

Uchwała nr 21/2015
Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki
pod firmą Compensa Towarzystwo Ubezpieczeń Spółka Akcyjna
Vienna Insurance Group
z siedzibą w Warszawie
z dnia 21 kwietnia 2015 roku
w sprawie stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych
wydatych przez Komisję Nadzoru Finansowego w dniu 22 lipca 2014 r.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki pod firmą Compensa Towarzystwo Ubezpieczeń Spółka Akcyjna Vienna Insurance Group z siedzibą w Warszawie respektując obowiązujące regulacje prawne, wyraża wolę stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego w jak najszerszym możliwym zakresie z uwzględnieniem zasady proporcjonalności wynikającej ze skali, charakteru działalności oraz specyfiki Spółki, z wyłączeniem:-----

- zasady określonej w § 12 ust. 1 i 2-----

Zasady dokapitalizowania instytucji finansowej określone są w wystarczającym zakresie przez powszechnie obowiązujące przepisy prawa. W związku z powyższym składanie dodatkowych oświadczeń uznaje się za nadmiarowe.-----

- zasady określonej w § 19 ust. 4 (w części dot. znajomości języka polskiego)-----

W opinii Walnego Zgromadzenia istotnym jest, aby funkcje nadzorcze sprawowane były przez osoby wykazujące się odpowiednim doświadczeniem i znajomością polskiego rynku finansowego. Znajomość języka polskiego jest pożądana.-----

Zwyczajne Walne Zgromadzenie zatwierdza:-----

1. „Zasady ograniczania konfliktu interesów osób wchodzących w skład Rady Nadzorczej”, o następującym brzmieniu:-----

§ 1

Niniejszy dokument określa zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania Konfliktom interesów osób wchodzących w skład organu nadzorującego Towarzystwa (dalej: „Członkowie Rady Nadzorczej”).-----

§ 2

1. W rozumieniu niniejszego dokumentu „Konflikt interesów” to okoliczności mogące doprowadzić do powstania sprzeczności między interesem Towarzystwa, Członka Rady Nadzorczej oraz obowiązkiem działania przez Towarzystwo w sposób rzetelny, z uwzględnieniem najlepiej pojętego interesu klienta.-----

2. Potencjalnymi źródłami Konfliktu interesów są w szczególności sytuacje, w których Członek Rady Nadzorczej może uzyskać lub uniknąć straty wskutek poniesienia straty lub niezyskania korzyści przez co najmniej jednego klienta lub przez Towarzystwo,

jak również sytuacje, w których Członek Rady Nadzorczej posiada obiektywny powód, w tym w szczególności powód natury finansowej, aby preferować danego klienta lub kontrahenta.-

3. Do powstania Konflikту interesów prowadzi m.in. przyjmowanie znaczących prezentów lub korzyści osobistych, co może mieć wpływ na zachowanie pozostające w konflikcie z interesami Towarzystwa lub co najmniej jednego klienta.-----

§ 3

1. Członek Rady Nadzorczej powinien przewidywać zaistnienie sytuacji mogących skutkować powstaniem Konfliktu Interesów oraz unikać takich sytuacji, w tym powstrzymać się od zawierania jakichkolwiek transakcji lub dokonywania działań, które mogłyby podważać jego wiarygodność i uczciwość, a także wiarygodność i uczciwość samego Towarzystwa, i które mogłyby być postrzegane jako powodujące Konflikt interesów pomiędzy Członkiem Rady Nadzorczej a Towarzystwem.-----

2. Wykonując swoją funkcję Członek Rady Nadzorczej powinien powstrzymać się od czerpania jakichkolwiek korzyści osobistych, w tym przyjmowania prezentów i rozrywek od klientów i kontrahentów, jeżeli ich wartość przekracza zwyczajowo przyjętą miarę.-----

3. Członek Rady Nadzorczej powinien powstrzymywać się od wykorzystywania do celów prywatnych informacji uzyskanych w związku z wykonywaniem swojej funkcji.-----

4. Członek Rady Nadzorczej powinien powstrzymać się od podejmowania aktywności zawodowej lub pozazawodowej, która mogłaby prowadzić do powstawania Konflikту interesów lub wpływać negatywnie na jego reputację jako osoby wchodzącej w skład organu zarządzającego Towarzystwem.-----

5. Członek Rady Nadzorczej nie może wykorzystywać nazwy i logo Towarzystwa oraz druków i formularzy firmowych do działań niezwiązanych z pełnioną funkcją. -----

§ 4

1. W Towarzystwie obowiązują regulacje wewnętrzne, które służą m.in. aktywnemu zarządzaniu konfliktami interesów Członków Rady Nadzorczej. Jest to w szczególności Regulamin Rady Nadzorczej i Polityka wynagradzania.-----

2. Członek Rady Nadzorczej nie bierze udziału w podejmowaniu uchwały, której przedmiotem są kwestie dotyczące go osobiście.-----

§ 5

Niniejszy dokument wchodzi w życie z dniem 21 kwietnia 2015 roku.-----

2. „Politykę wynagradzania” o następującym brzmieniu:-----

§ 1

1. Polityka wynagradzania stanowi istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania Compensa Towarzystwo Ubezpieczeń Spółka Akcyjna Vienna Insurance Group (dalej „Spółka”) i jest realizowana przy czynnym udziale Walnego Zgromadzenia.-----

2. Spółka prowadzi przejrzystą politykę wynagradzania członków Rady Nadzorczej, członków Zarządu, jak również Osób pełniących kluczowe funkcje. -----
3. Przez „Osoby pełniące kluczowe funkcje” rozumie się osoby wykonujące funkcję zapewniania zgodności działania Spółki z przepisami prawa i regulacjami wewnętrznymi oraz z uwzględnieniem rekomendacji nadzorczych (funkcja zgodności) i funkcję audytu wewnętrznego (ewentualnie osoby odpowiedzialne za wykonywanie tych funkcji).-----
4. Raz w roku Rada Nadzorcza przygotowuje i przedstawia Walnemu Zgromadzeniu raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w Spółce za ubiegły rok. -----
5. Pierwszy raport, o którym mowa w ust. 4, zostanie przygotowany i przedstawiony w 2016 roku za 2015 rok.-----
6. Walne Zgromadzenie dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania Spółki.-----

§ 2

Ogólne zasady wynagradzania

1. Wynagrodzenia osób, o których mowa w § 1 ust. 2, są ustalane zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, wytycznymi organu nadzoru oraz regulacjami wewnętrznymi Spółki.-----
2. Przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń osób, o których mowa w § 1 ust. 2, bierze się pod uwagę przede wszystkim:-----
 - a) strategię Spółki i jej cele długookresowe, -----
 - b) strategię zarządzania ryzykiem,-----
 - c) profil ryzyka.-----
3. Wynagrodzenia osób, o których mowa w § 1 ust. 2, powinny być adekwatne do zajmowanego stanowiska, kwalifikacji zawodowych oraz do jakości świadczonej pracy. -----
4. Rada Nadzorcza sprawuje nadzór nad realizacją polityki wynagradzania, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przez wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.-----
5. Spółka prowadzi politykę wynagradzania sprzyjającą unikaniu konfliktów interesu przez osoby, o których mowa w § 1 ust. 2.-----
6. Spółka prowadzi politykę wynagradzania niesprzyjającą podejmowaniu przez osoby wskazane w § 1 ust. 2 nadmiernego ryzyka w działalności Spółki.-----
7. Polityka wynagradzania prowadzona jest przy uwzględnieniu sytuacji finansowej Spółki. -----
8. Wynagrodzenia członków Zarządu oraz Osób pełniących kluczowe funkcje są finansowane i wypłacane ze środków Spółki. -----

§ 3

Składniki wynagrodzenia

1. Wynagrodzenie osób, o których mowa w § 1 ust. 2, może składać się ze stałych albo stałych i zmiennych składników.-----
2. W przypadku, gdy wynagrodzenie składa się ze stałych i zmiennych składników, stały składnik wynagrodzenia powinien stanowić na tyle dużą część wynagrodzenia, aby składnik zmienny nie stanowił zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności Spółki.--
3. Zmienne składniki wynagrodzenia członków Zarządu oraz Osób pełniących kluczowe funkcje powinny zależeć od osiągniętych wyników oraz jakości zarządzania przy uwzględnieniu długoterminowych aspektów działania i sposobu realizacji celów strategicznych Spółki.-----
4. 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. -----
5. Jeśli przyznanie zmiennego składnika wynagrodzenia zależy od osiągniętych wyników, to podstawą do określania jego wysokości jest dokonywana cyklicznie ocena indywidualnych efektów pracy i podległych danej osobie komórek organizacyjnych Spółki. Ponadto przy przyznawaniu zmiennego składnika wynagrodzenia brane są także pod uwagę wyniki osiągnięte przez Spółkę. -----
6. Zmienny składnik wynagrodzenia może stanowić wyłącznie świadczenie pieniężne i nie może mieć charakteru instrumentu finansowego, w tym instrumentu finansowego niepieniężnego.-----
7. Przy ustalaniu zasad wysokości odpraw należnych osobom, o których mowa w § 1 ust. 2, powinno uwzględniać jest kryterium efektów pracy osiągniętych w całym okresie zatrudnienia (przeciwdziałanie wynagradzaniu złych wyników). -----

§ 4

Wynagrodzenie członków Zarządu

1. Rada Nadzorcza uwzględniając decyzje Walnego Zgromadzenia odpowiada za wprowadzenie i nadzór nad polityką wynagradzania członków Zarządu, w tym w zakresie kryteriów oraz warunków uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.---
2. Rada Nadzorcza ustala zasady wynagradzania oraz wynagrodzenie członków Zarządu oraz inne warunki umów zawieranych z członkami Zarządu.-----

§ 5

Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej

1. Walne Zgromadzenie może określić stałe wynagrodzenie dla członków Rady Nadzorczej.-----
2. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest adekwatne do pełnionej funkcji a także do skali działalności instytucji nadzorowanej. Członkowie Rady Nadzorczej powołani do pracy w komitetach, w tym w Komitecie Audytu, mogą być wynagradzani adekwatnie do

dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego komitetu. O ile jest to uzasadnione, w szczególności skalą działalności Spółki, i nie wpływa na jakość i efektywność sprawowania funkcji nadzorczej, możliwe jest przyjęcie zasady, że członkowie Rady Nadzorczej nie pobierają wynagrodzenia.-----

§ 6

Wynagrodzenie Osób pełniących kluczowe funkcje

1. Nadzór nad wprowadzeniem i realizacją polityki wynagradzania w odniesieniu do Osób pełniących kluczowe funkcje sprawuje Zarząd Spółki, z zastrzeżeniem pkt 2.-----
2. Zarząd niezwłocznie informuje Radę Nadzorczą o powołaniu i/lub odwołaniu Osób pełniących kluczowe funkcje.-----

§ 7

Postanowienie końcowe

Niniejszy dokument wchodzi w życie z dniem 22.04.2015 roku.-----