaposleni, klijenti i šira javnost sada na jednostavniji način mogu pristupiti našim informacijama o principima održivog poslovanja.

Pored toga, prethodno uvedene digitalne platforme su dalje razvijane i dopunjavane kako bi se usluge osiguranja, ali i blagovremenog informisanja podigle na viši nivo kroz povećano korišćenje digitalizovanih usluga za klijente:

- Digitalno potpisivanje interne dokumentacije čime se smanjuje broj odštampanih stranica,
- Zamena opreme u Data Centru uređajima novije tehnologije koji racionalnije troše električnu energiju,
- Smanjenje broja servera i emisije štetnih gasova migracijom IT servisa koje je koristi DDOR Auto sa posebnih uređaja na infrastrukturu u primarnom Data centru,
- Implementacija sistema automatskog odgovora na dolaznu elektronsku poštu i arhiviranje istih u procesu rada Centra za DZO što je smanjilo potrošnju papira i optimizovalo poslovni proces,
- Osiguranje kućnih ljubimaca, projekat u završnoj fazi,
- Digitalizacija prodaje proizvoda Moja kućica kroz obezbeđenje online prodaje,

- Uslužne delatnosti - uključeni su rizici odgovornosti poslodavca za zaposlenike, prekid poslovanja zbog požara i rizik od povrede na radu,
- Uvedena je funkcionalnost za slanje izvoda otvorenih stavki i obaveštenja o obračunu kamata putem e-pošte što je redukovalo slanje papirnih dokumenata,
- **nextDDOR projekat** – glavni DDOR-ov transformacioni projekat:
 - implementiran je modul prodaje Putnog osiguranja u okviru prve faze projekta,
 - implementiran je back-office osnovnih modula (*npr. poslovni partneri, zaposleni, finansije,...*) i
 - implementirane su integracije sa svim aktuelnim podsistemima DDOR IT okruženja, neophodne za prvu fazu projekta,
 - nastavlja se rad na drugoj fazi projekta.

11. Ispod površine rezultata

Brojevi pokazuju napredak. Ali pitanje koje sebi postavljamo je – da li ulažemo energiju tamo gde zaista stvaramo dugoročnu vrednost?

Zato smo sproveli internu evaluaciju naših aktivnosti održivosti, posmatrajući ih kroz odnos **vrednosti** koju generišu i **napora** koji zahtevaju. Analiza pokazuje da se dominantan deo inicijativa nalazi u zoni **transformacionih napora**.

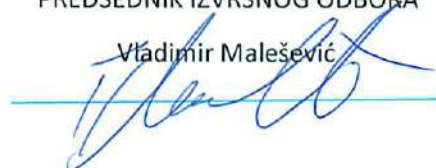
To znači da biramo zahtevnije projekte – one koji traže više resursa, koordinacije i organizacione zrelosti, ali imaju potencijal da dugoročno unaprede način na koji poslujemo.

Ovakvo pozicioniranje potvrđuje našu usmerenost ka sistemskim i strukturnim promenama, a ne ka kratkoročnim efektima. Transformacija nije najlakši put, ali verujemo da je to pravi put.



PRESEDNIK IZVRŠNOG ODBORA

Vladimir Malešević





DDOR
OSIGURANJE

Unipol



GODINA
POSVEĆENOSTI

AKCIONARSKO DRUŠTVO ZA OSIGURANJE DDOR NOVI SAD
21000 Novi Sad, Bulevar Mihajla Pupina 8, SRB,
Tel.: +381 21 4886 000, +381 21 4886 097, fax: +381 21 6624 831, p.fah 367
www.ddor.rs