

Oświadczenie Zarządu Polski ePłatności sp. z o.o. z siedzibą w Rzeszowie w sprawie stosowania w 2024 r. Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych opublikowanych Komisję Nadzoru Finansowego

Stan na 31.12.2024 r.

	Zasada ładu korporacyjnego w rozumieniu Uchwały nr 218/2014 Komisji Nadzoru Finansowego z dnia 22 lipca 2014 r. w sprawie wydania "Zasad ładu korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych"	Informacja o niestosowaniu zasady ładu korporacyjnego w całości lub części	Komentarz
Rozdział 3: Organ zarządzający			
§ 17 ust. 4	Zasady ograniczania konfliktu interesów powinny być określone w odpowiedniej regulacji wewnętrznej określającej między innymi zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów, a także zasady wyłączenia członka organu zarządzającego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.	W całości	Spółka nie posiada sformalizowanych zasad związanych z identyfikacją, zarządzaniem oraz zapobieganiem konfliktom interesów. Spółka zarządza jednakże konfliktami interesów w odniesieniu do organu zarządzającego, nadzorującego, czy innych kluczowych funkcji w organizacji zapewniając odpowiednie postanowienia m.in. w umowach zawieranych z takimi osobami. Dodatkowo w regulaminie zarządu oraz rady nadzorczej przewidziano obowiązek wyłączenia się członka organu przy podejmowaniu decyzji w okolicznościach występowania konfliktu interesu. Dodatkowo w działalności Spółki realizowana jest zasada „lojalności”, która także pozwala na zarządzanie takimi konfliktami.
Rozdział 4: Organ nadzorujący			
§ 19 ust. 4	W składzie organu należy zapewnić odpowiedni udział osób, które władają językiem polskim oraz wykazują się odpowiednim doświadczeniem i znajomością polskiego rynku finansowego niezbędnymi w nadzorowaniu instytucji nadzorowanej na polskim rynku finansowym.	W części	Spółka nie stosuje zasady w części dotyczącej zapewnienia odpowiedniego udziału osób władających językiem polskim. Odstępstwo od tej zasady wynika z wymogów grupy kapitałowej, do której należy Spółka, a Spółka dokonała oceny, że z uwagi na biegłe posługiwanie się przez wszystkich członków organu językiem angielskim jest wystarczające w działalności Spółki i umożliwia prawidłowe funkcjonowanie organu nadzoru. W przypadku konieczności komunikowania się członków Rady Nadzorczej z pracownikami Spółki, a także z innymi instytucjami i organami państwowymi zapewniana jest pomoc tłumacza.
§ 21 ust. 2	W składzie organu nadzorującego powinna być wyodrębniona funkcja przewodniczącego, który kieruje pracami organu nadzorującego. Wybór przewodniczącego organu nadzorującego powinien być dokonywany w oparciu o doświadczenie oraz umiejętności	W części	Odstępstwo od tych zasad wynika z wymogów grupy kapitałowej, do której należy Spółka. Pomimo powiązań członków Rady Nadzorczej z podmiotami z grupy kapitałowej pozostają oni zdolni do podejmowania obiektywnych decyzji, niezależnych od wpływów zewnętrznych, dając rękojmię należytego wykonywania powierzonych im obowiązków. Priorytetem dla każdej osoby sprawującej funkcje w Radzie Nadzorczej Spółki jest bowiem interes Spółki

	kierowania zespołem przy uwzględnieniu kryterium niezależności.		oraz równoczesne zapewnienie bezpieczeństwa jej działania. Członkowie działają z poszanowaniem przepisów prawa, regulacji wewnętrznych oraz rekomendacji nadzorczych, a dokonując ich wyboru bierze się pod uwagę pozostałe wymogi wynikające m.in. z Zasad Ładu Korporacyjnego. Wybór członków Rady Nadzorczej w obecnym kształcie daje w ocenie Spółki rozsądne zapewnienie, że osoby te posiadają najlepszą wiedzę i umiejętności zapewniające efektywny nadzór nad Spółką.
§ 22 ust. 1	W składzie organu nadzorującego instytucji nadzorowanej powinien być zapewniony odpowiedni udział członków niezależnych, a tam gdzie jest to możliwe powoływanych spośród kandydatów wskazanych przez udziałowców mniejszościowych. Niezależność przejawia się przede wszystkim brakiem bezpośrednich i pośrednich powiązań z instytucją nadzorowaną, członkami organów zarządzających i nadzorujących, znaczącymi udziałowcami i podmiotami z nimi powiązanymi.	W całości	
§ 23 ust. 5	Zasady ograniczania konfliktu interesów powinny być określone w odpowiedniej regulacji wewnętrznej określającej między innymi zasady identyfikacji, zarządzania oraz zapobiegania konfliktom interesów, a także zasady wyłączenia członka organu nadzorującego w przypadku zaistnienia konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia.	W całości	Spółka nie posiada sformalizowanych zasad związanych z identyfikacją, zarządzaniem oraz zapobieganiem konfliktom interesów. Spółka zarządza jednakże konfliktami interesów w odniesieniu do organu zarządzającego, nadzorującego, czy innych kluczowych funkcji w organizacji zapewniając odpowiednie postanowienia m.in. w umowach zawieranych z takimi osobami. Dodatkowo w regulaminie zarządu oraz rady nadzorczej przewidziano obowiązek wyłączenia się członka organu przy podejmowaniu decyzji w okolicznościach występowania konfliktu interesu. Dodatkowo w działalności Spółki realizowana jest zasada „lojalności”, która także pozwala na zarządzanie takimi konfliktami.
§ 24 ust. 1	Właściwym jest, aby posiedzenia organu nadzorującego odbywały się w języku polskim. W razie konieczności należy zapewnić niezbędną pomoc tłumacza.	W całości	Odstępstwo od tej zasady wynika z faktu, że część osób wchodzących w skład organu nadzorującego nie posługuje się językiem polskim w wystarczającym stopniu. Jednocześnie wszyscy członkowie Rady Nadzorczej Spółki posługują się biegle językiem angielskim, więc udział tłumacza w posiedzeniach nie jest niezbędny, a wręcz mógłby utrudniać i spowalniać ich przebieg i stanowić niepotrzebny dodatkowy koszt dla Spółki. Ponadto, protokoły z posiedzeń sporządzane są w j. polskim i ten język ma charakter decydujący.
Rozdział 5: Polityka wynagradzania			
§ 28 ust. 1	Instytucja nadzorowana powinna prowadzić przejrzystą politykę wynagradzania członków organu nadzorującego i organu zarządzającego, a także osób	W całości	Z uwagi na zasadę proporcjonalności, mając na uwadze w szczególności wielkość organizacji, a także strukturę organizacyjną Spółka odstąpiła od zasady dotyczącej wprowadzenia polityki wynagradzania. Nie jest to wymóg ustawowy w odniesieniu do działalności Spółki. Spółka określa zasady wynagradzania mając na uwadze w szczególności rodzaj danego

	pełniących kluczowe funkcje. Zasady wynagradzania powinny być określone odpowiednią regulacją wewnętrzną (polityka wynagradzania).		stanowiska, posiadaną wiedzę i umiejętności, a także zakres prac wykonywanych na danym stanowisku, co znajduje odzwierciedlenie w szczególności w umowach zawieranych bezpośrednio z zatrudnianymi osobami. Zasady i kryteria przyznawania zmiennych składników wynagradzania są ustalane przez Zarząd przy uwzględnieniu osiągniętych wyników finansowych i stopnia realizacji założonych celów.
§ 28 ust. 2	Ustalając politykę wynagradzania należy uwzględnić sytuację finansową instytucji nadzorowanej.		W ocenie Spółki nie jest zasadne wprowadzanie w tym celu polityki wynagradzania określającej sztywne ramy przypisane dla konkretnych rodzajów stanowisk. Wprowadzenie takiego rozwiązania byłoby niewspółmierne mając na względzie wielkość Spółki i jej strukturę organizacyjną i wiązałoby się z nieproporcjonalnymi kosztami (m.in. w zakresie wdrożenia i dalszego poddawania kontroli i systemowi raportowania).
§ 28 ust. 3	Organ nadzorujący przygotowuje i przedstawia organowi stanowiącemu raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w instytucji nadzorowanej.		
§ 28 ust. 4	Organ nadzorujący przygotowuje i przedstawia organowi stanowiącemu raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w instytucji nadzorowanej.		
§ 29 ust. 1	Wynagrodzenie członków organu nadzorującego ustala się adekwatnie do pełnionej funkcji, a także adekwatnie do skali działalności instytucji nadzorowanej. Członkowie organu nadzorującego powołani do pracy w komitetach, w tym w Komitecie Audytu, powinni być wynagradzani adekwatnie do dodatkowych zadań wykonywanych w ramach danego komitetu.		
§ 29 ust. 2	Wynagrodzenie członków organu nadzorującego, o ile przepisy nie zabraniają wypłaty takiego wynagrodzenia, powinno być ustalone przez organ stanowiący.		
§ 29 ust. 3	Zasady wynagradzania członków organu nadzorującego powinny być transparentne i zawarte w odpowiedniej regulacji wewnętrznej instytucji nadzorowanej.		

§ 30 ust. 1	Organ nadzorujący, uwzględniając decyzje organu stanowiącego, odpowiada za wprowadzenie regulacji wewnętrznej określającej zasady wynagradzania członków organu zarządzającego, w tym szczegółowe kryteria i warunki uzasadniające uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia.		
§ 30 ust. 2	Organ nadzorujący sprawuje nadzór nad wprowadzoną polityką wynagradzania, w tym dokonuje weryfikacji spełnienia kryteriów i warunków uzasadniających uzyskanie zmiennych składników wynagrodzenia przed wypłatą całości lub części tego wynagrodzenia.		
§ 30 ust. 3	W odniesieniu do osób pełniących kluczowe funkcje odpowiedzialność za wprowadzenie odpowiedniej regulacji wewnętrznej i nadzór w tym obszarze ciąży na organie zarządzającym.		

ZARZĄD SPÓŁKI:

Maciej Nowosielski – Prezes Zarządu

Zuzanna Hotiuk – Członek Zarządu

Żaklina Pawlak - Iwińska – Członek Zarządu

Tomasz Buczak – Członek Zarządu
