

CZĘŚĆ 7

OŚWIADCZENIE ZARZĄDU STALEXPORT AUTOSTRADY ODNOŚNIE STOSOWANYCH PRZEZ SPÓŁKĘ ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO

7.1. WPROWADZENIE

W wykonaniu obowiązku wynikającego z §70 ust.4 pkt 5 Rozporządzenia w sprawie informacji bieżących i okresowych, Zarząd Stalexport Autostrady przekazuje do publicznej wiadomości niniejsze oświadczenie o stosowaniu przez Spółkę zasad ładu korporacyjnego ze zbioru DPSN 2021 w okresie od dnia 1 stycznia 2023 roku do 31 grudnia 2023 roku.

7.2. ZBIÓR ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO, KTÓREMU SPÓŁKA PODLEGA ORAZ MIEJSCA, GDZIE TEKST ZBIORU ZASAD JEST PUBLICZNIE DOSTĘPNY

Zarząd Stalexport Autostrady oświadcza, że zbiór zasad ładu korporacyjnego, którym podlegała Spółka w 2023 roku, tj. DPSN 2021, jest publicznie dostępny na stronach internetowych:

- Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie (www.corp-gov.gpw.pl);
- Stowarzyszenia Emitentów Giełdowych (www.seg.org.pl);
- Spółki (www.stalexport-autostrady.pl).

7.3. ZBIÓR ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO, NA KTÓREGO STOSOWANIE SPÓŁKA MOGŁA SIĘ ZDECYDOWAĆ DOBROWOLNIE ORAZ MIEJSCA GDZIE TEKST ZBIORU JEST PUBLICZNIE DOSTĘPNY

Zbiór zasad ładu korporacyjnego, na którego stosowanie Spółka zdecydowała się dobrowolnie obejmuje obowiązujące w Grupie Kapitałowej Mundys S.p.A. następujące dokumenty:

- Kodeks etyki,
- Program zapewniania zgodności (Compliance Program),
- Polityka antykorupcyjna,
- Procedura zgłaszania nieprawidłowości.

Ww. dokumenty zostały przyjęte do stosowania z zastrzeżeniem, że obowiązują one bez zmian, o ile ich postanowienia nie są sprzeczne z przepisami prawa polskiego.

Wszystkie ww. dokumenty są dostępne na stronie internetowej Spółki (www.stalexport-autostrady.pl).

7.4. WSZELKIE INFORMACJE O STOSOWANYCH PRZEZ SPÓŁKĘ PRAKTYKACH W ZAKRESIE ŁADU KORPORACYJNEGO, WYKRACZAJĄCYCH POZA WYMOGI PRZEWIDZIANE PRAWEM KRAJOWYM WRAZ Z PRZEDSTAWIENIEM INFORMACJI O STOSOWANYCH PRZEZ NIĄ PRAKTYKACH W ZAKRESIE ŁADU KORPORACYJNEGO

W dniu 28 grudnia 2020 roku Spółka przyjęła do stosowania Procedurę zgłaszania nieprawidłowości, zgodnie z wytycznymi obowiązującymi w Grupie Atlantia (obecnie Mundys), z zastrzeżeniem, że (1) jej treść została dostosowana do struktury organizacyjnej obowiązującej w Spółce; (2) procedura obowiązuje bez zmian, o ile jej postanowienia nie są sprzeczne z przepisami polskiego prawa; (3) jeżeli procedura odsyła do przepisów prawa włoskiego lub przepisów prawa międzynarodowego należy przez to rozumieć właściwe w danym zakresie

przepisy prawa polskiego lub międzynarodowego, jeżeli Polska jest stroną odpowiednich umów lub konwencji międzynarodowych. Procedura ta zastąpiła poprzednio obowiązującą Procedurę składania zgłoszeń. Procedura zgłaszania nieprawidłowości była trzykrotnie aktualizowana w latach 2021-2023 (ostatnio 26 sierpnia 2022 roku).

7.5. OPIS ZAKRESU, W JAKIM SPÓŁKA ODSTĄPIŁA OD POSTANOWIEŃ ZBIORU ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO, O KTÓRYM MOWA POWYŻEJ, WSKAZANIE TYCH POSTANOWIEŃ ORAZ WYJAŚNIENIE PRZYCZYN TEGO ODSTĄPIENIA

Na podstawie § 29 ust. 3 Regulaminu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. w dniu 30 lipca 2021 roku Spółka przekazała za pośrednictwem Elektronicznej Bazy Informacji (EBI) informację na temat stanu stosowania przez Stalexport Autostrady zasad zawartych w zbiorze „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”, które zostały przyjęte uchwałą Nr 13/1834/2021 Rady Nadzorczej GPW z dnia 29 marca 2021 roku i weszły w życie 1 lipca 2021 roku. Obecnie po aktualizacjach ww. informacji, o których poinformowano 3 marca 2022 roku, 24 lutego 2023 roku oraz 6 kwietnia 2023 roku Spółka nie stosuje 12 zasad DPSN 2021, tj. zasad o numerach: 1.3.1., 1.3.2., 1.4., 1.4.1., 1.4.2., 1.6., 2.1., 2.2., 2.4., 3.2., 6.2. i 6.4.

Zasady DPSN 2021, od których stosowania Spółka odstąpiła wraz z wyjaśnieniem przyczyn tego odstąpienia przedstawia poniższa tabela.

TABELA 1 | ZASADY OBOWIĄZUJĄCE OD 1 LIPCA 2021 ROKU, OD KTÓRYCH STOSOWANIA SPÓŁKA ODSTĄPIŁA WRAZ Z WYJAŚNIENIEM PRZYCZYN TEGO ODSTĄPIENIA

Nr zasady (DPSN 2021)	Treść zasad	Przyczyny odstąpienia przez Spółkę od stosowania danej zasady
1.3.1.	W swojej strategii biznesowej spółka uwzględnia również tematykę ESG, w szczególności obejmującą: zagadnienia środowiskowe, zawierające mierniki i ryzyka związane ze zmianami klimatu i zagadnienia zrównoważonego rozwoju	Spółka nie posiada sformalizowanej strategii biznesowej, uwzględniającej tematykę ESG. Niemniej mając na uwadze wagę tych zagadnień zamierza podjąć działania zmierzające do jej opracowania, a następnie wdrożenia do połowy 2024 roku.
1.3.2.	sprawy społeczne i pracownicze, dotyczące m.in. podejmowanych i planowanych działań mających na celu zapewnienie równouprawnienia płci, należytych warunków pracy, poszanowania praw pracowników, dialogu ze społecznościami lokalnymi, relacji z klientami.	Wyjaśnienie braku stosowania tej zasady jak w pkt. 1.3.1.
1.4.	W celu zapewnienia należytej komunikacji z interesariuszami, w zakresie przyjętej strategii biznesowej spółka zamieszcza na swojej stronie internetowej informacje na temat założeń posiadanej strategii, mierzalnych celów, w tym zwłaszcza celów długoterminowych, planowanych działań oraz postępów w jej realizacji, określonych za pomocą mierników, finansowych i niefinansowych. Informacje na temat strategii w obszarze ESG powinny m.in.:	Wyjaśnienie braku stosowania tej zasady jak w pkt.1.3.1.

1.4.1.	<p>objaśniać, w jaki sposób w procesach decyzyjnych w spółce i podmiotach z jej grupy uwzględniane są kwestie związane ze zmianą klimatu, wskazując na wynikające z tego ryzyka</p>	<p>Wyjaśnienie braku stosowania tej zasady jak w pkt.1.3.1.</p>
1.4.2.	<p>przedstawiać wartość wskaźnika równości wynagrodzeń wypłacanych jej pracownikom, obliczanego jako procentowa różnica pomiędzy średnim miesięcznym wynagrodzeniem (z uwzględnieniem premii, nagród i innych dodatków) kobiet i mężczyzn za ostatni rok, oraz przedstawiać informacje o działaniach podjętych w celu likwidacji ewentualnych nierówności w tym zakresie, wraz z prezentacją ryzyk z tym związanych oraz horyzontem czasowym, w którym planowane jest doprowadzenie do równości.</p>	<p>Wyjaśnienie braku stosowania tej zasady jak w pkt.1.3.1.</p>
1.6.	<p>W przypadku spółki należącej do indeksu WIG20, mWIG40 lub sWIG80 raz na kwartał, a w przypadku pozostałych nie rzadziej niż raz w roku, spółka organizuje spotkanie dla inwestorów, zapraszając na nie w szczególności akcjonariuszy, analityków, ekspertów branżowych i przedstawicieli mediów. Podczas spotkania zarząd spółki prezentuje i komentuje przyjętą strategię i jej realizację, wyniki finansowe spółki i jej grupy, a także najważniejsze wydarzenia mające wpływ na działalność spółki i jej grupy, osiągnięte wyniki i perspektywy na przyszłość. Podczas organizowanych spotkań zarząd spółki publicznie udziela odpowiedzi i wyjaśnień na zadawane pytania.</p>	<p>Spółka organizuje spotkanie dla inwestorów raz w roku, po ogłoszeniu sprawozdania za rok poprzedni.</p> <p>Spółka nie widzi potrzeby zwiększania częstotliwości spotkań z inwestorami, ponieważ:</p> <ul style="list-style-type: none"> • działalność Spółki cechują wysoka przewidywalność przychodów i kosztów; – dominująca część przychodów i kosztów generowana jest przez wieloletni projekt koncesji autostradowej z ponad 20-letnią historią ruchu pojazdów, stawek opłat i przychodów; – dodatkowo – sprawozdania kwartalne zawierają informacje o kształtowaniu się ruchu i przychodów w danym kwartale; • w trakcie spotkania z inwestorami Spółka prezentuje plan inwestycyjny na rok bieżący, co pozwala inwestorom na uzyskanie informacji o wydatkach inwestycyjnych lub ich oszacowanie.
2.1.	<p>Spółka powinna posiadać politykę różnorodności wobec zarządu oraz rady nadzorczej, przyjętą odpowiednio przez radę nadzorczą lub walne zgromadzenie. Polityka różnorodności określa cele i kryteria różnorodności m.in. w takich obszarach jak płeć, kierunek wykształcenia, specjalistyczna wiedza, wiek oraz doświadczenie zawodowe, a także wskazuje termin i sposób monitorowania realizacji tych celów. W zakresie zróżnicowania pod względem płci warunkiem zapewnienia różnorodności organów spółki jest udział mniejszości w danym organie na poziomie nie niższym niż 30%.</p>	<p>Mając na uwadze rozmiar prowadzonej działalności oraz kierując się zasadą adekwatności Spółka nie opracowała i nie realizuje polityki różnorodności. Głównym kryterium oceny stosowanym przy wyborze członków władz Spółki oraz jej kluczowych menedżerów są kwalifikacje, kompetencje oraz doświadczenie zawodowe poszczególnych kandydatów, potwierdzające ich merytoryczne przygotowanie do pełnienia określonej funkcji.</p>

2.2.	Osoby podejmujące decyzje w sprawie wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki powinny zapewnić wszechstronność tych organów poprzez wybór do ich składu osób zapewniających różnorodność, umożliwiając m.in. osiągnięcie docelowego wskaźnika minimalnego udziału mniejszości określonego na poziomie nie niższym niż 30%, zgodnie z celami określonymi w przyjętej polityce różnorodności, o której mowa w zasadzie 2.1.	Wyjaśnienie braku stosowania tej zasady jak w pkt.2.1.
2.4.	Głosowania rady nadzorczej i zarządu są jawne, chyba że co innego wynika z przepisów prawa.	Stosowanie zasady w zakresie uchwał Rady Nadzorczej wymaga zmiany Statutu Spółki oraz Regulaminu Rady Nadzorczej.
3.2.	Spółka wyodrębnia w swojej strukturze jednostki odpowiedzialne za zadania poszczególnych systemów lub funkcji, chyba że nie jest to uzasadnione z uwagi na rozmiar spółki lub rodzaj jej działalności.	<p>W strukturze organizacyjnej Stalexport Autostrady S.A. wyodrębniono jednostki organizacyjne odpowiedzialne za realizację zadań w poszczególnych systemach lub funkcjach:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nadzór nad zgodnością działalności z prawem (compliance) dla realizacji którego powołano w Spółce Rzecznika ds. ładu korporacyjnego (Compliance Officer); • zarządzanie ryzykiem dla realizacji którego powołano Głównego Specjalistę ds. Zarządzania Ryzykiem; • audyt wewnętrzny dla realizacji którego powołano Dyrektora Audytu Wewnętrznego. <p>Natomiast za system kontroli wewnętrznej i skuteczność jego funkcjonowania odpowiada Zarząd Stalexport Autostrady S.A.</p>
6.2.	Programy motywacyjne powinny być tak skonstruowane, by między innymi uzależniały poziom wynagrodzenia członków zarządu spółki i jej kluczowych menedżerów od rzeczywistej, długoterminowej sytuacji spółki w zakresie wyników finansowych i niefinansowych oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i zrównoważonego rozwoju, a także stabilności funkcjonowania spółki.	Zasada jest stosowana w odniesieniu do członków Zarządu. Natomiast programy motywacyjne dotyczące kluczowych menadżerów, którzy nie są jednocześnie członkami Zarządu, wynikają z obowiązującego w Spółce Regulaminu Wynagradzania.
6.4.	Rada nadzorcza realizuje swoje zadania w sposób ciągły, dlatego wynagrodzenie członków rady nie może być uzależnione od liczby odbytych posiedzeń. Wynagrodzenie członków komitetów, w szczególności komitetu audytu, powinno uwzględniać dodatkowe nakłady pracy związane z pracą w tych komitetach.	Odstąpienie od stosowania tej zasady wynika z decyzji akcjonariuszy Spółki, wyrażonych w uchwałach podjętych przez Zwyczajne Walne Zgromadzenie w dniu 4 kwietnia 2023 roku, których skutkiem jest odejście od różnicowania wynagrodzenia członków rady nadzorczej w zależności od przynależności do komitetów. Spółka nadal nie uzależnia wynagrodzenia

	członków rady nadzorczej od liczby odbytych posiedzeń. De facto, zasada nie jest więc przestrzegana tylko w połowie.
--	--

Źródło: Opracowanie własne Spółki