

POLITYKA WYNAGRADZANIA
Compensa Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie S.A.
Vienna Insurance Group

§ 1

Postanowienia ogólne

1. Polityka wynagradzania stanowi istotny element rozwoju i bezpieczeństwa funkcjonowania Compensa Towarzystwo Ubezpieczeń na Życie S.A. 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

1. Niniejszy dokument wchodzi w życie z dniem 10.03.2015 roku.