

## **Raport nr 1/2016 (EBI)**

### **Raport dotyczący zakresu stosowania Dobrych Praktyk 2016**

Na podstawie par. 29 ust. 3 Regulaminu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Stalexport Autostrady 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.**

*W okresie ostatnich 5 lat obrotowych Stalexport Autostrady S.A. (STXA) nie wypłacała dywidendy.*

*Odnosnie planowanej dywidendy Spółka nie zamierza stosować tej zasady z uwagi na fakt, że zaplanowanie przez STXA dywidend o istotnej wartości uzależnione jest od uzyskania przez jej spółkę zależną, tj. Stalexport Autostrada Małopolska S.A. (SAM) zgód banków finansujących działalność tej spółki (na zasadzie project finance) na wypłatę dywidend przez SAM.*

**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.**

*Do tej pory Spółka nie publikowała prognoz i nie planuje ich publikować.*

**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 i nie realizuje polityki różnorodności. Na stronie internetowej Spółki zostało umieszczone wyjaśnienie takiej decyzji.*

#### **ZARZĄD I RADA NADZORCZA**

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

**Spółka nie stosuje powyższej zasady.**

*Obecny Przewodniczący Komitetu Audytu nie spełnia tych kryteriów. Zamiarem Zarządu Spółki jest przestrzeganie tej zasady w przyszłości. Przestrzeganie tej zasady uzależnione jest jednak od podjęcia stosownych uchwał przez Radę Nadzorczą.*

## **SYSTEMY I FUNKCJE WEWNĘTRZNE**

**III.Z.2.** Z zastrzeżeniem zasady III.Z.3, osoby odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem, audyt wewnętrzny i compliance podlegają bezpośrednio prezesowi lub innemu członkowi zarządu, a także mają zapewnioną możliwość raportowania bezpośrednio do rady nadzorczej lub komitetu audytu.

### **Komentarz spółki dotyczący sposobu stosowania powyższej zasady.**

*Z uwagi na ograniczoną skalę działalności Stalexport Autostrady S.A. i niewielką liczbę osób zatrudnionych w Spółce nie wyodrębniono w strukturze organizacyjnej Stalexport Autostrady S.A. jednostek organizacyjnych odpowiedzialnych za realizację zadań w poszczególnych systemach i funkcjach, o których mowa w rekomendacji nr III.R.1., z wyłączeniem funkcji nadzoru zgodności działalności z prawem (compliance) dla realizacji której powołano w Spółce Rzecznika ds. ładu korporacyjnego (Compliance Officer). Compliance Officer podlega bezpośrednio Prezesowi Zarządu i ma możliwość bezpośredniego raportowania do Rady Nadzorczej Stalexport Autostrady S.A.*

*W pozostałym zakresie, tj. kontroli i audytu wewnętrznego oraz zarządzania ryzykiem, poszczególne funkcje i zadania realizowane są przez Członków Zarządu Stalexport Autostrady S.A. zgodnie z podziałem kompetencji.*

**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.**

*Zasada nie jest stosowana za wyjątkiem funkcji nadzoru zgodności działalności z prawem (compliance) dla realizacji której powołano w Spółce Rzecznika ds. ładu korporacyjnego (Compliance Officer).*

## **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.**

*Statut Spółki oraz Regulamin Walnego Zgromadzenia Spółki nie umożliwiają akcjonariuszom udziału w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, w szczególności poprzez transmisję obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym.*

*Ponadto w ocenie Spółki stosowanie tej rekomendacji nie jest uzasadnione z uwagi na strukturę akcjonariatu, jak i fakt, że do tej pory nie były Spółce zgłaszane oczekiwania co do przeprowadzania walnych zgromadzeń przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej.*

*Niezależnie od powyższego w ocenie Zarządu realizacja tej zasady wiązałaby się z licznymi ryzykami technicznymi. W szczególności rodzi realne ryzyko zakłóceń technicznych, które uniemożliwią nieprzerwaną, dwustronną komunikację z akcjonariuszami znajdującymi się w miejscach innych niż sala obrad.*

*W ocenie Zarządu Spółki aktualnie obowiązujące zasady udziału w Walnych Zgromadzeniach Stalexport Autostrady S.A. umożliwiają właściwą i efektywną realizację praw wynikających z akcji i wystarczająco zabezpieczają interesy wszystkich akcjonariuszy.*

*Jednocześnie Zarząd Stalexport Autostrady SA. informuje, że nie wyklucza zmiany swojego stanowiska w przyszłości.*

## **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.

### **Spółka nie stosuje powyższej zasady.**

*Spółka posiada odpowiednie programy motywacyjne (długoterminowe) dla członków Zarządu. Spółka nie wprowadziła natomiast analogicznego programu motywacyjnego dla kluczowych menedżerów nie będących członkami Zarządu.*

**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.**

*Funkcjonujące w Spółce systemy motywacyjne dla członków Zarządu i kluczowych menedżerów nie przewidują przyznawania opcji lub innych instrumentów powiązanych z akcjami Spółki.*