

Oświadczenie

Zarządu PayLane Sp. z o.o. w sprawie stosowania w 2018 r. Zasad Ładu Korporacyjnego Instytucji Nadzorowanych opublikowanych przez Komisję Nadzoru Finansowego.

Stan na 31.12.2018.

I. Informacje Ogólne.

PayLane Sp. z o.o. podlega „Zasadam Ładu Korporacyjnego dla Instytucji Nadzorowanych” wydanym 22 lipca 2014 r. przez Komisję Nadzoru Finansowego (KNF), będącym zbiorem zasad określających relacje wewnętrzne i zewnętrzne instytucji nadzorowanych, w tym relacje z akcjonariuszami i klientami, ich organizację, funkcjonowanie nadzoru wewnętrznego oraz kluczowych systemów i funkcji wewnętrznych, a także organów statutowych i zasad ich współdziałania. Dokument ten jest dostępny na stronie internetowej KNF (<http://www.knf.gov.pl>), w części „dla rynku – Zasady Ładu korporacyjnego”). Niniejszy dokument podlega publikacji na stronie internetowej PayLane Sp. z o.o. po zapoznaniu się z nim przez Radę Nadzorczą PayLane Sp. z o.o.

PayLane Sp. z o.o. stosuje wszystkie Zasady Ładu Korporacyjnego oprócz tych, które zostały wymienione w pkt. II i III poniżej.

II. Informacje o niestosowaniu przez PayLane Sp. z o.o. niektórych zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych w 2018 r.

Zarząd PayLane Sp. z o.o. informuje, iż w zakresie w jakim PayLane prowadzi działalność gospodarczą, na dzień 31 grudnia 2018 r. nie stosował i na dzień sporządzenia niniejszego Oświadczenia nadal nie stosuje Zasad wskazanych poniżej:

- Zasada określona w § 8 ust. 4, tj.:** *„Instytucja nadzorowana, gdy jest to uzasadnione liczbą udziałowców, powinna dążyć do ułatwiania udziału wszystkim udziałowcom w zgromadzeniu organu stanowiącego instytucji nadzorowanej, między innymi poprzez zapewnienie możliwości elektronicznego aktywnego udziału w posiedzeniach organu stanowiącego”.* - Wprowadzenie możliwości przeprowadzenia tzw. elektronicznego walnego zgromadzenia oznaczałoby konieczność poniesienia wysokich kosztów zakupu i wdrożenia niezbędnego oprogramowania. Ze względu na strukturę akcjonariatu powyższe rozwiązanie przyniosłoby efekty niewspółmierne do koniecznych do poniesienia kosztów inwestycji i znacząco podrożyłoby koszty organizacji zgromadzenia akcjonariuszy.
- Zasada określona w § 28 ust. 1– ust. 4. tj.:** *„ust. 1. Instytucja nadzorowana powinna prowadzić przejrzystą politykę wynagradzania członków organu nadzorującego i organu zarządzającego, a także osób pełniących kluczowe funkcje. Zasady wynagradzania powinny być określone odpowiednią regulacją wewnętrzną (polityka wynagradzania). ust. 2 Ustalając politykę wynagradzania należy uwzględnić sytuację finansową instytucji nadzorowanej. ust. 3. Organ nadzorujący przygotowuje i przedstawia organowi stanowiącemu raz w roku raport z oceny funkcjonowania polityki wynagradzania w instytucji nadzorowanej. ust. 4. Organ stanowiący dokonuje oceny, czy ustalona polityka wynagradzania sprzyja rozwojowi i bezpieczeństwu działania instytucji nadzorowanej.”* - Zasady te nie są stosowane przez Instytucję nadzorowaną, ze względu na niewielką strukturę organizacyjną i liczbę zatrudnionych pracowników. Ponadto, skala prowadzonej działalności nie uzasadnia wprowadzenia takiej polityki. W chwili obecnej nie istnieją również przepisy powszechnie obowiązującego prawa nakładające na Instytucję obowiązany obowiązek posiadania takiej polityki.
- Zasada określona w § 30 ust. 1 – 4 tj.:** *„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. 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. ust. 3. W odniesieniu do osób pełniących kluczowe funkcje odpowiedzialność za wprowadzenie odpowiedniej regulacji wewnętrznej i nadzór w tym obszarze ciąży na organie zarządzającym. ust. 4. Zmienne składniki wynagrodzenia członków organu zarządzającego lub osób pełniących kluczowe funkcje powinny być uzależnione w szczególności od obiektywnych kryteriów, jakości zarządzania*

instytucją nadzorowaną oraz uwzględniać długoterminowe aspekty działania i sposób realizacji celów strategicznych. Ustalając zmienne składniki wynagrodzenia uwzględnia się także nagrody lub korzyści, w tym wynikające z programów motywacyjnych oraz innych programów premialnych wypłaconych, należnych lub potencjalnie należnych. Ustalona polityka wynagradzania nie powinna stanowić zachęty do podejmowania nadmiernego ryzyka w działalności instytucji nadzorowanej.” - Zasady te nie są spełniane przez Instytucję nadzorowaną w sposób sformalizowany. Rada Nadzorcza Instytucji nadzorowanej każdorazowo wyraża zgodę w zakresie dotyczącym wysokości wynagrodzenia członków Zarządu, ale w Instytucji nadzorowanej nie obowiązuje odrębna regulacja wewnętrzna w formie regulaminu lub procedury dotycząca zasad wynagradzania członków Zarządu. To samo dotyczy zmiennych składników wynagrodzeń.

III. Informacje o odstąpieniu od stosowania Zasad Ładu Korporacyjnego dla instytucji nadzorowanych wraz z ich wskazaniem.

Zarząd PayLane Sp. z o.o. informuje, iż Spółka PayLane Sp. z o.o. odstępuje od stosowania 7 zasad, które są nieadekwatne do przedmiotu działalności prowadzonej przez Spółkę, wymienionych w Rozdziale 9 „Wykonywanie uprawnień z aktywów nabytych na ryzyko klienta” (od § 53 do § 57) – z uwagi na fakt, iż PayLane Sp. z o.o. nie zarządza aktywami klienta.