



Serwis Emitentów - EBI

MENU

[Strona główna](#)

[Dodaj raport](#)

[dotyczący niestosowania Dobrych Praktyk](#)

[dotyczący incydentalnego naruszenia Dobrych Praktyk](#)

[pozostałe raporty](#)

[Aktualny stan stosowania DPSN](#)

[Archiwum raportów](#)

[Regulacje](#)

[Kontakt](#)

[Tryb testowy](#)

Raport Bieżący

Spółka: LARQ Spółka Akcyjna

Numer: 1/2020

Data: 2020-02-13 09:38:32

Typy rynków: CORPORATE GOVERNANCE - rynek regulowany

Tytuł: LARQ Spółka Akcyjna Raport dotyczący zakresu stosowania Dobrych Praktyk

Treść:

Na podstawie par. 29 ust. 3 Regulaminu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. LARQ Spółka Akcyjna przekazuje raport dotyczący niestosowania zasad szczegółowych zawartych w zbiorze "Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016"

Polityka informacyjna i komunikacja z inwestorami

I.Z.1.9. informacje na temat planowanej dywidendy oraz dywidendy wypłaconej przez spółkę w okresie ostatnich 5 lat obrotowych, zawierające dane na temat dnia dywidendy, terminów wypłat oraz wysokości dywidend - łącznie oraz w przeliczeniu na jedną akcję, Spółka nie stosuje powyższej zasady.

Zasada nie jest stosowana w części dotyczącej zamieszczania na stronie internetowej Spółki informacji na temat planowanej dywidendy.

I.Z.1.15. informację zawierającą opis stosowanej przez spółkę polityki różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów; opis powinien uwzględniać takie elementy polityki różnorodności, jak płeć, kierunek wykształcenia, wiek, doświadczenie zawodowe, a także wskazywać cele stosowanej polityki różnorodności i sposób jej realizacji w danym okresie sprawozdawczym; jeżeli spółka nie opracowała i nie realizuje polityki różnorodności, zamieszcza na swojej stronie internetowej wyjaśnienie takiej decyzji,

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

Spółka nie przyjęła formalnie polityki różnorodności. W Spółce o wyborze członków Rady Nadzorczej i osób zarządzających Spółką decydują uprawnione organy Spółki. Udział poszczególnych osób w wykonywaniu funkcji zarządu, nadzoru, oraz funkcji kierowniczych w strukturach Spółki jest uzależniony od ich kompetencji, umiejętności, doświadczenia zawodowego, skuteczności oraz profesjonalizmu. W opinii Spółki wyżej wymienione kryteria oceny kandydatur w odniesieniu do władz Spółki oraz jej kluczowych menedżerów są całkowicie wystarczające z uwagi na potrzeby Spółki.

I.Z.1.16. informację na temat planowanej transmisji obrad walnego zgromadzenia - nie później niż w terminie 7 dni przed datą walnego zgromadzenia,

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

Spółka odstępuje od powyższej zasady w związku z odstępniem od stosowania przez Spółkę zasady IV.Z.2.

Systemy i funkcje wewnętrzne

III.Z.1. Za wdrożenie i utrzymanie skutecznych systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance oraz funkcji audytu wewnętrznego odpowiada zarząd spółki.

Komentarz spółki dotyczący sposobu stosowania powyższej zasady.

Spółka wskazuje, że obecnie Zarząd odpowiada za kontrolowanie działalności operacyjnej Spółki, w tym kontrolowanie wewnętrznych procesów jej działalności oraz zarządzanie ryzykiem. W Spółce nie istnieją sformalizowane procedury (z wyjątkiem procedury zarządzania ryzykiem) oraz jednostki kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance. Zarząd obecnie nie widzi konieczności wyodrębnienia takowych jednostek, chyba, że ocena dokonana przez Radę Nadzorczą będzie wskazywała konieczność ich wydzielenia. Spółka wskazuje, że ze względu na jej wielkość i przedmiot działalności obecny system kontroli i audytu oraz zarządzania ryzykiem uznaje za wystarczający.

III.Z.3. W odniesieniu do osoby kierującej funkcją audytu wewnętrznego i innych osób odpowiedzialnych za realizację jej zadań zastosowanie mają zasady niezależności określone w powszechnie uznanych, międzynarodowych standardach praktyki zawodowej audytu wewnętrznego.

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

W Spółce nie ma wyodrębnionej jednostki audytu wewnętrznego oraz nie istnieje wyodrębnione stanowisko osoby kierującej tą funkcją. W Spółce stosowane są zasady opisane w uzasadnieniu do zasady III.Z.1 powyżej.

III.Z.4. Co najmniej raz w roku osoba odpowiedzialna za audyt wewnętrzny (w przypadku wyodrębnienia w spółce takiej funkcji) i zarząd przedstawiają radzie nadzorczej własną ocenę skuteczności funkcjonowania systemów i funkcji, o których mowa w zasadzie III.Z.1, wraz z odpowiednim sprawozdaniem.

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

W Spółce, jak już wskazano w uzasadnieniu do niestosowania zasady III.Z.3 powyżej nie ma wyodrębnionej jednostki audytu wewnętrznego oraz nie istnieje wyodrębnione stanowisko osoby kierującej tą funkcją. Ponadto zgodnie z uzasadnieniem do zasady III.Z.1 Zarząd Spółki w ramach wykonywania powierzonej mu funkcji wykonuje zadania kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance oraz audytu wewnętrznego, przy czym poza kontaktami z Radą Nadzorczą i Komitetem Audytu, wynikającymi z normalnego toku prowadzenia spraw Spółki nie przedstawia odrębnej oceny skuteczności funkcjonowania w/w systemów.

III.Z.5. Rada nadzorcza monitoruje skuteczność systemów i funkcji, o których mowa w zasadzie III.Z.1, w oparciu między innymi o sprawozdania okresowo dostarczane jej bezpośrednio przez osoby odpowiedzialne za te funkcje oraz zarząd spółki, jak również dokonuje rocznej oceny skuteczności funkcjonowania tych systemów i funkcji, zgodnie z zasadą II.Z.10.1. W przypadku gdy w spółce działa komitet audytu, monitoruje on skuteczność systemów i funkcji, o których mowa w zasadzie III.Z.1, jednakże nie zwalnia to rady nadzorczej z dokonania rocznej oceny skuteczności funkcjonowania tych systemów i funkcji.

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

W Spółce, jak wskazano w uzasadnieniu do zasady III.Z.1 nie istnieją sformalizowane procedury (z wyjątkiem procedury zarządzania ryzykiem) i wyspecjalizowane jednostki zarządzania procesami kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz compliance. W związku z powyższym Rada Nadzorcza i Komitet Audytu monitoruje skuteczność w/w systemów w oparciu o stałe kontakty z Zarządem Spółki odpowiadającym za wykonywanie w/w zadań, przy czym w myśl zasady II.Z.10.1 Rada Nadzorcza sporządza odrębną ocenę skuteczności funkcjonowania tych systemów i funkcji.

Walne zgromadzenie i relacje z akcjonariuszami

IV.Z.2. Jeżeli jest to uzasadnione z uwagi na strukturę akcjonariatu spółki, spółka zapewnia powszechnie dostępną transmisję obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym.

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

Z uwagi na strukturę akcjonariatu oraz brak zainteresowania transmisją obrad przez

akcjonariuszy Spółka nie uznaje za uzasadnione obecnie transmitowanie obrad walnego zgromadzenia. Decyzja o niestosowaniu zasady została podjęta z uwagi na zbyt wysokie koszty, które musiałyby zostać poniesione w tym celu przez Spółkę, w ocenie Spółki niewspółmierne do potencjalnych korzyści dla akcjonariuszy.

Wynagrodzenia

VI.Z.2. Aby powiązać wynagrodzenie członków zarządu i kluczowych menedżerów z długookresowymi celami biznesowymi i finansowymi spółki, okres pomiędzy przyznaniem w ramach programu motywacyjnego opcji lub innych instrumentów powiązanych z akcjami spółki, a możliwością ich realizacji powinien wynosić minimum 2 lata.

Nie ma zastosowania.

W Spółce nie są obecnie realizowane programy motywacyjne. Ostatni program motywacyjny dla członków kadry zarządzającej Spółki, w tym dla Członków Zarządu został rozliczony w 2019 r.

VI.Z.4. Spółka w sprawozdaniu z działalności przedstawia raport na temat polityki wynagrodzeń, zawierający co najmniej:

- 1) ogólną informację na temat przyjętego w spółce systemu wynagrodzeń,
- 2) informacje na temat warunków i wysokości wynagrodzenia każdego z członków zarządu, w podziale na stałe i zmienne składniki wynagrodzenia, ze wskazaniem kluczowych parametrów ustalania zmiennych składników wynagrodzenia i zasad wypłaty odpraw oraz innych płatności z tytułu rozwiązania stosunku pracy, zlecenia lub innego stosunku prawnego o podobnym charakterze – oddzielnie dla spółki i każdej jednostki wchodzącej w skład grupy kapitałowej,
- 3) informacje na temat przysługujących poszczególnym członkom zarządu i kluczowym menedżerom pozafinansowych składników wynagrodzenia,
- 4) wskazanie istotnych zmian, które w ciągu ostatniego roku obrotowego nastąpiły w polityce wynagrodzeń, lub informację o ich braku,
- 5) ocenę funkcjonowania polityki wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów, w szczególności długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

Zasada nie jest stosowana w Spółce w całości, ponieważ Spółka nie posiada przyjętej polityki wynagrodzeń. Wynagrodzenie Członków Rady Nadzorczej ustalane jest przez Walne Zgromadzenie, a wynagrodzenie Członków Zarządu przez Radę Nadzorczą. Zarząd ustala wynagrodzenie w stosunku do kluczowych menedżerów. Spółka w sprawozdaniu z działalności przedstawia informacje na temat wynagrodzeń Członków Zarządu i Członków Rady Nadzorczej.

Załączniki: [PL_GPW_dobre_praktyki_LARQ.pdf](#)
rozmiar: 56.1 KB

[Przejdź do listy raportów](#)

[Drukuj potwierdzenie](#)

Osoby reprezentujące spółkę

Krzysztof Przybyłowski, Prezes
Zarządu

Anna Krawczyńska-Nowak, Członek
Zarządu

Login krysiak@larq.pl