



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

Warszawa, dnia 13 stycznia 2017 r.

## **KOMUNIKAT W SPRAWIE PRZYJĘCIA DO STOSOWANIA ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO PRZEZ GENERALI ŻYCIE T.U.S.A.**

Niniejszym informujemy, iż zważywszy na fakt, że Zasady Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych wydane przez Komisję Nadzoru Finansowego stanowią istotny dokument programowy w polityce korporacyjnej Generali Życie Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. (dalej zwanej również „Spółką”) oraz dążąc do stosowania Zasad w najszerszym możliwym zakresie Zarząd Generali Życie Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. uchwałą z dnia 12 grudnia 2016 r. przyjął do stosowania kolejne zasady ładu korporacyjnego, wskazane poniżej. Zarząd Generali Życie Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. zarekomendował jednocześnie Radzie Nadzorczej oraz Walnemu Zgromadzeniu Spółki podjęcie stosownych uchwał w sprawie przyjęcia do stosowania przedmiotowych zasad ładu korporacyjnego w najbliższym możliwym terminie, co nastąpiło w dniu 16 grudnia 2016 r. w przypadku Rady Nadzorczej oraz w dniu 29 grudnia 2016 r. w przypadku Walnego Zgromadzenia.

### **Zasady przyjęte do stosowania w roku 2016:**

#### **Zasada określona w § 19 ust. 4:**

**„W składzie organu [nadzorującego] należy zapewnić odpowiedni udział osób, które władają językiem polskim oraz wykazują się odpowiednim doświadczeniem i znajomością polskiego rynku finansowego niezbędnymi w nadzorowaniu instytucji nadzorowanej na polskim rynku finansowym.”**

W składzie organu nadzorującego Spółki został zapewniony odpowiedni udział członków władających językiem polskim, jak również jest zapewniony odpowiedni udział osób, które wykazują się odpowiednim doświadczeniem i znajomością polskiego rynku finansowego niezbędnymi w nadzorowaniu Spółki na polskim rynku finansowym. Wobec powyższego zasada ta jest w pełni stosowana.

#### **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, którego wybór dokonany został 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 unać za spełnioną w całości.

#### **Zasada określona w § 22 ust. 1:**

**„1. W składzie organu nadzorującego instytucji nadzorowanej powinien być zapewniony odpowiedni udział członków niezależnych, a tam gdzie jest to możliwe powoływanych spośród kandydatów wskazanych przez udziałowców mniejszościowych. Niezależność przejawia się przede wszystkim brakiem bezpośrednich i pośrednich powiązań z instytucją nadzorowaną, członkami organów zarządzających i nadzorujących, znaczącymi udziałowcami i podmiotami z nimi powiązanymi.”**

W składzie organu nadzorującego Spółki został zapewniony odpowiedni udział członków niezależnych, w rozumieniu zasady wyrażonej w § 22 ust. 1 (Pan Zbigniew Derdziuk). Wobec powyższego zasada niniejsza jest w pełni stosowana.

#### **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 30.08.2016 r. Zarząd Spółki dokonał zmiany „Polityki zapobiegania konfliktom interesów” poprzez dodanie zasad zarządzania konfliktem interesów w przypadku Członków Rady Nadzorczej. Uchwałą z dnia 14.10.2016 r. 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. Wobec powyższego zasada niniejsza jest w pełni stosowana.

**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 dla Instytucji Nadzorowanych dotyczącego posiedzeń organu zarządzającego i nadzorującego.

Wobec powyższego zasadę niniejszą należy unać za spełnioną w całości.

**Zasada określona 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 dla Instytucji Nadzorowanych 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 16 grudnia 2016 r. Rada Nadzorcza zatwierdziła regulację wewnętrzną (politykę) dotyczącą zasad wynagradzania członków Zarządu, członków Rady Nadzorczej i osób pełniących kluczowe funkcje, przyjętą uprzednio przez Zarząd Spółki w dniu 12 grudnia 2016 r. Przedmiotowa polityka została zatwierdzona przez Walne Zgromadzenie w dniu 29 grudnia 2016 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 (przy czym pierwszy taki raport zostanie przygotowany i przedstawiony w roku 2017 za rok 2016) a organ stanowiący dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki. Wobec powyższego zasadę niniejszą należy uznać za spełnioną w całości.

**Zasada określona 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 dla Instytucji Nadzorowanych 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 dla Instytucji Nadzorowanych 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 16 grudnia 2016 r. Rada Nadzorcza zatwierdziła regulację wewnętrzną (politykę) dotyczącą zasad wynagradzania członków Zarządu, członków Rady Nadzorczej i osób pełniących kluczowe funkcje, przyjętą uprzednio przez Zarząd Spółki w dniu 12 grudnia 2016 r. Przedmiotowa polityka została zatwierdzona przez Walne Zgromadzenie w dniu 29 grudnia 2016 r. Wobec powyższego zasadę niniejszą należy uznać za spełnioną w całości.

#### **Zasada określona 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 uwzględniać 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 premialnych 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 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 16 grudnia 2016 r. Rada Nadzorcza zatwierdziła regulację wewnętrzną (politykę) dotyczącą zasad wynagradzania członków Zarządu, członków Rady Nadzorczej i osób pełniących kluczowe funkcje, przyjętą uprzednio przez Zarząd Spółki w dniu 12 grudnia 2016 r. Przedmiotowa polityka została zatwierdzona przez Walne Zgromadzenie w dniu 29 grudnia 2016 r. Wobec powyższego zasadę niniejszą należy uznać za spełnioną w całości.

#### **Zasada określona w § 49 ust. 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 komitet audytu (w wypadku Spółki Rada Nadzorcza, której powierzono zadania komitetu 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 13 czerwca 2016 r. powołała Menedżera ds. Compliance kierującego komórką ds. zapewnienia zgodności w Spółce.

Wobec powyższego zasadę niniejszą należy uznać za spełnioną w całości.