



Generali Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.A.  
ul. Postępu 15B  
02-676 Warszawa  
T +48 22 543 05 43  
centrumklienta@generali.com  
generali.pl

Warszawa, dnia 17 maja 2017 r.

## **KOMUNIKAT W SPRAWIE PRZYJĘCIA DO STOSOWANIA KOLEJNYCH ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO PRZEZ GENERALI POWSZECHNE TOWARZYSTWO EMERYTALNE S.A.**

Niniejszym informujemy, iż zważywszy na fakt, że Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego ("Zasady Ładu Korporacyjnego") stanowią istotny dokument programowy w polityce korporacyjnej Generali Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.A. (dalej zwanej również „Spółką” lub „Towarzystwem”) oraz dążąc do stosowania Zasad w najszerszym możliwym zakresie Zarząd Generali Powszechne Towarzystwo Emerytalne S.A. uchwałą z dnia 12 grudnia 2016 r. przyjął do stosowania kolejne zasady ładu korporacyjnego. Uchwały w przedmiocie przyjęcia do stosowania kolejnych zasad ładu korporacyjnego Rada Nadzorcza Towarzystwa podjęła w dniach 15 grudnia 2016 r. oraz 4 kwietnia 2017 r. a Walne Zgromadzenie Spółki w dniu 24 kwietnia 2017 r.

### **Kolejne zasady ładu korporacyjnego przyjęte do stosowania w 2016 roku i 2017 roku:**

#### **Zasada określona w § 21 ust. 2:**

**„W składzie organu nadzorującego powinna być wyodrębniona funkcja przewodniczącego, który kieruje pracami organu nadzorującego. Wybór przewodniczącego organu nadzorującego powinien być dokonywany w oparciu o doświadczenie oraz umiejętności kierowania zespołem przy uwzględnieniu kryterium niezależności.”.**

Stosownie do postanowień Statutu Spółki w składzie organu nadzorującego jest wyodrębniona funkcja przewodniczącego. Wybór przewodniczącego dokonywany jest w oparciu o doświadczenie i kompetencje zawodowe oraz umiejętności kierowania zespołem. W świetle stanowiska Organu Nadzoru do zasady ładu korporacyjnego dotyczącej uwzględnienia kryterium niezależności przy wyborze Przewodniczącego Rady Nadzorczej zasadę niniejszą należy uznać za spełnioną w całości.

#### **Zasada określona w § 23 ust.5:**

**„Zasady ograniczania konfliktu interesów powinny być określone w odpowiedniej regulacji wewnętrznej określającej między innymi zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów, a także zasady wyłączenia członka organu nadzorującego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.”.**

Zgodnie z postanowieniami Regulaminu Rady Nadzorczej Spółki w przypadku konfliktu interesów Członek Rady Nadzorczej powinien poinformować o tym fakcie pozostałych członków Rady Nadzorczej i powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad przyjęciem uchwały w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów. Ponadto w dniu 30.08.2016r. Zarząd Spółki dokonał zmiany „Polityki zapobiegania konfliktom interesów” poprzez dodanie zasad zarządzania konfliktem interesów w przypadku Członków Rady Nadzorczej. Uchwałą z dnia 21.09.2016r. Rada Nadzorcza Spółki przyjęła do wiadomości informację na temat zmiany „Polityki zapobiegania konfliktom interesów” oraz zaakceptowała dodane zasady zarządzania konfliktem interesów w przypadku Członków Rady Nadzorczej.

#### **Zasada określona w § 24 ust. 1:**

**„Właściwym jest, aby posiedzenia organu nadzorującego odbywały się w języku polskim. W razie konieczności należy zapewnić niezbędną pomoc tłumacza.”.**

Ze względu na obecność w składzie organu nadzorującego Spółki zarówno członków władających jak i niewładających językiem polskim posiedzenia Rady Nadzorczej odbywają się w języku angielskim, którym władają wszyscy członkowie Rady Nadzorczej. Każdorazowo protokoły i uchwały sporządzane są w języku polskim i angielskim. Zasady stosowane przez Spółkę są dopuszczalne w świetle stanowiska Organu Nadzoru do Zasad Ładu Korporacyjnego dotyczącego posiedzeń organu zarządzającego i nadzorującego.

#### **Zasady określone w § 28:**

**„1. Instytucja nadzorowana powinna prowadzić przejrzystą politykę wynagradzania członków organu nadzorującego i organu zarządzającego, a także osób pełniących kluczowe funkcje. Zasady wynagradzania powinny być określone odpowiednią regulacją wewnętrzną (polityka wynagradzania).**

2. Ustalając politykę wynagradzania należy uwzględnić sytuację finansową instytucji nadzorowanej.
3. Organ nadzorujący przygotowuje i przedstawia organowi stanowiącemu raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w instytucji nadzorowanej.
4. Organ stanowiący dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania instytucji nadzorowanej.”.

Polityka wynagradzania w Spółce prowadzona jest zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, z uwzględnieniem Zasad Ładu Korporacyjnego oraz wytycznych Grupy Generali, w ramach której Spółka funkcjonuje jako podmiot zależny (zgodnie jednak z regulacjami lokalnymi i lokalną specyfiką). Zasady wynagradzania stosowane w Spółce zostały określone regulacją wewnętrzną: na posiedzeniu w dniu 15.12.2016r. Rada Nadzorcza zatwierdziła regulację wewnętrzną (politykę wynagradzania) dotyczącą zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje, przyjętą uprzednio przez Zarząd Spółki w dniu 12.12.2016r. Zatwierdzenie przedmiotowej polityki wynagradzania przez organ stanowiący zostało dokonane w dniu 24.04.2017 r. Spółka prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania, która uwzględnia sytuację finansową Spółki. Ponadto zgodnie z ww. polityką organ nadzorujący przygotowuje i przedstawia organowi stanowiącemu raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Spółce a organ stanowiący dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki (przy czym pierwszy taki raport został przygotowany w roku 2017 za rok 2016).

#### **Zasady określone w § 29:**

- „1. Wynagrodzenie członków organu nadzorującego ustala się adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności instytucji nadzorowanej. Członkowie organu nadzorującego powołani do pracy w komitetach, w tym w Komitecie Audytu, powinni być wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego komitetu.
2. Wynagrodzenie członków organu nadzorującego, o ile przepisy nie zabraniają wypłaty takiego wynagrodzenia, powinno być ustalone przez organ stanowiący.
3. Zasady wynagradzania członków organu nadzorującego powinny być transparentne i zawarte w odpowiedniej regulacji wewnętrznej instytucji nadzorowanej.”.

Polityka wynagradzania Członków Rady Nadzorczej w Spółce prowadzona jest zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, z uwzględnieniem Zasad Ładu Korporacyjnego oraz wytycznych Grupy Generali, w ramach której Spółka funkcjonuje jako podmiot zależny (zgodnie jednak z regulacjami lokalnymi i lokalną specyfiką). Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej stosowane w Spółce przewidują, że wynagrodzenie z tytułu pełnienia funkcji w Radzie Nadzorczej Spółki otrzymują wyłącznie członkowie cechujący się kryterium niezależności. Zasady stosowane przez Spółkę są dopuszczalne w świetle stanowiska Organu Nadzoru do Zasad Ładu Korporacyjnego dotyczącego wynagrodzenia członków rady nadzorczej. Wynagrodzenie jest ustalane przez organ stanowiący. Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej stosowane w Spółce zostały określone regulacją wewnętrzną: na posiedzeniu w dniu 15.12.2016r. Rada Nadzorcza zatwierdziła regulację wewnętrzną dotyczącą zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu i osób pełniących kluczowe funkcje, przyjętą uprzednio przez Zarząd Spółki w dniu 12.12.2016r. Zatwierdzenie przedmiotowej polityki wynagradzania przez organ stanowiący nastąpiło w dniu 24.04.2017 r.

#### **Zasady określone w § 30 ust. 1 - 4:**

- „1. Organ nadzorujący, uwzględniając decyzje organu stanowiącego, odpowiada za wprowadzenie regulacji wewnętrznej określającej zasady wynagradzania członków organu zarządzającego, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.
2. Organ nadzorujący sprawuje nadzór nad wprowadzoną polityką wynagradzania, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.
3. W odniesieniu do osób pełniących kluczowe funkcje odpowiedzialność za wprowadzenie odpowiedniej regulacji wewnętrznej i nadzór w tym obszarze ciąży na organie zarządzającym.
4. Zmienne składniki wynagrodzenia członków organu zarządzającego lub osób pełniących kluczowe funkcje powinny być uzależnione w szczególności od obiektywnych kryteriów, jakości zarządzania instytucją nadzorowaną oraz uwzględnić długoterminowe aspekty działania i sposób realizacji celów strategicznych. Ustalając zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się także nagrody lub korzyści, w tym wynikające z programów motywacyjnych oraz innych programów premiowych wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych. Ustalona polityka wynagradzania nie powinna stanowić zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności instytucji nadzorowanej.”.

Polityka wynagradzania w Spółce prowadzona jest zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi obowiązującymi w Spółce, z uwzględnieniem Zasad Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydanych przez Organ Nadzoru oraz wytycznych Grupy Generali, w ramach której Spółka funkcjonuje jako podmiot zależny (zgodnie jednak z regulacjami lokalnymi i lokalną specyfiką). Zasady wynagradzania stosowane w Spółce zostały określone regulacją wewnętrzną: na posiedzeniu w dniu 15.12.2016r. Rada Nadzorcza zatwierdziła regulację wewnętrzną dotyczącą zasad wynagradzania członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu i osób pełniących

kluczowe funkcje, przyjętą uprzednio przez Zarząd Spółki w dniu 12.12.2016r. Zatwierdzenie przedmiotowej polityki wynagradzania przez organ stanowiący nastąpiło w dniu 24.04.2017 r.

**Zasada określona w § 49 ust.3:**

**„3. W instytucji nadzorowanej powoływanie i odwoływanie osoby kierującej komórką audytu wewnętrznego oraz osoby kierującej komórką do spraw zapewnienia zgodności odbywa się za zgodą organu nadzorującego lub komitetu audytu.”.**

W odniesieniu do osoby kierującej komórką audytu wewnętrznego w Spółce przyjęte zostało rozwiązanie, zgodnie z którym komisja audytu może proponować kandydatów na przedmiotowe stanowisko, jak również wyrażać opinię przed nawiązaniem/rozwiązaniem stosunku pracy z Dyrektorem Departamentu Audytu Wewnętrznego, a ponadto osoba ta jest powoływana i odwoływana w uzgodnieniu z osobą pełniącą funkcję szefa audytu Grupy Generali (Head of Group Audit).

W odniesieniu do osoby kierującej komórką do spraw zapewnienia zgodności (obszar compliance) Spółka podlega zasadom obowiązującym w Grupie Generali, w ramach której prowadzi działalność jako spółka zależna. W Spółce, zgodnie z wymogami Grupy, Menedżer ds. Compliance jest zatrudniany w porozumieniu z osobą pełniącą funkcję Regionalnego Compliance Oficera celem zapewnienia niezależności osoby kierującej komórką do spraw zapewnienia zgodności. Dodatkowo w czerwcu 2016 r. Spółka wdrożyła procedurę powoływania i odwoływania osoby kierującej obszarem compliance przez organ nadzorujący. Rada Nadzorcza Spółki na posiedzeniu w dniu 24.06.2016r. powołała Panią Iwonę Wcisło na Menedżera ds. Compliance kierującego komórką ds. zapewnienia zgodności w Spółce.