



Generali 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 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 Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. (dalej zwanej również „Spółką”) oraz dążąc do stosowania Zasad w najszerszym możliwym zakresie Zarząd Generali Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. uchwałą z dnia 12 grudnia 2016 r. przyjął do stosowania kolejne zasady ładu korporacyjnego, wskazane poniżej. Zarząd Generali 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 unąć 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 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 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.