

Załącznik nr 2 do uchwały nr URN/42/2016  
Rady Nadzorczej PZU SA z dnia 24.05.2016 r.

## RAPORT Z OCENY FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA



Podstawą do dokonania oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w PZU SA jest §28 ust. 3 Zasad Ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych.

#### ZASADY KSZTAŁTOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA W PZU SA

- PZU SA (dalej „Spółka”) nie posiada polityki wynagradzania ujętej w formie jednej dedykowanej regulacji wewnętrznej. Polityka wynagradzania w PZU SA jest określona w kilku wewnętrznych regulacjach określających zasady wynagradzania dedykowane poszczególnym grupom pracowników, które ustalane są zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa, regulacjami wewnętrznymi Spółki oraz Ładem korporacyjnym.
  - Głównym celem polityki wynagradzania w Spółce jest pozyskanie, utrzymanie i motywowanie pracowników do utrzymania najlepszych wyników pracy realizujących cele strategiczne firmy, zachowując optymalny i racjonalny poziom wynagrodzeń oraz uwzględniając prawidłowe zarządzanie finansami i ryzykiem w PZU SA.
  - Wynagrodzenia w Spółce kształtowane są w odniesieniu do zakresu zadań oraz poziomu odpowiedzialności zawartego w opisie stanowiska, który podlega wycenieniu zgodnie z metodologią Hay Group.
  - Biuro Zarządzania Kadrami co roku weryfikuje konkurencyjność rynkową wynagrodzeń oferowanych przez Spółkę.
  - System wynagradzania w Spółce jest komunikowany wszystkim pracownikom PZU SA.
- Podstawą do określenia łącznej wysokości wynagrodzenia zmiennego jest ocena wyników danego pracownika i danej jednostki organizacyjnej w połączeniu z całościowymi wynikami Spółki; przy ocenie indywidualnych wyników bierze się pod uwagę kryteria finansowe i niefinansowe.
  - System premii zależy od grupy stanowiskowej i specyfiki biznesowej. Informacja o obowiązującym pracownika systemie premiowym jest częścią umowy o pracę.
  - Ponadto ramach polityki wynagradzania PZU SA oferuje pracownikom następujące świadczenia pracownicze:
    - Pracowniczy Program Emerytalny.
    - Opieka medyczna.
    - Ubezpieczenie lekowe.
    - Kafeteria ZFŚS (wysokość świadczeń zależna od poziomu osiągniętych dochodów na członka rodziny).
    - Pożyczki mieszkaniowe dla pracowników.
    - Zniżki na produkty ubezpieczeniowe oferowane przez Grupę PZU.
    - Dodatek realokacyjny w przypadku zmiany miejsca świadczenia pracy w ramach Grupy PZU z inicjatywy pracodawcy.
    - Pakiet menedżerski dla Wyższej Kadry Kierowniczej (WKK) określony w stosownej procedurze (samochód służbowy, telefon komórkowy wraz z akcesoriami, limit na rozmowy telefoniczne oraz transmisję danych).
  - Zasady wynagradzania członków Zarządu są ustalane przez Radę Nadzorczą Spółki na podstawie opinii Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej PZU SA i zapisane w indywidualnych umowach o pracę.
  - Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej są regulowane przez uchwały podejmowane przez Walne Zgromadzenie Spółki. Składniki wynagrodzenia opisane powyżej nie mają zastosowania do członków Rady Nadzorczej.

#### SKŁADNIKI WYNAGRODZENIA

- Wynagrodzenie całkowite jest podzielone na część stałą i zmienną.
- Spółka określa odpowiedni stosunek stałego wynagrodzenia zasadniczego łącznego wynagrodzenia do wynagrodzenia zmiennego, przy czym stosunek ten jest odpowiednio wyważony, tak że wynagrodzenie stałe stanowił na tyle dużą część łącznego wynagrodzenia, że możliwe jest prowadzenie elastycznej polityki dotyczącej zmiennych składników wynagrodzenia.
- Wynagrodzenia zmienne podlegają ograniczeniom w zakresie możliwej do przyznania kwoty maksymalnej – w określonej relacji procentowej do wynagrodzenia stałego za dany okres oceny.

#### OCENA FUNKCJONOWANIA POLITYKI WYNAGRADZANIA W PZU SA W 2015 ROKU

- Polityka wynagradzania PZU SA jest zgodna ze strategią działalności, celami, wartościami i długoterminowymi interesami Spółki, w szczególności w odniesieniu do zrównoważonego wzrostu, a także uwzględnia środki mające na celu zapobieganie konfliktom interesów oraz eliminowanie potencjalnego

- negatywnego wpływu systemów wynagrodzeń na odpowiednie zarządzanie ryzykiem.
- We wrześniu 2014 Komitet Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej PZU SA dokonał przeglądu zasad wynagradzania pracowników PZU SA. W 2015 roku zasady nie uległy zmianie.
  - W 2015 roku nadzór nad realizacją polityki wynagrodzeń był sprawowany przez:
    - Walne Zgromadzenie Spółki w stosunku do członków Rady Nadzorczej PZU SA.
    - Radę Nadzorczą PZU SA i Komitet Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej PZU SA w stosunku do członków Zarządu PZU SA.
    - Zarząd PZU SA i Dyrektora Zrządzającego ds. HR w Grupie PZU w stosunku do Wyższej Kadry Kierowniczej PZU SA.
    - Dyrektora Zrządzającego ds. HR w Grupie PZU w stosunku do pozostałych pracowników Spółki.
  - W 2015 roku odbyło się 6 regularnych posiedzeń Komitetu Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej PZU SA.

Rada Nadzorcza ocenia, że w 2015 r. Spółka w sposób prawidłowy realizowała zasady wynagradzania dedykowane poszczególnym grupom pracowników określające, politykę wynagradzania w PZU SA.

Przewodniczący  
Rady Nadzorczej PZU SA

/-/ Paweł Kaczmarek

Warszawa, dnia 24 maja 2016 roku

