

UZASADNIENIE

do ustalenia wysokości wynagrodzenia stałego Członków Zarządu

Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych „CUPRUM”

Na podstawie art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 9 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej: „Ustawa”), uchwała w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego może przewidywać inną wysokość części stałej wynagrodzenia niż określona na podstawie parametrów, o których mowa w art. 4 ust. 2 Ustawy (tj. przychodów, poziomu zatrudnienia oraz sumy aktywów), jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące podmiotu albo rynku, na którym on działa.

Katalog przesłanek wskazanych w Ustawie ma charakter otwarty, co oznacza, że ustalenie odmiennej wysokości części stałej wynagrodzenia może być uzasadnione również innymi szczególnymi okolicznościami, niewymienionymi wprost w przepisie, o ile są one relewantne z punktu widzenia skali działalności, specyfiki podmiotu oraz rynku, na którym on funkcjonuje.

Towarzystwo Ubezpieczeń Wzajemnych „CUPRUM” rozpoczęło swoją działalność w 1994 roku i funkcjonuje jako podmiot finansowy – towarzystwo ubezpieczeń wzajemnych, działający na podstawie ustawy z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej.

Parametry ekonomiczne a ustawowe progi wynagrodzeń

Parametry ekonomiczne Tuw-CUPRUM, implikujące poziom wynagrodzeń Członków Zarządu zgodnie z art. 4 ust. 2 Ustawy, kształtują się następująco (zaudytowane jednostkowe dane za ostatnie dwa lata obrotowe):

Parametr:	2023 r. (zł)	2024 r. (zł)
Suma aktywów bilansu	188 077 789,35	202 421 184,28
Roczny obrót netto ze sprzedaży / roczna składka przypisana na udziale własnym	79 221 670,25	87 308 044,81
Średnioroczne zatrudnienie	26,58	28,66

Na podstawie powyższych danych, zgodnie z progami określonymi w art. 4 ust. 2 Ustawy, aktualne wynagrodzenie Członka Zarządu T UW-CUPRUM mieści się w przedziale od trzykrotności do pięciokrotności podstawy wymiaru.

Jednakże, zważywszy na art. 4 ust 3 Ustawy należy wskazać, że obecna sytuacja, w jakiej znajduje się T UW-CUPRUM świadczy o istnieniu przesłanek wymienionych w przytoczonym powyżej przepisie prawa, które uzasadniają ustalenie innej wysokości części stałej wynagrodzenia Członków Zarządu Towarzystwa, a które zidentyfikowane zostały w postaci poniższych czynników:

1. Rynek ubezpieczeniowy, na którym funkcjonuje T UW-CUPRUM

Szczególne wymagania na rynku ubezpieczeniowym:

- 1) Wymagania wobec członków zarządów zakładów ubezpieczeniowych w Polsce są ściśle regulowane, głównie przez ustawę z dnia 11 września 2015 r. o działalności ubezpieczeniowej i reasekuracyjnej, a ich realizacja podlega stałemu nadzorowi przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF). W Towarzystwie obowiązuje przyjęta przez Walne Zgromadzenie Członków Kapitałowych T UW-CUPRUM *„Procedura naboru oceny oraz odpowiedniości kandydatów na członków oraz członków organów T UW-CUPRUM”* opracowana na podstawie *„Metodyki oceny odpowiedniości członków organów: banków, jednostek zarządzających systemami ochrony, zakładów ubezpieczeń, zakładów reasekuracji, towarzystw emerytalnych”* określonej przez KNF. Kluczowe wymogi dotyczą posiadania odpowiednich kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, dawania rękojmi należytego wykonywania obowiązków oraz spełniania kryteriów odpowiedniości (tzw. kryterium *„fit and proper”*).
- 2) Dla prawidłowego funkcjonowania Towarzystwa, jako podmiotu finansowego/ zakładu ubezpieczeń, wymagane jest utrzymanie pełnej stabilności i operacyjnej sprawności Zarządu T UW-CUPRUM w celu realizacji zadań strategicznych oraz zapewnienia ciągłości procesów decyzyjnych.
- 3) W skład zarządu mogą wchodzić wyłącznie osoby posiadające odpowiedni profil wykształcenia, nieposzlakowaną opinię w związku ze sprawowanymi funkcjami, wiedzę, kompetencje i doświadczenie niezbędne do skutecznego, prawidłowego oraz ostrożnego zarządzania, w tym zarządzania ryzykiem.
- 4) Powołanie na stanowiska Prezesa Zarządu i Członka Zarządu zakładu ubezpieczeń odpowiedzialnego za zarządzanie ryzykiem podlega ocenie i akceptacji KNF w formie

decyzji wydawanej na wniosek zakładu ubezpieczeń. Aby uzyskać akceptację do sprawowania tych funkcji, od kandydatów wymagane jest w szczególności określone przepisami doświadczenie menedżerskie w branży ubezpieczeniowej oraz ich nienaganna reputacja. KNF może odmówić wyrażenia zgody na powołanie na ww. stanowiska, jeżeli kandydat nie spełnia wymogów ustawowych.

- 5) Członkowie Zarządu ponoszą odpowiedzialność za zgodność z regulacjami prawnymi dotyczącymi podmiotów rynku finansowego oraz zarządzanie ryzykiem, w tym ryzykiem reputacyjnym. Należy podkreślić, że w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości w funkcjonowaniu Towarzystwa, KNF jest uprawniona do nałożenia na członka Zarządu kary pieniężnej.

2. Poziom wynagrodzeń w kontekście rynkowym

Z analizy wynagrodzeń przygotowanej dla TUV-CUPRUM przez podmiot specjalizujący się w doradztwie HR wynika, że wynagrodzenia Członków Zarządu TUV-CUPRUM kształtują się na poziomie niższym od stawek rynkowych w przyjętej grupie porównawczej.

Zapewnienie konkurencyjnego rynkowo wynagrodzenia wynika ze specyfiki rynku, na którym funkcjonuje Towarzystwo, albowiem wymagana do pozyskania i utrzymania jest kadra menadżerska o odpowiednim doświadczeniu i wysokich kompetencjach w zakresie działalności ubezpieczeniowej, co jest bezwzględnie wymagane przez KNF. W związku z powyższym wynagrodzenia dla członków Zarządu TUV-CUPRUM powinny być ustalone na adekwatnym, odpowiednim do skali oraz specyfiki aktualnie prowadzonej działalności przez TUV-CUPRUM.

Biorąc pod uwagę argumenty przedstawione wyżej, spełnione zostały przesłanki, o których mowa w art. 4. ust. 3 Ustawy, umożliwiające określenie części stałej wynagrodzenia Członków Zarządu Towarzystwa Ubezpieczeń Wzajemnych „CUPRUM” w wysokości innej niż określona w art. 4 ust. 2 Ustawy.