



Raport Corporate Governance nr: **2/2016**

Data sporządzenia: **2016-10-19**

Skrócona nazwa emitenta: **HELIO S.A.**

Temat: **Raport dotyczący zakresu stosowania Dobrych Praktyk**

Treść raportu:

Na podstawie par. 29 ust. 3 Regulaminu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Helio 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.1.3. schemat podziału zadań i odpowiedzialności pomiędzy członków zarządu, sporządzony zgodnie z zasadą II.Z.1,

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

Z uwagi na genezę działalności Spółki oraz specyfikę powiązań pomiędzy członkami Zarządu Spółki (małżeństwo Leszka i Justyny Wąsowicz), podział zadań i odpowiedzialności pomiędzy członków zarządu jest płynny, zaś próba jego usystematyzowania w sztywne ramy schematu mogłaby być sztuczna i myląca dla niezorientowanego interesariusza. Mimo że istnieje bowiem nieformalny podział kompetencji pomiędzy obydwoma członkami zarządu, wszelkie istotne decyzje podejmowane są kolegialnie, choć często podczas nieformalnych rozmów. W gwoili wyjaśnienia specyfiki tych relacji, warto również dodać, że Pan Leszek Wąsowicz jest założycielem poprzednika prawnego Emitenta i obecnym głównym akcjonariuszem Emitenta (z 77% udziałem w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu), zaś Pani Justyna Wąsowicz od początku działalności przedsiębiorstwa zaangażowana jest w jego rozwój. Obecny podział obowiązków ukształtował się zatem w sposób nieformalny na przestrzeni ponad 20-letniego wspólnego zarządzania przedsiębiorstwem.

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,

Komentarz spółki dotyczący sposobu stosowania powyższej zasady.

Spółka nie wypłacała dotychczas dywidendy oraz nie powzięła informacji o planowanej dywidendzie w przyszłości.

I.Z.1.10. prognozy finansowe – jeżeli spółka podjęła decyzję o ich publikacji - opublikowane w okresie co najmniej ostatnich 5 lat, wraz z informacją o stopniu ich realizacji,

Nie ma zastosowania.

Spółka nie publikowała prognoz finansowych w okresie ostatnich 5 lat.

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,

Komentarz spółki dotyczący sposobu stosowania powyższej zasady.

Spółka nie opracowała polityki różnorodności w odniesieniu do władz Spółki oraz jej kluczowych menedżerów. W ocenie władz Spółki opracowanie i przyjęcie takowej polityki nie znajduje w przypadku Spółki uzasadnienia ekonomiczno-organizacyjnego, a mogłoby rodzić ryzyko wystąpienia błędów natury formalno-prawnej przy podejmowaniu decyzji personalnych. Jednocześnie władze Spółki deklarują, iż są świadome korzyści z zachowania różnorodności w doborze osób do władz Spółki oraz na stanowiska kluczowych menedżerów, a tym samym podejmując decyzje personalne uwzględniają także ten aspekt nadając mu stosowną do powierzanych funkcji wagę.

I.Z.1.20. zapis przebiegu obrad walnego zgromadzenia, w formie audio lub wideo,

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

Z uwagi na charakter Spółki i strukturę jej akcjonariatu przyjęcie tej zasady w ocenie Zarządu HELIO S.A. wiązałoby się z poniesieniem nieproporcjonalnie wysokich do celu kosztów niezbędnej obsługi technicznej. Spółka zatem tak jak dotychczas wykonywała i wykonywać będzie obowiązki informacyjne zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności poprzez publikowanie stosownych raportów bieżących oraz zamieszczanie odpowiednich informacji na korporacyjnej stronie internetowej, zapewniając akcjonariuszom dostęp do wszystkich istotnych informacji dotyczących walnych zgromadzeń. Zarząd Spółki uznaje jednocześnie, że przyjęte przez Emitenta zasady zapewniają należyta transparentność, właściwą i efektywną realizację praw wynikających z akcji oraz zabezpieczają zarówno interesy wszystkich akcjonariuszy, jak i Spółkę przed ewentualnymi roszczeniami akcjonariuszy, którzy mogą nie życzyć sobie upublicznienia swojego wizerunku i wypowiedzi.

I.Z.2. Spółka, której akcje zakwalifikowane są do indeksów giełdowych WIG20 lub mWIG40, zapewnia dostępność swojej strony internetowej również w języku angielskim, przynajmniej w zakresie wskazanym w zasadzie I.Z.1.

Niniejszą zasadę powinny stosować również spółki spoza powyższych indeksów, jeżeli przemawia za tym struktura ich akcjonariatu lub charakter i zakres prowadzonej działalności.

Nie ma zastosowania.

Z uwagi na specyfikę Spółki, w tym strukturę jej akcjonariatu, zakres prowadzonej działalności oraz fakt niezakwalifikowania akcji Spółki do indeksów giełdowych WIG20, ani mWIG40, Spółka nie zapewnia dostępności swojej strony internetowej w języku angielskim w zakresie zgodnym z Dobrymi Praktykami Spółek Notowanych na GPW 2016.

Zarząd i Rada Nadzorcza

II.Z.1. Wewnętrzny podział odpowiedzialności za poszczególne obszary działalności spółki pomiędzy członków zarządu powinien być sformułowany w sposób jednoznaczny i przejrzysty, a schemat podziału dostępny na stronie internetowej spółki.

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

Z uwagi na genezę działalności Spółki oraz specyfikę powiązań pomiędzy członkami Zarządu Spółki (małżeństwo Leszka i Justyny Wąsowicz), podział zadań i odpowiedzialności pomiędzy członków zarządu jest płynny, zaś próba jego usystematyzowania w sztywne ramy schematu mogłaby być sztuczna i myląca dla niezorientowanego interesariusza. Mimo że istnieje bowiem nieformalny podział kompetencji pomiędzy obydwój członków zarządu, wszelkie istotne decyzje podejmowane są kolegialnie, choć często podczas nieformalnych rozmów. W gwoi wyjaśnienia specyfiki tych relacji, warto również dodać, że Pan Leszek Wąsowicz jest założycielem poprzednika prawnego Emitenta i obecnym głównym akcjonariuszem Emitenta (z 77% udziałem w ogólnej liczbie głosów na Walnym Zgromadzeniu), zaś Pani Justyna Wąsowicz od początku działalności przedsiębiorstwa zaangażowana jest w jego rozwój. Obecny podział obowiązków ukształtował się zatem w sposób nieformalny na przestrzeni ponad 20-letniego wspólnego zarządzania przedsiębiorstwem.

II.Z.8. Przewodniczący komitetu audytu spełnia kryteria niezależności wskazane w zasadzie II.Z.4.

Nie ma zastosowania.

Ze względu na stosunkowo niewielki rozmiar przedsiębiorstwa, a także mając na uwadze fakt, że Rada Nadzorcza składa się z minimalnej wymaganej przez prawo liczby członków, w ramach Rady nie został wyodrębniony żaden komitet. Zadania komitetu audytu zostały powierzone Radzie Nadzorczej, co znalazło swoje odzwierciedlenie w stosownej uchwale Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia HELIO S.A. z dnia 16.12.2011 r.

Systemy i funkcje wewnętrzne

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.

Komentarz spółki dotyczący sposobu stosowania powyższej zasady.

Z uwagi na prostą strukturę organizacyjną Spółki, w tym niewyodrębnioną organizacyjnie funkcją audytu wewnętrznego, kierowanie funkcją audytu wewnętrznego pozostawione jest bezpośrednio w gestii Zarządu.

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.

Nie ma zastosowania.

Zasada nie ma zastosowania z uwagi na strukturę akcjonariatu i wielkość Spółki. W ocenie Zarządu Emitenta, koszt jej wdrożenia byłby bowiem nieproporcjonalnie wysoki do celu, a jej realizacja byłaby związana z zagrożeniami natury techniczno-prawnej, które mogą wpłynąć na prawidłowy oraz niezakłócony przebieg walnych zgromadzeń.

Wynagrodzenia

VI.Z.1. Programy motywacyjne powinny być tak skonstruowane, by między innymi uzależniać poziom wynagrodzenia członków zarządu spółki i jej kluczowych menedżerów od rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.

Nie ma zastosowania.

W Spółce nie funkcjonują programy motywacyjne oparte na opcjach lub innych instrumentach powiązanych z akcjami Spółki.

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 funkcjonują programy motywacyjne oparte na opcjach lub innych instrumentach powiązanych z akcjami Spółki.

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.

Spółka nie będzie zamieszczać raportu na temat polityki wynagrodzeń w zakresie wymaganym powyższą zasadą, a przekazywać będzie w raporcie rocznym wszelkie informacje dotyczące wynagrodzeń zgodnie z przepisami prawa.

Podpisano:

Leszek Wąsowicz
Prezes Zarządu