



Generali Powszechnie 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 Powszechnie Towarzystwo Emerytalne S.A. (dalej zwanej również „Spółką” lub „Towarzystwem”) oraz dążąc do stosowania Zasad w najszerszym możliwym zakresie Zarząd Generali Powszechnie 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.