



Serwisy Zamknięte GPW System EBI

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: Koszalińskie Przedsiębiorstwo Przemysłu Drzewnego Spółka Akcyjna

Numer: 2/2017

Data: 2017-09-26 09:38:00

Typy rynków: CORPORATE GOVERNANCE - rynek regulowany

Tytuł: Koszalińskie Przedsiębiorstwo Przemysłu Drzewnego Spółka Akcyjna
Raport dotyczący zakresu stosowania Dobrych Praktyk

Treść:

Na podstawie par. 29 ust. 3 Regulaminu Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. Koszalińskie Przedsiębiorstwo Przemysłu Drzewnego 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. Zarząd jest dwuosobowy i prowadzi sprawy Spółki oraz reprezentuje ją na zewnątrz. Stosownie do postanowień Regulaminu Zarządu, zasada kolegialności stanowi jedną z podstawowych zasad działania Zarządu, dlatego obecnie pełne stosowanie przedmiotowej zasady przez Spółkę nie jest możliwe.

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,

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

Spółka nie ma przyjętej w sposób formalny polityki różnorodności w odniesieniu do władz Spółki oraz jej kluczowych menedżerów. Jednak przy wyborze osób sprawujących funkcje zarządcze i nadzorcze oraz zatrudnionych kluczowych menedżerów, decydujące znaczenie mają wykształcenie, kompetencje i doświadczenie poszczególnych kandydatów. Elementy takie, jak wiek czy płeć nie mają wpływu na ocenę kandydatów.

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.

Za stosowaniem zasady nie przemawia także struktura akcjonariatu oraz charakter i zakres prowadzonej działalności.

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.

Zarząd jest dwuosobowy i prowadzi sprawy Spółki oraz reprezentuje ją na zewnątrz. Stosownie do postanowień Regulaminu Zarządu, zasada kolegalności stanowi jedną z podstawowych zasad działania Zarządu, dlatego obecnie pełne stosowanie przedmiotowej zasady przez Spółkę nie jest możliwe.

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.

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

W celu zabezpieczenia prawidłowości, rzetelności i zgodności z obowiązującymi przepisami sprawozdań finansowych w Spółce wykorzystywane są elementy systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem. W Spółce nie ma sformalizowanego systemu nadzoru compliance oraz audytu wewnętrznego.

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.

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

Biorąc pod uwagę strukturę organizacyjną Spółki, wyodrębnienie odrębnych jednostek (np. Biura kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance) nie jest celowe. Zadania z tego zakresu realizują pracownicy Biura Spółki. Odpowiednie pionosy podlegają bezpośrednio Prezesowi Zarządu lub członkowi zarządu.

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.

Biorąc pod uwagę strukturę organizacyjną Spółki, wyodrębnienie odrębnych jednostek (np. Biura kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance) nie jest celowe. Zadania z tego zakresu realizują pracownicy Biura Spółki. Odpowiednie pionosy podlegają bezpośrednio Prezesowi Zarządu lub członkowi zarządu.

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.

Biorąc pod uwagę strukturę organizacyjną Spółki, wyodrębnienie odrębnych jednostek (np. Biura kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance) nie jest celowe. Zadania z tego zakresu realizują pracownicy Biura Spółki. Odpowiednie pionosy podlegają bezpośrednio Prezesowi Zarządu lub członkowi zarządu.

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 celu zabezpieczenia prawidłowości, rzetelności i zgodności z obowiązującymi przepisami sprawozdań finansowych w Spółce wykorzystywane są elementy systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem. W Spółce nie ma sformalizowanego systemu nadzoru compliance oraz audytu wewnętrznego.

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.

W Spółce nie funkcjonuje program motywacyjny oparty na opcjach lub innych instrumentach powiązanych z akcjami Emitenta. Biorąc pod uwagę małą płynność akcji Spółki na giełdzie oraz dużą zależność wyników finansowych Spółki od ceny zakupu surowca drzewnego, Spółka nie będzie uzależniać wynagrodzeń członków Zarządu Spółki i jej kluczowych menedżerów od długoterminowej sytuacji finansowej Spółki. O istotnym wpływie polityki sprzedaży drewna Lasów Państwowych na sytuację finansową Spółki, Emitent corocznie informuje w swoim raporcie rocznym.

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.

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

W Spółce nie funkcjonuje program motywacyjny oparty na opcjach lub innych instrumentach powiązanych z akcjami Emitenta. Biorąc pod uwagę małą płynność akcji Spółki na giełdzie oraz dużą zależność wyników finansowych Spółki od ceny zakupu surowca drzewnego, Spółka nie będzie uzależniać wynagrodzeń członków Zarządu Spółki i jej kluczowych menedżerów od długoterminowej sytuacji finansowej Spółki. O istotnym wpływie polityki sprzedaży drewna Lasów Państwowych na sytuację finansową Spółki, Emitent corocznie informuje w swoim raporcie rocznym.

VI.Z.3. Wynagrodzenie członków rady nadzorczej nie powinno być uzależnione od opcji i innych instrumentów pochodnych, ani jakichkolwiek innych zmiennych składników, oraz nie powinno być uzależnione od wyników spółki.

Spółka nie stosuje powyższej zasady.

Obecnie wynagrodzenie członka Rady Nadzorczej składa się z części stałej (wyplacanej

co miesiąc) oraz zmiennej (wypłacanej jednorazowo, uzależnionej od osiągniętego poziomu zysku za poprzedni rok obrotowy).

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.

Komentarz spółki dotyczący sposobu stosowania powyższej zasady.

Zasada jest stosowana częściowo:

- „1) ogólna informacja na temat przyjętego w spółce systemu wynagrodzeń” – zasada jest stosowana,
- „2) informacje na temat warunków i wysokości wynagrodzenia każdego z członków zarządu.....” – zasada jest stosowana,
- „3) informacje na temat przysługujących poszczególnym członkom zarządu i kluczowym menedżerom pozafinansowych składników wynagrodzenia” – zasada jest stosowana,
- „4) wskazanie istotnych zmian, które w ciągu ostatniego roku obrotowego nastąpiły w polityce wynagrodzeń, lub informację o ich braku” – zasada jest stosowana,
- „5) ocenę funkcjonowania polityki wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów, w szczególności długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa” – zasada nie będzie stosowana. W związku z brakiem możliwości dokładnego okazania polityki wynagrodzeń z punktu widzenia realizacji jej celów, w szczególności długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa nie jesteśmy w stanie ocenić stanu jej funkcjonowania. Na stabilność funkcjonowania przedsiębiorstwa ma wpływ wiele czynników, przede wszystkim szereg czynników zewnętrznych. W związku z tym Spółka nie jest w stanie ocenić w jaki sposób polityka wynagrodzeń przekłada się na wzrost wartości dla akcjonariuszy.

Załączniki: PL_GPW_dobre_praktyki_KPPD.pdf
rozmiar: 57.2 KB

[Przejdź do listy raportów](#)

[Drukuj potwierdzenie](#)

Osoby reprezentujące spółkę

Bożena Czerwińska, Wiceprezes
Zarządu

Danuta Kotowska, Prokurent