

Załącznik do uchwały nr 36/2020 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń z dnia 26 maja 2020 roku w sprawie Polityki wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PZU SA

Polityka wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PZU SA została przyjęta wraz z wnioskiem Zarządu PZU SA do Walnego Zgromadzenia PZU SA (uchwała nr UZ/115/2020 Zarządu PZU SA z dnia 21.04.2020 r.), zaopiniowana przez Radę Nadzorczą PZU SA (uchwała nr URN/49/2020 Rady Nadzorczej PZU SA z dnia 28.04.2020 r.)

Polityka wynagradzania Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PZU SA

Rozdział 1. Postanowienia ogólne

Zakres przedmiotowy i podmiotowy, cele Polityki

§ 1

1. Polityka wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PZU SA, dalej „Polityka”, określa w szczególności:
 - 1) opis stałych i zmiennych składników wynagrodzenia, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu i Rady Nadzorczej oraz ich wzajemne proporcje;
 - 2) okres, na jaki zostały zawarte umowy z Członkami Zarządu, oraz wskazanie okresów i warunków ich wypowiedzenia;
 - 3) opis środków podjętych w celu unikania konfliktów interesów związanych z polityką wynagrodzeń lub zarządzania takimi konfliktami interesów.
2. Polityka uwzględnia w szczególności przepisy:
 - 1) ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej: „Ustawa wynagrodzeniowa”);
 - 2) ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych;
 - 3) Rozporządzenia Delegowanego Komisji (UE) 2015/35 z dnia 10 października 2014 r. uzupełniającego dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2009/138/WE w sprawie podejmowania i prowadzenia działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej;
 - 4) ustawy z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej;
 - 5) Zasad Ładu Korporacyjnego opracowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego.
3. Celem Polityki jest w szczególności:
 - 1) wspieranie realizacji misji, wizji oraz strategii Grupy PZU;
 - 2) dopasowanie poziomu i struktury wynagrodzeń do profilu ryzyka PZU SA (dalej: „Spółka”);
 - 3) zapewnienie prawidłowego zarządzania finansami Spółki oraz jej długoterminowej stabilności;
 - 4) prowadzenie elastycznej i dostosowanej do sytuacji biznesowej Spółki polityki premiowej, poprzez powiązanie systemu wynagrodzeń zmiennych osób faktycznie zarządzających Spółką z realizacją postawionych celów zarządczych oraz zapewnienie jego właściwych proporcji z wynagrodzeniem stałym;
 - 5) przeciwdziałanie powstawaniu konfliktowi interesów.

Rozdział 2. Zasady wynagradzania Członków Zarządu

Umowa z Członkiem Zarządu

§ 2

1. Z Członkiem Zarządu Spółki zawierana jest umowa o świadczenie usług zarządzania na czas pełnienia funkcji Członka Zarządu („Umowa”), z obowiązkiem świadczenia osobistego, bez względu na to, czy działa on w zakresie prowadzonej działalności gospodarczej.
2. Treść Umowy określa Rada Nadzorcza na warunkach wskazanych w szczególności w Ustawie wynagrodzeniowej, z zastrzeżeniem § 13 ust. 1 oraz zgodnie z postanowieniami Polityki.

Składniki wynagrodzenia członków Zarządu

§ 3

1. Wynagrodzenie całkowite Członka Zarządu Spółki składa się z części stałej, stanowiącej wynagrodzenie miesięczne podstawowe („Wynagrodzenie Stałe”) oraz części zmiennej, stanowiącej wynagrodzenie uzupełniające za rok obrotowy Spółki („Wynagrodzenie Zmienne”).
2. Ze względu na objęcie wynagrodzeń Członków Zarządu regulacjami Ustawy wynagrodzeniowej, warunki pracy i płacy pracowników Spółki nie zostały uwzględnione przy ustanawianiu Polityki, z zastrzeżeniem postanowień § 6.
3. Wynagrodzenie Stałe dla poszczególnych Członków Zarządu zawiera się w przedziale kwotowym mieszczącym się od siedmiokrotności do piętnastokrotności podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami.
4. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do dookreślenia kwoty Wynagrodzenia Stałego dla poszczególnych Członków Zarządu, zgodnie z ust. 3.
5. Wszystkie kwoty, o których mowa w ust. 1-3, zostaną powiększone o podatek od towarów i usług VAT, jeżeli będzie należny.
6. Dopuszczalne jest wprowadzenie innej niż określona w ust. 3, wysokości Wynagrodzenia Stałego, jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące Spółki albo rynku, na którym ona działa, w szczególności Spółka realizuje program konsolidacji spółek należących do grupy kapitałowej Spółki, prowadzący do znacznej zmiany struktury jej aktywów lub przychodów, z uwzględnieniem art. 4 ust. 4 pkt 1 Ustawy Wynagrodzeniowej.

Cele Zarządcze

§ 4

1. Wynagrodzenie Zmienne jest uzależnione od poziomu realizacji ustalonych celów zarządczych („Cele Zarządcze”) i nie może przekroczyć 100 % Wynagrodzenia Stałego w poprzednim roku obrotowym, dla którego dokonywane jest obliczenie wysokości przysługującego Wynagrodzenia Zmiennego.
2. Ogólne Cele Zarządcze dotyczą w szczególności:
 - 1) poprawy wskaźników ekonomiczno-finansowych;
 - 2) podejmowania działań uwzględniających interesy społeczne, w tym powodujących przyczynianie się spółki do ochrony środowiska.
3. Cele Zarządcze ustalane są z uwzględnieniem celów strategicznych oraz wskaźników ich osiągnięcia określonych w Strategii Grupy PZU.
4. Ustala się odrębny Cel Zarządczy, warunkujący możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego, w postaci wdrożenia zasad wynagradzania członków organów zarządzających i nadzorczych zgodnych z przepisami Ustawy we wszystkich podmiotach zależnych Spółki w ramach grupy kapitałowej w rozumieniu art. 4 pkt 14 ustawy z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów („Grupa kapitałowa”).
5. Ustala się odrębny Cel Zarządczy, warunkujący możliwość otrzymania Wynagrodzenia Zmiennego, w postaci realizacji obowiązków, o których mowa w art. 17 - 20, art. 22 i art. 23 Ustawy z dnia 16 grudnia 2016 r. o zasadach zarządzania mieniem państwowym.

6. Upoważnia się Radę Nadzorczą Spółki do uszczegółowienia Celów Zarządczych dla Członków Zarządu, a także do określenia Wąg dla tych Celów oraz obiektywnych i mierzalnych wskaźników ich realizacji i rozliczania (KPI).
7. Rada Nadzorcza kształtując Wynagrodzenie Stałe i ustalając Cele Zarządcze dba by były one zgodne z normami dotyczącymi działalności podmiotów regulowanych, w tym z zasadą ostrożnego i stabilnego zarządzania danym podmiotem.

Wynagrodzenie Zmienne

§ 5

1. Wynagrodzenie Zmienne przysługuje danemu Członkowi Zarządu, po:
 - 1) stwierdzeniu przez Radę Nadzorczą spełnienia warunków jego przyznania;
 - 2) zatwierdzeniu przez Walne Zgromadzenie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy;
 - 3) udzieleniu przez Walne Zgromadzenie absolutorium z wykonania obowiązków.
2. Rada Nadzorcza stwierdza spełnienie warunków do przyznania Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy w oparciu o zweryfikowane przez biegłych rewidentów sprawozdania finansowe oraz inne dokumenty właściwe do oceny realizacji wyznaczonych Celów.
3. Po pozytywnym stwierdzeniu spełnienia warunków, o których mowa w ust. 2, Rada Nadzorcza określa kwotę Wynagrodzenia Zmiennego dla poszczególnych Członków Zarządu.
4. W przypadku wygaśnięcia mandatu Członka Zarządu w trakcie danego roku obrotowego, wysokość Wynagrodzenia Zmiennego jest ustalana z uwzględnieniem okresu sprawowania funkcji Członka Zarządu w danym roku obrotowym.
5. Wyплата 40% Wynagrodzenia Zmiennego odroczone jest na okres do 36 miesięcy, z których 1/3 płatna jest sukcesywnie z upływem odpowiednio 12, 24 i 36 miesięcy od dnia przyznania Wynagrodzenia Zmiennego za dany rok obrotowy, o ile w tym okresie nie ujawnią się okoliczności dowodzące, iż nie zostały spełnione warunki do wypłaty danej części Wynagrodzenia Zmiennego, z zastrzeżeniem ust. 8.
6. Wygaśnięcie mandatu w trakcie albo po upływie roku obrotowego ocenianego pod względem wykonania Celów Zarządczych nie powoduje utraty prawa do Wynagrodzenia Zmiennego.
7. Spółce przysługuje roszczenie o zwrot (w całości albo w odpowiedniej części) wypłaconego Wynagrodzenia Zmiennego, jeżeli po jego wypłacie zostanie wykazane, że (odpowiednio w całości albo w odpowiedniej części) zostało ono przyznane Członkowi Zarządu na podstawie danych, które okazały się nieprawdziwe.
8. Upoważnia się Radę Nadzorczą do ustalania, innych niż określone w ust. 5, okresów odroczenia wypłaty Wynagrodzenia Zmiennego oraz możliwości żądania przez Spółkę jego zwrotu, z uwzględnieniem przepisów prawa powszechnie obowiązującego.

Dodatkowe świadczenia

§ 6

Niezależnie od wynagrodzenia, o którym mowa w § 3 i § 5, Rada Nadzorcza może dodatkowo, w uzasadnionych przypadkach, w Umowie przyznać Członkom Zarządu prawo do świadczeń takich samych jak należne pracownikom Spółki, w szczególności takich jak:

- 1) szkolenia podnoszące kwalifikacje zawodowe niezbędne do pełnienia funkcji Członka Zarządu w Spółce;
- 2) opieka medyczna;
- 3) ubezpieczenie:
 - a) od odpowiedzialności cywilnej osób zajmujących stanowiska kierownicze (tzw. D&O),
 - b) od odpowiedzialności z tytułu emisji papierów wartościowych,
 - c) życia i zdrowia oraz utraconego wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy wskutek choroby lub nieszczęśliwego wypadku;
- 4) dodatkowe programy emerytalno-rentowe lub programy wcześniejszych emerytur.

Zarządzanie konfliktem interesów

§ 7

1. W celu unikania powstania konfliktu interesów Umowa zawiera obowiązek informowania przez Członka Zarządu o zamiarze pełnienia funkcji w organach innej spółki handlowej, nabyciu w niej akcji lub udziałów oraz może przewidywać zakaz pełnienia funkcji w organach jakiejkolwiek innej spółki handlowej lub wprowadzać inne ograniczenia dotyczące dodatkowej działalności Członka Zarządu.
2. Członek Zarządu nie może pobierać wynagrodzenia z tytułu pełnienia funkcji członka organu w podmiotach zależnych od Spółki w ramach Grupy kapitałowej.
3. Upoważnia się Radę Nadzorczą do określenia zakazów i ograniczeń, o których mowa w ust. 1 i 2, obowiązków sprawozdawczych z ich wykonania oraz sankcji za nienależyte wykonanie.

Zakaz konkurencji

§ 8

1. Rada Nadzorcza może zawrzeć z Członkiem Zarządu umowę o zakazie konkurencji obowiązującym po ustaniu pełnienia funkcji, przy czym może być ona zawarta jedynie w przypadku pełnienia funkcji przez Członka Zarządu przez okres co najmniej 3 (trzech) miesięcy.
2. Nie jest dopuszczalne zawarcie umowy o zakazie konkurencji po rozwiązaniu lub wypowiedzeniu Umowy.
3. Okres zakazu konkurencji nie może przekraczać 6 (sześciu) miesięcy po ustaniu pełnienia funkcji przez Członka Zarządu.
4. W razie niewykonania lub nienależytego wykonania przez Członka Zarządu umowy o zakazie konkurencji będzie on zobowiązany do zapłaty kary umownej na rzecz Spółki, nie niższej niż wysokość odszkodowania przysługującego za cały okres zakazu konkurencji.
5. Zakaz konkurencji przestaje obowiązywać przed upływem terminu, na jaki została zawarta umowa o zakazie konkurencji, w razie podjęcia się pełnienia przez Członka Zarządu funkcji w innej spółce w rozumieniu art. 1 ust. 3 pkt 7 Ustawy Wynagrodzeniowej.

Korzystanie z mienia Spółki

§ 9

1. Rada Nadzorcza określi w Umowie zakres i zasady udostępniania Członkowi Zarządu urządzeń technicznych oraz zasobów stanowiących mienie Spółki, niezbędnych do wykonywania funkcji, a także limity albo sposób ich określania dotyczące kosztów, jakie Spółka ponosi w związku z udostępnieniem i wykorzystywaniem urządzeń i zasobów przez Członka Zarządu do celów służbowych.
2. Umowa może określić także zasady korzystania przez Członka Zarządu z mienia Spółki do celów prywatnych.

Rozwiązanie umowy, odprawa

§ 10

1. W przypadku wygaśnięcia mandatu, w szczególności na skutek śmierci, odwołania lub złożenia rezygnacji, Umowa rozwiązuje się z ostatnim dniem pełnienia funkcji bez okresu wypowiedzenia i konieczności dokonywania dodatkowych czynności.
2. W przypadku rozwiązania Umowy za porozumieniem Stron, ustalony termin rozwiązania Umowy nie może być dłuższy niż 3 (trzy) miesiące.
3. Każda ze Stron ma prawo wypowiedzenia Umowy ze skutkiem natychmiastowym w przypadku istotnego naruszenia przez drugą Stronę postanowień Umowy.
4. Każda ze stron ma prawo wypowiedzenia Umowy z innych przyczyn niż określona w ust. 3, z maksymalnie 3 (trzy) miesięcznym terminem wypowiedzenia, z zastrzeżeniem, że w przypadku, gdy w okresie wypowiedzenia wystąpi zdarzenie, o którym mowa w ust. 1, skutkujące rozwiązaniem Umowy wskutek zaprzestania pełnienia funkcji, to Umowa ulega rozwiązaniu zgodnie z ust. 1.
5. Umowa może przewidywać różne terminy wypowiedzenia w zależności od czasu pełnienia funkcji Członka Zarządu, z zastrzeżeniem ust. 1, a także, że termin wypowiedzenia upływa z końcem miesiąca kalendarzowego.

6. W razie rozwiązania albo wypowiedzenia przez Spółkę Umowy z innych przyczyn niż naruszenie podstawowych obowiązków, Członkowi Zarządu może być przyznana odprawa, w wysokości nie wyższej niż 3 (trzy) - krotność Wynagrodzenia Stałego, pod warunkiem pełnienia przez niego funkcji przez okres co najmniej 12 (dwunastu) miesięcy przed rozwiązaniem Umowy.
7. Odprawa, o której mowa w ust. 6, nie przysługuje Członkowi Zarządu w przypadku gdy po rozwiązaniu Umowy pełni on dalej lub obejmuje funkcję członka zarządu w spółce z Grupy kapitałowej.

Rozdział 3. Zasady wynagradzania Członków Rady Nadzorczej

Powołanie i odwołanie

§ 11

Członkowie Rady Nadzorczej są powoływani i odwoływani przez Walne Zgromadzenie z zastrzeżeniem, że Skarb Państwa, na podstawie § 20 ust. 7, ma prawo do powoływania i odwoływania jednego członka Rady Nadzorczej w drodze pisemnego oświadczenia składanego Zarządowi Spółki.

Wynagrodzenie

§ 12

1. Ustala się miesięczne wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej jako iloczyn podstawy wymiaru, o której mowa w art. 1 ust. 3 pkt 11 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami oraz mnożnika 2,75.
2. Dla Przewodniczącego Rady Nadzorczej podwyższa się o 10% miesięczne wynagrodzenie określone w ust. 1.
3. Dla Wiceprzewodniczącego Rady Nadzorczej podwyższa się o 9% miesięczne wynagrodzenie określone w ust. 1.
4. Dla Sekretarza Rady Nadzorczej podwyższa się o 8% miesięczne wynagrodzenie określone w ust. 1.
5. Dla Przewodniczących funkcjonujących w Radzie Nadzorczej komitetów podwyższa się o 9% wynagrodzenie określone w ust. 1.
6. Dodatkowe wynagrodzenia określone w ust. 2-4 i ust. 5 nie sumują się.

Rozdział 4. Postanowienia końcowe

Odstąpienie od stosowania Polityki

§ 13

1. Jeżeli jest to niezbędne do realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza Spółki, w drodze uchwały, na wniosek Zarządu Spółki lub z własnej inicjatywy, może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki wynagrodzeń.
2. Odstępstwo, o którym mowa w ust. 1, może dotyczyć wybranych postanowień Polityki, z wyłączeniem postanowień wynikających z Ustawy wynagrodzeniowej.

Przegląd Polityki

§ 14

1. Polityka podlega przeglądowi przez Zarząd Spółki raz w roku.
2. W wyniku przeglądu Zarząd sporządza raport określający stan realizacji Polityki oraz rekomendacje zmian Polityki, jeżeli są konieczne, który jest przedstawiany Radzie Nadzorczej.
3. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata.
4. Spółka niezwłocznie zamieszcza na swojej stronie internetowej:
 - 1) aktualną Politykę;
 - 2) uchwałę Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki, wraz z datą jej podjęcia i wynikami głosowania;
 - 3) wykaz wprowadzonych w Polityce zmian.