

WARIMPEX

# Raport w zakresie Ładu Korporacyjnego

Zgodnie z zaleceniem zawartym w opinii Austriackiego Komitetu ds. Sprawozdawczości Finansowej i Audytu (AFRAC) na temat raportu w zakresie ładu korporacyjnego, raport dotyczący ładu korporacyjnego jednostki dominującej oraz skonsolidowany raport w zakresie ładu korporacyjnego zostały połączone w jeden raport.

## Uznanie Kodeksu Ładu Korporacyjnego

Warimpex uznaje zarówno austriacki Kodeks Ładu Korporacyjnego (ÖCGK), jak również polski kodeks „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”. Zarząd deklaruje przestrzeganie obu zbiorów wytycznych w możliwie najlepszy sposób i publikuje raport w zakresie ładu korporacyjnego na stronie [www.warimpex.com](http://www.warimpex.com) (O firmie / ESG). Odchylenia od pojedynczych zasad ładu korporacyjnego związane są ze strukturą firmy lub dotyczą polskich zasad, które nie są spełniane w związku z kierowaniem się w pierwszej kolejności regulacjami austriackimi.

## Austriacki Kodeks Ładu Korporacyjnego, w wersji ze stycznia 2021 r.

Austriacki Kodeks Ładu Korporacyjnego (w wersji ze stycznia 2021, obowiązującej w roku obrotowym 2021, [www.corporate-governance.at](http://www.corporate-governance.at)) zawiera zasady, które spółka jest zobowiązana przestrzegać („zasady L”), wzgl. postanowienia, których spółka nie musi bezwarunkowo spełniać, ale których niespełnienie należy uzasadnić („zasady C”) wzgl. zasady, o których przestrzeganiu spółka decyduje samodzielnie. Ich nieprzestrzeganie nie wymaga żadnego uzasadnienia („zasady R”). Ogólnie statuty spółki i wewnętrzny regulamin Zarządu oraz Rady Nadzorczej są w pełni zgodne z zasadami L, natomiast zasady C spełniane są poza wyjątkami opisanymi poniżej:

- Spółka nie zleciła firmie zewnętrznej czynności w zakresie audytu wewnętrznego, ani nie utworzyła oddzielnego działu audytu wewnętrznego, jak określa zasada nr 18 i na razie nie planuje takich działań. Zarząd uważa takie działania za zbyt kosztowne w porównaniu z potencjalnymi korzyściami, a tym samym nie zamierza wdrażać zasady nr 18 w najbliższej przyszłości ze względów ekonomicznych.
- Wynagrodzenie zarządu składa się ze składników stałych i zmiennych. Nie istnieją żadne kryteria niefinansowe, o których mowa w zasadzie nr 27, które miałyby kluczowy wpływ na wysokość zmiennych składników wynagrodzenia. Tym samym realizowana jest idea obiektywizacji i transparentności. W zakresie innych danych i wynagrodzeń poszczególnych członków Rady Nadzorczej i poszczególnych członków Zarządu odsyłamy do not w skonsolidowanym sprawozdaniu finansowym (pkt. 9.3.2.7. i 9.3.2.8.). Więcej informacji znajduje się również w raporcie dotyczącym polityki wynagrodzeń i rocznym raporcie na temat wynagrodzeń na stronie internetowej spółki Warimpex.

- Ocena przestrzegania zasad C Kodeksu przeprowadzana jest zgodnie z zasadą 62 regularnie, co najmniej raz na trzy lata, przez jednostkę zewnętrzną. Wyniki oceny należy opisać w raporcie w zakresie Ładu Korporacyjnego. Ocena odbywa się wewnętrznie na podstawie ankiety „Ocena zewnętrzna przestrzegania zasad Austriackiego Kodeksu Ładu Korporacyjnego”, którą stosuje się również podczas oceny zewnętrznej. Ze względu na koszty zrezygnowano z przeprowadzania oceny zewnętrznej.
- Biegły rewident nie dokonywał oceny działania systemu zarządzania ryzykiem w odrębnym raporcie zgodnie z zasadą 83. Z zewnętrznej oceny zrezygnowano ze względu na koszty, ponieważ biegli rewidentzi uzyskują wiedzę na temat systemów kontroli wewnętrznej istotnych dla badania m.in. w ramach badania sprawozdania finansowego.

## Polska – „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021”

Spółka zdecydowała o stosowaniu wyżej wymienionych polskich zasad z poniższymi zastrzeżeniami, wynikającymi w głównej mierze z przepisów prawa austriackiego, którym Spółka podlega.

- Zasady 1.4.1-1.5: Spółka dobrowolnie sporządza szczegółowy skonsolidowany raport niefinansowy (raport w zakresie polityki zrównoważonego rozwoju). Raport ten zawiera strategię zrównoważonego rozwoju. Wskaźnik równości wynagrodzeń (Equal Pay Index) pracowników nie jest publikowany ze względu na bardzo różne obszary działalności i miejsca pracy pracowników. Działalności sponsoringowej Grupy nie wykazuje się oddzielnie dla każdej organizacji pozyskującej fundusze ze względu na jej bardzo niewielką skalę.
- Zasady 2.1-2.2: Spółka nie posiada wiążącej polityki różnorodności. Szczegółowe informacje na ten temat zawarte są w niniejszym raporcie w części „Polityka różnorodności – działania wspierające kobiety”.
- Zasada 2.11: Prawo austriackie nie przewiduje sporządzania raportu przez radę nadzorczą na temat systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance itp.. Zgodnie z prawem austriackim rada nadzorcza jest zobowiązana przedkładać Walnemu Zgromadzeniu Akcjonariuszy „Sprawozdanie Rady Nadzorczej“, które jednak nie odpowiada w pełni przepisom prawa polskiego.
- Zasady 3.1+3.4-3.8: Spółka nie zleciła firmie zewnętrznej czynności w zakresie audytu wewnętrznego, ani nie utworzyła oddzielnego działu ds. audytu wewnętrznego lub Compliance Management i na razie nie planuje takich działań. Zarząd uważa takie działania za zbyt kosztowne w porównaniu z potencjalnymi korzyściami, a tym samym nie zamierza ich wdrażać w najbliższej przyszłości ze względów ekonomicznych.
- Zasady 4.1+4.3+4.5.: Ze względu na wysokie koszty obrady Walnych Zgromadzeń Akcjonariuszy Spółki nie są transmitowane przez internet. Spółka oferuje możliwość wykonywania prawa głosu przez pełnomocnika i wielu polskich inwestorów instytucjonalnych z takiej możliwości korzysta. Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy odbywają się zgodnie z przepisami prawa austriackiego.
- Zasada 6.4: Polityka wynagrodzeń Spółki, opracowana zgodnie z austriackimi przepisami dotyczącymi spółek akcyjnych i poddana pod głosowanie na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy, przewiduje wynagrodzenie za obecność na każdym posiedzeniu Rady Nadzorczej lub komisji. Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy może dodatkowo uchwalić stałe wynagrodzenie roczne.

## ORGANY I WYNAGRODZENIA CZŁONKÓW ORGANÓW

*Zarząd***mgr dr Daniel Folian**

Zastępca Prezesa Zarządu

Rok urodzenia: 1980

Po raz pierwszy powołany: 1 stycznia 2018

Mandat do 31 grudnia 2022

Zakres kompetencji:

Finanse i rachunkowość,

Investor Relations

i zarządzanie finansami

**Dkfm. dr Franz Jurkowitsch**

Prezes Zarządu

Rok urodzenia: 1948

Po raz pierwszy powołany: 2 września 1986

Mandat do 31 grudnia 2022

Zakres kompetencji:

Strategia i komunikacja w organizacji

**mgr Florian Petrowsky**

Członek Zarządu

Rok urodzenia: 1967

Po raz pierwszy powołany: 1 maja 2014

Mandat do 30 kwietnia 2024

Zakres kompetencji:

Zarządzanie transakcjami,  
organizacja, sprawy kadrowe  
i prawne**mgr dr Alexander Jurkowitsch**

Członek Zarządu

Rok urodzenia: 1973

Po raz pierwszy powołany: 31 lipca 2006

Mandat do 31 marca 2024

Zakres kompetencji:

Planowanie, kwestie budowlane  
i IT oraz zarządzanie informacjami



## Rada Nadzorcza



### Hubert Staszewski

Członek RN

---

Rok urodzenia: 1972  
Po raz pierwszy powołany:  
8 czerwca 2016  
Koniec bieżącej kadencji 2022  
(37 zw. WZA)

### dr Thomas Aistleitner

Zastępca Przewodniczącego RN  
Przewodniczący Komisji  
Audytorskiej  
Członek Komisji Projektowej  
Członek Komisji Kadrowej

---

Rok urodzenia: 1953  
Po raz pierwszy powołany:  
11 czerwca 2012  
Koniec bieżącej kadencji 2021  
(36 zw. WZA)

### Gina Goëss

Członek RN

---

Rok urodzenia: 1956  
Po raz pierwszy powołana:  
14 września 2021  
Koniec bieżącej kadencji 2025  
(40 zw. WZA)

### Dipl. Kfm. Günter Korp

Przewodniczący Rady Nadzorczej  
Zastępca Przewodniczącego Komisji  
Audytorskiej/Ekspert ds. finansów  
Przewodniczący Komisji Kadrowej  
Zastępca Przewodniczącego  
Komisji Projektowej

---

Rok urodzenia: 1945  
Po raz pierwszy powołany:  
16 października 2009  
Koniec bieżącej kadencji 2021  
(36 zw. WZA)



### Harald Wengust

Członek RN

Przewodniczący Komisji Projektowej  
Członek Komisji Audytorskiej  
Zastępca Przewodniczącego  
Komisji Kadrowej

Rok urodzenia: 1969

Po raz pierwszy powołany:

16 października 2009

Koniec bieżącej kadencji 2021

(36 zw. WZA)

Wszyscy Członkowie Rady Nadzorczej są członkami niezależnymi w myśl zasady C 53 Austriackiego Kodeksu Ładu Korporacyjnego. Wytyczne dotyczące niezależności opierają się na wytycznych zawartych w załączniku 1 Austriackiego Kodeksu Ładu Korporacyjnego:

1 W okresie ostatnich pięciu lat członek rady nadzorczej nie był członkiem zarządu lub kierownictwa spółki ani jej podmiotu zależnego ani też żadnego innego podmiotu powiązanego ze spółką („Spółka należąca do Grupy”).

2 Członek rady nadzorczej nie utrzymuje i w ciągu ostatniego roku nie utrzymywał żadnych stosunków handlowych ze spółką lub inną spółką należącą do Grupy w zakresie dla członka rady nadzorczej znaczącym. Dotyczy to również relacji handlowych spółki z podmiotami, których działalność stanowi istotny ekonomiczny interes członka rady nadzorczej; sprawy Grupy oraz samo pełnienie funkcji członka zarządu przez członka rady nadzorczej z reguły nie powodują powstania istotnego ekonomicznego interesu członka rady nadzorczej wobec danego podmiotu. Akceptowanie poszczególnych transakcji przez radę nadzorczą zgodnie z zasadą L 48 Austriackiego Kodeksu Ładu Korporacyjnego nie skutkuje automatycznym stwierdzeniem braku niezależności.

3 W okresie ostatnich trzech lat członek rady nadzorczej nie był biegłym rewidentem spółki ani udziałowcem lub pracownikiem spółki audytorskiej badającej sprawozdanie finansowe spółki.

4 Członek rady nadzorczej nie pełni funkcji członka zarządu innej spółki, w której członek zarządu spółki Warimpex Finanz- und Beteiligungs AG zasiada w radzie nadzorczej.

5 Członek rady nadzorczej nie jest bliskim członkiem rodziny (potomkowie w linii prostej, małżonek, partner życiowy, rodzice, wujowie, ciotki, rodzeństwo, bratanice, siostrzenice, bratankowie, siostrzeńcy) członka zarządu spółki ani osób piastujących stanowiska wymienione w pkt. (1) do (4) powyżej.

Obowiązuje ubezpieczenie D&O.

## Informacje o trybie pracy Zarządu i Rady Nadzorczej

### Zarząd

Regulamin Zarządu określa skład i tryb pracy Zarządu, współdziałanie Zarządu i Rady Nadzorczej, sposób postępowania w przypadku konfliktu interesów, obowiązki informacyjne i sprawozdawcze Zarządu oraz zastrzeżenia Rady Nadzorczej w zakresie wyrażania zgody, obejmujące również istotne zdarzenia gospodarcze w najważniejszych jednostkach zależnych. Posiedzenia Zarządu odbywają się z reguły co najmniej raz na dwa tygodnie w celu wymiany informacji i podejmowania uchwał.

### Tryb pracy Rady Nadzorczej

Rada Nadzorcza w ramach wypełniania swoich obowiązków, w szczególności nadzoru i strategicznego wsparcia Zarządu, omawia sytuację i cele przedsiębiorstwa oraz podejmuje uchwały. Regulamin Rady Nadzorczej oprócz jej składu, trybu pracy i zadań oraz sposobu postępowania w przypadku konfliktu interesów, określa również szczegółowo wszystkie komisje (Komisję Audytorską, Komisję Kadrową i Komisję Projektową) i ich kompetencje. W roku obrotowym odbyło się pięć posiedzeń Rady Nadzorczej. Bardziej szczegółowe informacje dotyczące głównych działań oraz liczby posiedzeń Komisji w roku obrotowym zawarte są w sprawozdaniu Rady Nadzorczej.

Ponadto odbywały się spotkania Rady Nadzorczej z Zarządem, na których omawiano kwestie kierowania przedsiębiorstwem. Wszyscy członkowie Rady Nadzorczej uczestniczyli w okresie sprawozdawczym w ponad połowie posiedzeń Rady Nadzorczej.

### Komisje

Rada Nadzorcza powołuje spośród swoich członków Komisję Audytorską oraz Komisję Projektową i Kadrową.

Nie utworzono odrębnej Komisji Strategicznej; agendy w tym zakresie określa Rada Nadzorcza w pełnym składzie. Członkowie Komisji wybierani są odpowiednio na okres swojej kadencji jako członkowie Rady Nadzorczej. Każda Komisja wybiera spośród swoich członków przewodniczącego i jego zastępcę. Szczegóły w tym zakresie zawarte są w informacjach dotyczących organów spółki.

## Polityka różnorodności – działania wspierające kobiety

W Radzie Nadzorczej spółki Warimpex zasiada obecnie jedna kobieta. Na stanowiskach menadżerskich zasiada pięć kobiet, w tym jedna pełni funkcję prokurentki i jedna członka zarządu spółki lokalnej, co stanowi 33 % tych stanowisk. Na stanowiskach menadżerskich zasiada 5 kobiet, co stanowi 33 % tych stanowisk.

Aktualnie w spółce nie podejmuje się konkretnych działań wspierających kobiety na stanowiskach kierowniczych.

W spółce nie obowiązuje aktualnie żadna wiążąca polityka różnorodności, określająca w procesie obsadzania stanowisk w Zarządzie i Radzie Nadzorczej kryteria takie, jak wiek, płeć, wykształcenie czy zawód. Spółka nie chce wprowadzać samoo ograniczenia przy wyborze członków organów. Mimo to skład Zarządu i Rady Nadzorczej jest bardzo zróżnicowany pod względem wieku, wykształcenia, zawodu i narodowości.