

Załącznik do uchwały nr 47/2022 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Powszechnego Zakładu Ubezpieczeń Spółki Akcyjnej z dnia 29 czerwca 2022 roku w sprawie przyjęcia Polityki różnorodności wobec członków organów PZU SA

POLITYKA RÓŻNORODNOŚCI WOBEC CZŁONKÓW ORGANÓW PZU SA

Cel i zakres Polityki różnorodności

§ 1

1. Polityka różnorodności wobec członków organów PZU SA (dalej „Polityka”) ma zastosowanie do Członków Zarządu i Rady Nadzorczej PZU SA (dalej „Spółka”), powoływanych zgodnie ze Statutem PZU SA.
2. Celem Polityki jest dążenie do zapewnienia wysokiej jakości realizacji zadań przez Spółkę, poprzez wybór kompetentnych osób do pełnienia funkcji członków organów Spółki, z uwzględnieniem różnorodności składów organów Spółki w szczególności w zakresie płci, wieku, kierunku wykształcenia, specjalistycznej wiedzy oraz doświadczenia zawodowego.
3. Realizując strategię różnorodności Spółka poszerza perspektywy w podejściu do prowadzenia działalności Spółki, zarówno w wymiarze organizacyjnym, jak również biznesowym, tworząc innowacyjne, zróżnicowane, integracyjne i sprawiedliwe środowisko pracy.
4. Wprowadzenie Polityki stanowi dostosowanie do wymogów wynikających z pkt 2.1 w związku z pkt 2.2 „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2021”.

Zasady realizacji Polityki różnorodności

§ 2

1. Kształtując składy organów Spółki, PZU SA stosuje politykę różnorodności, zachowując jednocześnie obiektywizm oraz kierując się kryteriami merytorycznymi.
2. Cele i kryteria różnorodności w takich obszarach jak kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza oraz doświadczenie zawodowe, a także termin i sposób monitorowania realizacji tych celów określają Zasady oceny odpowiedniości Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu oraz Zarządu PZU SA, przyjęte odpowiednio uchwałami Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej PZU SA.

Powołanie członków Zarządu i Rady Nadzorczej

§ 3

1. Zgodnie ze Statutem Spółki organy właściwe, dokonując doboru składu członków Zarządu albo Rady Nadzorczej PZU SA, zapewniają wybór osób posiadających zróżnicowaną wiedzę, doświadczenie, umiejętności oraz inne kwalifikacje i cechy wymagane od członków tych organów przepisami prawa powszechnie i wewnątrznie obowiązującego, w szczególności Zasadami oceny odpowiedniości Rady Nadzorczej i Komitetu Audytu oraz Zarządu PZU SA, przyjętymi odpowiednio uchwałami Walnego Zgromadzenia i Rady Nadzorczej PZU SA.
2. W celu wyłonienia najlepszego składu odpowiednio Zarządu albo Rady Nadzorczej, kandydatury powinny podlegać analizie porównawczej obejmującej obiektywną ocenę w zakresie posiadania odpowiedniej wiedzy, doświadczenia oraz spełniania określonych w przepisach prawa kryteriów i kwalifikacji.
3. Walne Zgromadzenie i Rada Nadzorcza dokonując doboru składu członków odpowiednio Rady Nadzorczej i Zarządu dążą do osiągnięcia równowagi w zakresie reprezentowania płci w organach Spółki, z uwzględnieniem osiągnięcia minimalnego udziału mniejszości ze względu na płeć na poziomie 30%.

4. Kształtowanie składów organów Spółki nie powinno mieć miejsca wyłącznie w celu zwiększenia różnorodności kosztem funkcjonowania i odpowiedności Zarządu lub Rady Nadzorczej jako całości bądź odpowiedności poszczególnych Członków organów Spółki.

Monitorowanie realizacji Polityki

§ 4

1. Spółka publikuje na swojej stronie internetowej dane na temat zróżnicowania składu organów Spółki pod względem wieku, płci i długości doświadczenia zawodowego.
2. Komitet Nominacji i Wynagrodzeń Rady Nadzorczej PZU SA prowadzi coroczny przegląd Polityki.
3. Wyniki przeglądu, o którym mowa w ust. 2, są omawiane z Zarządem i Radą Nadzorczą PZU SA i przedstawiane Walnemu Zgromadzeniu.