

**Oświadczenie o stosowaniu w Instal Kraków S.A.
zasad ładu korporacyjnego
w 2017 roku**

1. Raport o stosowaniu w Instal Kraków S.A. zasad ładu korporacyjnego

W 2017 roku Instal Kraków S.A. (dalej Spółka) podlega zbiorowi zasad ładu korporacyjnego „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016” stanowiącego załącznik do Uchwały Nr 26/1413/2015 Rady Giełdy z dnia 13 października 2015 roku (pełna treść zbioru zasad dostępna pod adresem: http://static.gpw.pl/pub/files/PDF/RG/DPSN2016__GPW.pdf).

Na podstawie §29 Regulaminu Giełdy Zarząd Spółki, w związku z wejściem w życie, począwszy od dnia 1 stycznia 2016 roku zmian „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016”, informowała o odstąpieniu od stosowania w sposób trwały następujących zasad:

I. Polityka informacyjna i komunikacja z inwestorami

Zasady szczegółowe

I.Z.1.3. schemat podziału zadań i odpowiedzialności pomiędzy członków zarządu, sporządzony zgodnie z zasadą II.Z.1,

NIE

Uzasadnienie: Spółka posiada jasny podział odpowiedzialności pomiędzy poszczególnych członków zarządu. Spółka nie decyduje się na umieszczenie schematu organizacyjnego na stronie internetowej, bo może to negatywnie wpłynąć na jej konkurencyjność.

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,

NIE

Uzasadnienie: Spółka nie opracowała odrębnej polityki różnorodności, odnoszącej się wyłącznie do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów. Obowiązująca polityka obejmuje wszystkich pracowników Spółki, a informacje dotyczące tej polityki, w tym cele stosowania polityki różnorodności i sposób jej realizacji w danym okresie sprawozdawczym, publikowane będą w rocznym sprawozdaniu z działalności Spółki, począwszy od sprawozdania za 2017 rok.

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

NIE

Uzasadnienie: Zarząd Spółki nie podjął dotychczas decyzji o wykonaniu zapisu audio lub wideo przebiegu obrad walnego zgromadzenia z uwagi na niewielkie zainteresowanie akcjonariuszy przedmiotowym wydarzeniem. W przypadku wzrostu tego zainteresowania lub pojawienia się postulatów w zakresie takiej formy dokumentacji, Spółka nie wyklucza jej dokonania w przyszłości. W takiej sytuacji, sporządzony zapis będzie umieszczany na stronie internetowej Spółki.

I.Z.22. 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

Uzasadnienie: Spółka nie jest zakwalifikowana do indeksów giełdowych WIG20 lub mWIG40, a struktura akcjonariatu, charakter oraz zakres prowadzonej działalności nie przemawia za koniecznością zapewnienia dostępności strony internetowej Spółki również w języku angielskim.

II. Zarząd i Rada Nadzorcza

Rekomendacje

II.R.2. Osoby podejmujące decyzję w sprawie wyboru członków zarządu lub rady nadzorczej spółki powinny dążyć do zapewnienia wszechstronności i różnorodności tych organów, między innymi pod względem płci, kierunku wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego.

NIE

Uzasadnienie: Członkowie Zarządu oraz Rady Nadzorczej Spółki powoływani są przez odrębny, niezależny organ, jakim jest Walne Zgromadzenie. Skład Zarządu oraz Rady Nadzorczej jest zróżnicowany pod względem wykształcenia, wieku i doświadczenia zawodowego. Organy te nie są zróżnicowane po względem płci.

Zasady szczególne

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.

NIE

Uzasadnienie: Spółka posiada jasny podział odpowiedzialności pomiędzy poszczególnych członków zarządu. Spółka nie decyduje się na umieszczenie schematu organizacyjnego na stronie internetowej, bo może to negatywnie wpłynąć na jej konkurencyjność.

II.Z.2. Zasiadanie członków zarządu spółki w zarządach lub radach nadzorczych spółek spoza grupy kapitałowej spółki wymaga zgody rady nadzorczej.

NIE

Uzasadnienie: Pełnienie funkcji w Zarządzie Spółki stanowi główny obszar aktywności zawodowej Członków Zarządu, a obowiązki wobec Spółki z tym związane wykonywane są przez nich rzetelnie, przy pełnym zaangażowaniu czasu i nakładu pracy. Członkowie Zarządu przestrzegają nadto przepisów prawa w zakresie zakazu konkurencji.

IV. Walne zgromadzenie i relacje z akcjonariuszami

Rekomendacje

IV.R.2. Jeżeli jest to uzasadnione z uwagi na strukturę akcjonariatu lub zgłaszane spółce oczekiwania akcjonariuszy, o ile spółka jest w stanie zapewnić infrastrukturę techniczną niezbędną dla sprawnego przeprowadzenia walnego zgromadzenia przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej, powinna umożliwić akcjonariuszom udział w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu takich środków, w szczególności poprzez:

1) transmisję obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym,

- 2) dwustronną komunikację w czasie rzeczywistym, w ramach której akcjonariusze mogą wypowiadać się w toku obrad walnego zgromadzenia, przebywając w miejscu innym niż miejsce obrad walnego zgromadzenia,
- 3) wykonywanie, osobiście lub przez pełnomocnika, prawa głosu w toku walnego zgromadzenia.

NIE

Uzasadnienie: Ze względu na niewielkie dotychczasowe zainteresowanie Akcjonariuszy Walnymi Zgromadzeniami Spółki Zarząd aktualnie nie zdecydował się na stosowanie tej zasady. W przypadku zainteresowania akcjonariuszy, jak również w przypadku upowszechnienia się tego sposobu komunikacji na rynku Spółka nie wyklucza rozpoczęcia stosowania niniejszej zasady w przyszłości.

Zasady szczególne

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

Uzasadnienie: Ze względu na niewielkie dotychczasowe zainteresowanie Akcjonariuszy Walnymi Zgromadzeniami Spółki Zarząd aktualnie nie zdecydował się na stosowanie tej zasady. W przypadku zainteresowania akcjonariuszy, jak również w przypadku upowszechnienia się tego sposobu komunikacji na rynku Spółka nie wyklucza rozpoczęcia stosowania niniejszej zasady w przyszłości.

VI. Wynagrodzenia

Rekomendacje

VI.R.1. Wynagrodzenie członków organów spółki i kluczowych menedżerów powinno wynikać z przyjętej polityki wynagrodzeń.

NIE

Uzasadnienie: W Spółce nie przyjęto polityki wynagrodzeń kompleksowo regulującej kwestię wynagrodzenia członków organów spółki i kluczowych menedżerów. Wynagrodzenia Członków Zarządu z tytułu umowy o pracę ustala Rada Nadzorcza. Wdrożony w Spółce program motywacyjny, stanowiący podstawę dla zmiennej części wynagrodzenia, został przyjęty przez Walne Zgromadzenie Spółki i podany do publicznej wiadomości, tym samym jego założenia są jawne i dostępne. Z kolei wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie, a uchwały w przedmiotowym zakresie podawane są do publicznej wiadomości i dostępne na stronie internetowej Spółki.

VI.R.2. Polityka wynagrodzeń powinna być ściśle powiązana ze strategią spółki, jej celami krótko- i długoterminowymi, długoterminowymi interesami i wynikami, a także powinna uwzględniać rozwiązania służące unikaniu dyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn.

NIE

Uzasadnienie: W Spółce nie przyjęto polityki wynagrodzeń kompleksowo regulującej tą kwestię w tak szczegółowym zakresie, niemniej praktyka wynagradzania realizuje cele wynikające z niniejszej rekomendacji. Polityka Spółki w przedmiotowym zakresie przewiduje, że Spółka działa w pełnej zgodności z prawem w zakresie wynagrodzeń, czasu pracy i innych świadczeń pracowników. Systemy wynagrodzeń i premiowania oparte są na zasadzie obiektywizmu, sprawiedliwości i ekwiwalentności oraz zgodności z przepisami prawa i wewnętrznymi regulacjami.

VI.R.3. Jeżeli w radzie nadzorczej funkcjonuje komitet do spraw wynagrodzeń, w zakresie jego funkcjonowania ma zastosowanie zasada II.Z.7.

ZASADA NIE DOTYCZY SPÓŁKI

Uzasadnienie: W Radzie Nadzorczej Spółki nie funkcjonuje komitet do spraw wynagrodzeń.

Zasady szczegółowe

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.

ZASADA NIE DOTYCZY SPÓŁKI

Uzasadnienie: Spółka posiada już od dłuższego czasu program motywacyjny, który jest realizowany. Program nie przewiduje przyznawania opcji lub innych instrumentów 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.

NIE

Uzasadnienie: W Spółce nie przyjęto polityki wynagrodzeń kompleksowo regulujące tą kwestię w tak szerokim i szczegółowym zakresie, to jest w sposób umożliwiający przedstawienie raportu zawierającego wszystkie wymagane w niniejszej zasadzie elementy. Polityka Spółki w przedmiotowym zakresie przewiduje, że Spółka działa w pełnej zgodności z prawem w zakresie wynagrodzeń, czasu pracy i innych świadczeń pracowników. Systemy wynagrodzeń i premiowania oparte są na zasadzie obiektywizmu, sprawiedliwości i ekwiwalentności oraz zgodności z przepisami prawa i wewnętrznymi regulacjami.

2. Akcjonariusze posiadający znaczne pakiety akcji.

Na podstawie informacji posiadanych przez Spółkę na dzień przekazania raportu następujący akcjonariusze posiadali ponad 5% udziału w głosach na WZA Instal Kraków S.A.

Akcjonariusz	Liczba akcji (szt.)	Udział w kapitale zakładowym (%)	Liczba głosów na WZA	Udział w głosach na WZA z posiadanych akcji (%)
Piotr Juszczyk	662 099	9,09%	3 265 299	27,98%
Esaliens	1 425 446	19,57%	1 425 446	12,22%
Wanda Maria Szybińska	150 786	2,07%	687 586	5,89%

3. Posiadacze papierów wartościowych dających specjalne uprawnienia kontrolne.

Spółka nie emitowała papierów wartościowych dających specjalne uprawnienia kontrolne w stosunku do Instal Kraków S.A.

4. Wskazanie ograniczeń odnośnie do wykonywania prawa głosu.

Nie istnieją ograniczenia w zakresie wykonywania prawa głosu przypadających na akcje Spółki.

5. Wskazanie wszelkich ograniczeń dotyczących przenoszenia praw własności papierów wartościowych.

Nie istnieją ograniczenia w przenoszeniu praw własności papierów wartościowych Instal Kraków S.A.

6. Opis zasad dotyczących powoływania i odwoływania osób zarządzających oraz ich uprawnień, w szczególności prawo do podjęcia decyzji o emisji lub wykupie akcji.

Zgodnie ze Statutem Spółki Prezesa Zarządu oraz pozostałych Członków Zarządu powołuje Zgromadzenie Akcjonariuszy.

Członkowie Zarządu lub cały Zarząd mogą być odwołani przez Zgromadzenie Akcjonariuszy przed upływem kadencji.

Jeżeli Zarząd jest wieloosobowy wszyscy jego członkowie są obowiązani i uprawnieni do wspólnego prowadzenia spraw Spółki. Prawo Członka Zarządu do reprezentowania Spółki dotyczy wszystkich czynności sądowych i pozasądowych Spółki.

Uchwały Zarządu zapadają zwykłą większością głosów. W przypadku równości głosów decyduje głos Prezesa Zarządu. Uchwały Zarządu mogą być powzięte, jeżeli wszyscy Członkowie zostali prawidłowo zawiadomieni o posiedzeniu Zarządu.

Do zakresu działania Zarządu należy kierowanie bieżącą działalnością Spółki, reprezentowanie jej na zewnątrz, prowadzenie wszystkich spraw Spółki i zarządzanie jej majątkiem w zakresie czynności zwykłego zarządu.

Pracą Zarządu kieruje Prezes, a w przypadku jego nieobecności, wyznaczony przez niego Zastępca.

W szczególności do zakresu działania Zarządu należy:

- występowanie w imieniu Spółki i reprezentowanie jej na zewnątrz wobec władz, urzędów, instytucji oraz osób trzecich,
- przydzielanie pracownikom Spółki stanowisk pracowniczych oraz ustalanie wysokości wynagrodzeń w oparciu o obowiązujące w Spółce zasady wynagradzania oraz schemat organizacyjny,
- zawieranie umów i zaciąganie zobowiązań,
- sporządzanie sprawozdań finansowych,
- sporządzanie planów finansowych i rzeczowych działalności Spółki,
- zwoływanie zwyczajnych i nadzwyczajnych Walnych Zgromadzeń,

- proponowanie porządku obrad walnych Zgromadzeń oraz przygotowywanie projektów uchwał,
- składanie bilansu Spółki, rachunku wyników oraz sprawozdań z działalności Spółki Walnemu Zgromadzeniu oraz Radzie Nadzorczej,
- opracowywanie i uchwalanie regulaminów i innych aktów prawnych w zakresie działania Spółki.

7. Opis zasad zmiany statutu lub umowy Spółki emitenta.

Zmiana statutu Spółki wymaga podjęcia w tej sprawie uchwały Walnego Zgromadzenia. Uchwały dotyczące zmiany statutu Spółki zapadają większością trzech czwartych głosów oddanych.

8. Opis sposobu działania walnego zgromadzenia i jego zasadniczych uprawnień oraz praw akcjonariuszy i sposobu ich wykonania.

Walne Zgromadzenia Akcjonariuszy są zwyczajne i nadzwyczajne.

Walne Zgromadzenia odbywają się w siedzibie spółki lub w innym miejscu wskazanym przez podmiot zwołujący Zgromadzenie.

Zwyczajne Walne Zgromadzenie odbywa się w ciągu sześciu miesięcy od zakończenia każdego roku obrotowego.

Rada Nadzorcza ma prawo zwołania Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia, jeżeli Zarząd nie uczynił tego w ustawowym terminie oraz Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia, o ile uzna to za wskazane, a Zarząd tego nie uczyni w ciągu 14 dni od zgłoszenia wniosku przez Radę Nadzorczą lub Akcjonariuszy posiadających co najmniej 5% kapitału akcyjnego.

Akcjonariusze posiadający co najmniej 5% kapitału akcyjnego mogą żądać zwołania Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia, jak również umieszczenia poszczególnych spraw na porządku obrad najbliższego Walnego Zgromadzenia.

W Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy mogą uczestniczyć Akcjonariusze osobiście lub przez pełnomocników.

Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy jest uprawnione do podejmowania uchwał bez względu na ilość akcji na nim reprezentowanych.

Uchwały Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy zapadają zwykłą większością głosów, chyba że Kodeks spółek handlowych stanowi inaczej.

Do kompetencji Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy należy, w szczególności:

- 1) rozpatrywanie i zatwierdzanie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki i sprawozdania Rady Nadzorczej z działalności,
- 2) rozpatrywanie i zatwierdzanie sprawozdania finansowego,
- 3) udzielenie absolutorium członkom organów Spółki z wykonania przez nich obowiązków,
- 4) podejmowanie uchwał o podziale zysku lub o sposobie pokrycia strat, w tym o przeznaczeniu zysku rocznego na wypłatę dywidendy, dnia ustalenia prawa do dywidendy oraz terminu jej wypłaty,
- 5) podejmowanie uchwał o wysokości odpisów na kapitał rezerwowy i kapitał zapasowy,
- 6) podejmowanie uchwał w sprawie podwyższenia lub obniżenia kapitału akcyjnego,
- 7) podejmowanie uchwał w sprawie sposobu i warunków umorzenia akcji,
- 8) podejmowanie uchwał w sprawie emisji obligacji, w tym zamiennych,
- 9) powołanie i odwołanie członków Rady Nadzorczej,
- 10) zatwierdzania regulaminu Rady Nadzorczej,
- 11) ustalenia zasad wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej,
- 12) ustalania regulaminu obrad Walnego Zgromadzenia,
- 13) zbycie i wydzierżawienie przedsiębiorstwa lub jego zorganizowanej części oraz ustanowienie na nich ograniczonego prawa rzeczowego,
- 14) połączenie, likwidacja lub zbycie Spółki,
- 15) podejmowanie uchwał w innych sprawach wniesionych przez Radę Nadzorczą i Zarząd,
- 16) powoływanie i odwoływanie Zarządu Spółki lub poszczególnych jego członków.

Uchwały Walnego Zgromadzenia nie wymaga nabycie i zbycie nieruchomości, użytkowania wieczystego lub udziału w nieruchomości.

Spółka podejmie działania mające na celu dostosowanie do zmienionych przepisów kodeksu spółek handlowych.

9. Skład osobowy i zmiany, które w nim zaszły w ciągu ostatniego roku obrotowego, oraz opis działania organów zarządzających, nadzorujących lub administrujących emitenta oraz ich komitetów.

Zarząd Spółki.

Skład osobowy Zarządu Spółki w 2017 roku nie uległ zmianie. Na dzień 31.12.2017 roku w jego skład wchodził:

Piotr Juszczak	- Prezes Zarządu;
Rafał Markiewicz	- Członek Zarządu;
Rafał Rajtar	- Członek Zarządu.

Zasady działania Zarządu Instal Kraków S.A.

Zarząd składa się z 1 do 5 członków powoływanych na wspólną kadencję trzech lat.

Zgromadzenie Akcjonariuszy powołuje Prezesa Zarządu oraz pozostałych Członków Zarządu.

Członkowie Zarządu lub cały zarząd mogą być odwołani przez Zgromadzenie Akcjonariuszy przed upływem kadencji.

Jeżeli Zarząd jest wieloosobowy wszyscy jego członkowie są obowiązani i uprawnieni do wspólnego prowadzenia spraw Spółki. Prawo Członka Zarządu do reprezentowania Spółki dotyczy wszystkich czynności sądowych i pozasądowych Spółki.

Uchwały Zarządu zapadają zwykłą większością głosów. W przypadku równości głosów decyduje głos Prezesa Zarządu. Uchwały Zarządu mogą być powzięte, jeżeli wszyscy członkowie zostali prawidłowo zawiadomieni o posiedzeniu Zarządu.

Wynagrodzenie Członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza Spółki.

Do składania oświadczeń i podpisywania w imieniu Spółki upoważniony jest jednoosobowo Prezes Zarządu lub wymagane jest współdziałanie dwóch Członków Zarządu albo jednego Członka Zarządu łącznie z prokurentem.

Jeżeli Zarząd jest jednoosobowy do składania oświadczeń i podpisywania w imieniu Spółki uprawniony jest Członek Zarządu jednoosobowo lub dwóch prokurentów.

Prokury udziela Zarząd w drodze uchwały przyjętej jednomyślnie przez wszystkich Członków Zarządu, natomiast do odwołania Prokury uprawniony jest każdy z Członków Zarządu jednoosobowo.

Zarząd uchwała regulamin organizacyjny Spółki.

Rada Nadzorcza Spółki.

Skład osobowy Rady Nadzorczej Spółki w 2017 roku uległ zmianie. Na dzień 01.01.2017 roku w jej skład wchodził:

Jacek Motyka;
Andrzej Kowalski;
Piotr Wężyk;
Dariusz Mańko;
Grzegorz Pilch;
Jan Szybiński.

W dniu 20.05.2017 roku Zwyczajne Walne Zgromadzenie Instal Kraków S.A. dokonało wyboru Członków Rady Nadzorczej Spółki na kolejną, IX kadencję w następującym składzie:

Władysław Krakowski;
Jan Kurp;
Jacek Motyka;

Jan Szybiński;
Stanisław Tokarski.

W dniu 29.06.2017 roku Zarząd Spółki otrzymał informację o śmierci Pana Jana Szybińskiego – Członka Rady Nadzorczej.

W związku z powyższym Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Instal Kraków S.A. w dniu 05.08.2017 roku dokonało wyboru Członka Rady Nadzorczej.

W skład Rady Nadzorczej IX kadencji powołany został Pan Grzegorz Pilch.

W wyniku powyższych zmian na dzień 31.12.2017 roku w skład Rady Nadzorczej Kraków S.A. wchodził:

Władysław Krakowski;
Jan Kurp;
Jacek Motyka;
Grzegorz Pilch;
Stanisław Tokarski.

Zasady działania Rady Nadzorczej Instal Kraków S.A.

Rada Nadzorcza składa się z pięciu do siedmiu członków, wybieranych przez Walne Zgromadzenie na wspólną kadencję trzech lat. Liczbę Członków Rady określa Walne Zgromadzenie.

Rada Nadzorcza wybiera ze swego grona Przewodniczącego, Wiceprzewodniczącego i Sekretarza.

Mandaty Członków Rady Nadzorczej wygasają z dniem odbycia Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy zatwierdzającego sprawozdanie finansowe za ostatni pełny rok obrotowy pełnienia funkcji Członka Rady Nadzorczej.

Posiedzenie Rady Nadzorczej zwołuje jej Przewodniczący, a w razie jego nieobecności Wiceprzewodniczący.

Posiedzenia Rady Nadzorczej odbywają się co najmniej raz na kwartał.

Zwołanie posiedzenia z inicjatywy Zarządu może nastąpić na wniosek zgłoszony Przewodniczącemu. W tym przypadku posiedzenie Rady powinno się odbyć w ciągu siedmiu dni, od daty zgłoszenia.

Uchwały Rady Nadzorczej uznaje się za prawnie skuteczne pod warunkiem, że w posiedzeniu udział brała większość Członków Rady Nadzorczej. Rada Nadzorcza podejmuje uchwały większością głosów oddanych. W przypadku równej ilości głosów oddanych, głos decydujący ma Przewodniczący Rady Nadzorczej, a w razie jego nieobecności Wiceprzewodniczący Rady.

Rada Nadzorcza może podejmować uchwały bez formalnego zwołania posiedzenia, jeżeli wszyscy jej Członkowie są obecni na posiedzeniu i nie zgłoszą sprzeciwu co do porządku obrad.

Rada Nadzorcza może podejmować uchwały w trybie pisemnym lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Uchwała jest ważna, gdy wszyscy członkowie Rady zostali powiadomieni o treści projektu uchwały. Przewodniczący Rady przesyła do Członków Rady projekty uchwał do podjęcia, określając termin do zajęcia stanowiska. W trybie obiegowym nie mogą być podejmowane uchwały w sprawach określonych w art. 382 § 3, 383 § 1, 388 § 4, 399 § 2, 422 § 2 pkt 1 i 425 § 1 Kodeksu spółek handlowych.

Członkowie Rady wykonują swe prawa i obowiązki tylko osobiście.

Sposób i wysokość wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej ustala Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy.

Do kompetencji Rady Nadzorczej należy, w szczególności:

- 1) badanie sprawozdania finansowego Spółki,
- 2) badanie sprawozdań Zarządu z działalności Spółki, opiniowanie wniosków Zarządu w sprawie podziału zysku i sposobu pokrycia strat, wysokości odpisów na fundusze,
- 3) składanie Walnemu Zgromadzeniu sprawozdań z czynności o których mowa w ust.1i 2,
- 4) zawieszenie Zarządu lub Członka Zarządu w czynnościach,
- 5) reprezentowanie Spółki w umowach z Członkami Zarządu oraz w sporach z Członkami Zarządu,
- 6) nadzorowanie wykonania uchwał Walnego Zgromadzenia,
- 7) opiniowanie projektów uchwał Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy,
- 8) wybór biegłego rewidenta do badania sprawozdania finansowego Spółki,
- 9) ustalania zasad wynagradzania Członków Zarządu,
- 10) uchwalanie regulaminu pracy Zarząd,

- 11) badanie i zatwierdzanie sporządzonych przez Zarząd planów rocznych, wieloletnich i strategicznych Spółki oraz żądanie od Zarządu szczegółowych sprawozdań z wykonania tych planów,
- 12) wyrażenie na wniosek Zarządu, zgody na dokonanie transakcji nie objętych zatwierdzonymi na dany rok planami, obejmujących zbycie, nabycie obciążenie oraz wydzierżawienie mienia, a także przekraczających zatwierdzone plany, jeżeli wartość każdej transakcji przewyższy 5% wartości aktywów netto Spółki, według ostatniego bilansu,
- 13) wyrażenie na wniosek Zarządu zgody na nabycie i zbycie nieruchomości, użytkowania wieczystego lub udziału w nieruchomości.

Komitet Audytu Rady Nadzorczej.

Skład osobowy Komitetu Audytu w 2017 roku uległ zmianie. Na dzień 31.12.2016 roku w jego skład wchodził:

Dariusz Mańko,
Grzegorz Pilch,
Piotr Wężyk,
Jacek Motyka.

W dniu 29.05.2017 roku Rada Nadzorcza powołała Komitet Audytu w następującym składzie:

Władysław Krakowski,
Jacek Motyka,
Stanisław Tokarski.

W dniu 27.09.2017 roku w skład Komitetu Audytu powołany został Pan Grzegorz Pilch.

Na dzień 31.12.2017 roku w skład Komitetu Audytu wchodził:

Władysław Krakowski,
Jacek Motyka,
Grzegorz Pilch,
Stanisław Tokarski.

Zasady działania Komitetu Audytu Rady Nadzorczej Instal Kraków S.A.

Komitet Audytu powoływany jest przez Radę Nadzorczą spośród jej Członków, w drodze uchwały. Komitet wybiera, w drodze uchwały, Przewodniczącego Komitetu spośród swoich Członków. Komitet składa się z co najmniej trzech Członków.

Posiedzenia Komitetu zwoływane są przez Przewodniczącego Komitetu, i odbywają się co najmniej raz na kwartał. Uchwały Komitetu podejmowane są zwykłą większością głosów. W przypadku równej liczby głosów, decydujący jest głos Przewodniczącego.

Uchwały Komitetu Audytu uznaje się za prawnie skuteczne pod warunkiem, że w posiedzeniu udział brała przynajmniej połowa Członków Komitetu Audytu.

Komitet Audytu może podejmować uchwały bez formalnego zwołania posiedzenia, jeżeli wszyscy jego Członkowie są obecni na posiedzeniu i nie zgłoszą sprzeciwu co do porządku obrad. Komitet może także podejmować uchwały na piśmie lub przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Przewodniczący Komitetu przesyła do Członków Komitetu projekty uchwał do podjęcia, określając termin do zajęcia stanowiska. Członkowie Komitetu wykonują swe prawa i obowiązki tylko osobiście.

Do kompetencji Komitetu Audytu należy, w szczególności:

- 1) monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej;
- 2) monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej, audytu wewnętrznego oraz zarządzania ryzykiem;
- 3) monitorowanie wykonywania czynności rewizji finansowej;
- 4) monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych, w tym w przypadku świadczenia usług, o których mowa w art. 48 ust. 2 Ustawy o biegłych rewidentach, takich jak np. usługowe prowadzenie ksiąg rachunkowych i podatkowych, doradztwo podatkowe.

Ponadto wykonując zadania Komitetu Audytu Członkowie Rady Nadzorczej zapoznają się z pisemnymi informacjami podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych o istotnych kwestiach dotyczących czynności rewizji finansowej, w tym w szczególności o znaczących nieprawidłowościach systemu kontroli wewnętrznej jednostki w odniesieniu do procesu sprawozdawczości finansowej, zagrożeniach niezależności podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych oraz czynnościach zastosowanych w celu ograniczenia tych zagrożeń.

Zadania Komitetu Audytu obejmowały w szczególności proces badania sprawozdań finansowych, w głównie poprzez:

- 1) rekomendowanie podmiotu uprawnionego do badania sprawozdania finansowego;
- 2) opiniowanie wysokości wynagrodzenia podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych;
- 3) ocenę niezależności biegłego rewidenta;
- 4) komunikowanie się w zakresie planu, metod i wyników pracy biegłego rewidenta.

Dodatkowo w ramach wykonywania zadań Komitet Audytu dokonuje bieżącej oceny sytuacji finansowej Spółki ze szczególnym uwzględnieniem jej zdolności do realizowania zobowiązań finansowych oraz ryzyk z tym związanych.

10. Opis podstawowych cech stosowanych w spółce systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdaniach finansowych.

Kontrola wewnętrzna i zarządzanie ryzykiem w Spółce

Wdrożony w Spółce system kontroli wewnętrznej, przewiduje w strukturze organizacyjnej stanowisko specjalisty w tym zakresie, działającego w wyodrębnionej komórce organizacyjnej i podległego bezpośrednio Dyrektorowi Generalnemu – Prezesowi Zarządu oraz wykonywanie przez tą osobę, w ramach pełnionych obowiązków, analiz i monitoringu zagrożeń w procesach biznesowych Spółki i tworzenie na ich podstawie planów i programów instytucjonalnej kontroli wewnętrznej, planów i programów przeciwdziałania materializacji ryzyka powstania nieprawidłowości oraz planów i programów ewentualnych działań naprawczych, a także przeprowadzanie audytów wewnętrznych, badanie zgodności kontrolowanych operacji, stanów faktycznych i działalności Spółki oraz jej komórek organizacyjnych, z przepisami prawa, normami i obowiązującymi w Spółce wewnętrznymi regulacjami. Zadaniem wspomnianego specjalisty jest również aktywne wsparcie Zarządu Spółki w organizacji odpowiedniego systemu szeroko pojętej kontroli wewnętrznej i systemu informacji ekonomicznej, w tym projektowanie i wdrażanie zatwierdzonych polityk, procedur i rozwiązań kontroli wewnętrznej.

Elementy działań w systemie kontroli wewnętrznej stanowią również audyty wewnętrzne i kontrole w obszarach objętych Zintegrowanym Systemem Zarządzania (dalej ZSZ), kontrole oraz okresowe badania i postępowania wyjaśniające w aspektach zarządzanych przez Zespół ds. Etyki wraz z dyrektorami pionów organizacyjnych Spółki (zagadnienia etyczne i praw człowieka) oraz działania nadzorcze realizowane przez Komitet Audytu, funkcjonujący w ramach Rady Nadzorczej Spółki. Do kompetencji Komitetu Audytu należy w szczególności:

- monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej,
- monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej, audytu wewnętrznego oraz zarządzania ryzykiem,
- monitorowanie wykonywania czynności rewizji finansowej,
- monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych.

System kontroli wewnętrznej funkcjonuje w oparciu o przepisy prawa oraz postanowienia obowiązujących w Grupie Kapitałowej wewnętrznych regulacji, w tym polityk, regulaminów, instrukcji, zarządzeń i procedur.

Istotnym elementem kontrolnym, zapewniającym rzetelność oraz przejrzystość sprawozdań finansowych, jest system informatyczny, za pomocą którego prowadzone są księgi rachunkowe.

Zarząd Spółki stale monitoruje wszelkie ryzyka strategiczne oraz operacyjne, zarówno te wewnętrzne, jak i zewnętrzne mogące wywrzeć wpływ na działalność Spółki lub zakłócić osiągnięcie założonych przez nią celów, a w szczególności celom tym zagrozić.

Identyfikacji i oceny ryzyka dokonują również poszczególne jednostki organizacyjne Spółki, których działalność narażona jest na danego rodzaju ryzyko i współuczestniczą w zarządzaniu tym ryzykiem.

Monitoring i zarządzanie ryzykiem, ograniczające wpływ niepewności na realizację celów organizacji, objęte są regulacjami wewnętrznymi, w tym instrukcjami i zarządzeniami, dotyczącymi zakresów działania poszczególnych jednostek.

W oparciu o ZSZ, w obszarach nim objętych, zarządzanie ryzykiem w Spółce obejmuje aspekty społeczne (stosunki z klientami, w tym monitoring poziomu satysfakcji klientów, bezpieczeństwo, w tym jakość produktów Spółki i ich zgodność z normami, odpowiedzialne prowadzenie marketingu aktywnego i pasywnego), środowiskowe, bezpieczeństwa i higieny pracy, uwarunkowania polityczne oraz lokalne uwarunkowania prawne.

Proces zarządzania ryzykiem obejmuje w Spółce jego identyfikację, analizę oraz sterowanie. W ramach identyfikacji, Spółka określa obszary występowania ryzyka, przyczyny i prawdopodobieństwo jego wystąpienia, zagrożenia i ich skutki w poszczególnych obszarach. W procesie analizy określa się między innymi wielkość ryzyka dla poszczególnych obszarów lub przedsięwzięcia oraz typuje elementy ryzyka, mające największy wpływ na ryzyko całkowite. W Spółce przyjęto opisową (bezwymiarową) metodę analizy, w której dokonuje się podziału ryzyka na akceptowalne i nieakceptowalne. W przypadku wystąpienia ryzyka nieakceptowalnego, osoba odpowiedzialna za dany obszar, w którym takie ryzyko zostało zidentyfikowane, przygotowuje propozycję działań obniżających je do poziomu akceptowalnego. Na tej podstawie Zarząd Spółki podejmuje stosowne decyzje i określa odpowiednie działania.

Kontrola wewnętrzna i zarządzanie ryzykiem w Grupie Kapitałowej

Elementy systemu kontroli wewnętrznej w Grupie Kapitałowej, stanowią działania nadzorcze realizowane przez Komitet Audytu, funkcjonujący w ramach Rady Nadzorczej Spółki, kontrole oraz okresowe badania i postępowania wyjaśniające w aspektach zarządzanych przez Zespoły ds. Etyki wraz z dyrektorami pionów organizacyjnych spółek Grupy (zagadnienia etyczne i praw człowieka) oraz audyty wewnętrzne i kontrole, w dwóch spółkach Grupy (Instal Kraków, Frapol), w obszarach objętych wdrożonym w tych spółkach ZSZ. W Radzie Nadzorczej każdej ze spółek zależnych, członkiem jest co najmniej jeden przedstawiciel organu zarządzającego Instal Kraków, zapewniając w ten sposób stały nadzór nad działalnością danej spółki, we wszystkich jej dziedzinach. Do kompetencji Komitetu Audytu należą, w szczególności:

- monitorowanie procesu sprawozdawczości finansowej,
- monitorowanie skuteczności systemów kontroli wewnętrznej, audytu wewnętrznego oraz zarządzania ryzykiem,
- monitorowanie wykonywania czynności rewizji finansowej,
- monitorowanie niezależności biegłego rewidenta i podmiotu uprawnionego do badania sprawozdań finansowych.

System kontroli wewnętrznej funkcjonuje w oparciu o przepisy prawa oraz postanowienia obowiązujących w Grupie Kapitałowej wewnętrznych regulacji, w tym polityk, regulaminów, instrukcji, zarządzeń i procedur.

Istotnym elementem kontrolnym, zapewniającym rzetelność oraz przejrzystość sprawozdań finansowych Grupy, jest system informatyczny, za pomocą którego prowadzone są księgi rachunkowe. W Grupie Kapitałowej stosowane są jednolite zasady rachunkowości, których poprawność weryfikowana jest przez pion finansowy Spółki. Sprawozdania finansowe podlegają badaniu przez niezależnego biegłego rewidenta.

W ramach funkcjonującego systemu kontroli wewnętrznej, w strukturze organizacyjnej Spółki przewidziano stanowisko specjalisty w tym zakresie, działającego w wyodrębnionej komórce organizacyjnej i podległego bezpośrednio Dyrektorowi Generalnemu – Prezesowi Zarządu. Do obowiązków tej osoby należy między innymi wykonywanie analiz i monitoringu zagrożeń w procesach biznesowych i tworzenie na ich podstawie planów i programów instytucjonalnej kontroli wewnętrznej, planów i programów przeciwdziałania materializacji ryzyka powstania nieprawidłowości oraz planów i programów ewentualnych działań naprawczych, a także przeprowadzanie audytów wewnętrznych, badanie zgodności kontrolowanych operacji, stanów faktycznych i działalności poszczególnych komórek organizacyjnych, z przepisami prawa, normami i obowiązującymi, wewnętrznymi regulacjami. Zadaniem wspomnianego specjalisty jest również aktywne wsparcie Zarządu Spółki w organizacji odpowiedniego systemu szeroko pojętej kontroli wewnętrznej i systemu informacji ekonomicznej, w tym projektowanie i wdrażanie zatwierdzonych polityk, procedur i rozwiązań kontroli wewnętrznej.

W Instal Kraków oraz we Frapol, to jest w spółkach Grupy, w których wdrożono procedury ZSZ, zasady prowadzenia wewnętrznych audytów, w obszarach objętych ZSZ, określa procedura „Audyty wewnętrzne”. Audyty te stanowią istotne narzędzie wspierające kontrolę w Grupie w aspektach uregulowanych ZSZ, w tym zarządzanie inherentnymi ryzykami. Program audytów wewnętrznych obejmuje wszystkie jednostki i

komórki organizacyjne, mające wpływ na jakość, BHP oraz ochronę środowiska, a ich częstotliwość ustalana jest w oparciu o sprawozdania z wcześniejszych audytów, programy działań korygujących audytowanego, dane dotyczące jakości (protokoły kontroli, protokoły badań), protokoły kontroli stanu BHP, ewentualne reklamacje klienta. Audyt obejmuje trzy etapy:

- wstępną kontrolę dokumentów i wymagań,
- rozmowy z pracownikami odpowiedzialnymi za realizację działań objętych audytem,
- badanie praktyczne i zbieranie dowodów.

W przypadku stwierdzenia nieprawidłowości, audytorzy sporządzają Protokoły niezgodności. Niezgodności muszą być udokumentowane w sposób jednoznaczny i precyzyjny, poparte dowodami oraz przedstawione z odniesieniem do określonych wymagań norm lub dokumentów Zintegrowanego Systemu Zarządzania. Audytowany jest zobowiązany do określenia i realizacji działań korygujących, które prowadzone są do momentu osiągnięcia pozytywnego wyniku audytu.

Zarząd Spółki stale monitoruje i analizuje wszelkie ryzyka strategiczne oraz operacyjne, zarówno te wewnętrzne, jak i zewnętrzne, mogące wywrzeć wpływ na działalność Grupy Kapitałowej lub zakłócić osiągnięcie założonych przez nią celów, a w szczególności celom tym zagrozić. Analogiczne czynności podejmują organy pozostałych spółek Grupy Kapitałowej.

Identyfikacji i oceny ryzyka dokonują również poszczególne jednostki organizacyjne Grupy, których działalność narażona jest na danego rodzaju ryzyko i współuczestniczą w zarządzaniu tym ryzykiem. Monitoring i zarządzanie ryzykiem, ograniczające wpływ niepewności na realizację celów organizacji, objęte są regulacjami wewnętrznymi, w tym instrukcjami i zarządzeniami, dotyczącymi zakresów działania poszczególnych jednostek.

W oparciu o ZSZ, w obszarach nim objętych, zarządzanie ryzykiem w spółkach Grupy posiadających wdrożony ZSZ obejmuje aspekty społeczne (stosunki z klientami, w tym monitoring poziomu satysfakcji klientów, bezpieczeństwo, w tym jakość produktów Spółki i ich zgodność z normami, odpowiedzialne prowadzenie marketingu aktywnego i pasywnego), środowiskowe, bezpieczeństwa i higieny pracy, uwarunkowania polityczne oraz lokalne uwarunkowania prawne. W Spółce odbywa się między innymi zgodnie z procedurą ZSZ „Zarządzanie ryzykiem”, a we Frapol w oparciu o poszczególne procedury dotyczące danego obszaru.

Proces zarządzania ryzykiem w Grupie Kapitałowej obejmuje jego identyfikację, analizę oraz sterowanie. W ramach identyfikacji, Grupa określa obszary występowania ryzyka, przyczyny i prawdopodobieństwo jego wystąpienia, zagrożenia i ich skutki w poszczególnych obszarach. W procesie analizy określa się między innymi wielkość ryzyka dla poszczególnych obszarów lub przedsięwzięcia oraz typuje elementy ryzyka, mające największy wpływ na ryzyko całkowite. W Spółce przyjęto opisową (bezwymiarową) metodę analizy, w której dokonuje się podziału ryzyka na akceptowalne i nieakceptowalne. W przypadku wystąpienia ryzyka nieakceptowalnego, osoba odpowiedzialna za dany obszar, w którym takie ryzyko zostało zidentyfikowane, przygotowuje propozycję działań obniżających je do poziomu akceptowalnego. Na tej podstawie podejmowane są stosowne decyzje i określone odpowiednie działania.

11. Opis polityki różnorodności stosowanej do organów administrujących, zarządzających i nadzorujących emitenta w odniesieniu do aspektów takich jak na przykład wiek, płeć lub wykształcenie i doświadczenie zawodowe, celów tej polityki różnorodności, sposobu jej realizacji oraz skutków w danym okresie sprawozdawczym; jeżeli emitent nie stosuje takiej polityki, zawiera w oświadczeniu wyjaśnienie takiej decyzji.

Spółka nie opracowała odrębnej polityki różnorodności, odnoszącej się wyłącznie do organów administrujących, zarządzających i nadzorujących emitenta. Obowiązująca polityka obejmuje wszystkich pracowników Spółki.

Spółka ceni i szanuje różnorodność swoich pracowników, upatrując w niej źródła rozwoju i zdobycia przewagi konkurencyjnej. Kwestie związane z różnorodnością i zasadą równego traktowania regulują w Spółce przede wszystkim dokumenty:

- Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej Instal Kraków S.A.,
- Polityka Poszanowania Praw Człowieka Instal Kraków S.A.

Podstawowe zasady przyjęte w powyższych regulacjach to: zasada równego traktowania oraz zakazu dyskryminacji ze względu na rasę, płeć, orientację seksualną, wiek, czy jakiegokolwiek inne różnice, równego dostępu do szkoleń i awansu, obiektywnych kryteriów wynagradzania i premiovania, sprzeciwiania się prześladowaniu, mobbingowi, czy molestowaniu, w tym seksualnemu, otwartej komunikacji oraz budowania środowiska pracy, w którym każda zatrudniona osoba czuje się szanowana i doceniona, a przez to bardziej zaangażowana i kreatywna.

Spółka zapoznała wszystkich pracowników z w/w regulacjami i obowiązkiem ich przestrzegania. W skład Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki wchodzi członkowie z wykształceniem m.in. w zakresie budownictwa, ekonomii, zarządzania, energetyki, inżynierii środowiska oraz o różnorodnym doświadczeniu zawodowym.

Również przy obsadzie stanowisk, zwłaszcza dyrektorskich i kierowniczych, Spółka dąży do wszechstronności i różnorodności, szczególnie względem płci, wieku, doświadczenia zawodowego oraz kierunków wykształcenia. Decydujące znaczenie mają właściwe kwalifikacje oraz merytoryczne przygotowanie do pełnionej funkcji.

Tabela 1. Różnorodność w organach Spółki oraz na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych

	Kobiety	Mężczyźni	wiek poniżej 30 lat	wiek 30-50 lat	wiek powyżej 50 lat	staż pracy poniżej 10 lat	staż pracy 10-20 lat	staż pracy powyżej 20 lat
Rada Nadzorcza	0	5	0	1	4	0	0	5
Zarząd	0	3	0	2	1	0	0	3
Stanowiska dyrektorskie	6	10	0	14	2	1	10	5
Stanowiska kierownicze	12	49	3	30	28	9	19	33

Źródło: opracowanie własne

Działalność Spółki oparta na powyższych zasadach pozwala wzmocnić wizerunek Spółki jako rzetelnego pracodawcy, pozyskiwać młodych, utalentowanych pracowników, utrzymać stały zespół kluczowych pracowników średniego i wyższego szczebla, lepiej rozumieć potrzeby klientów, tworzyć pozytywną atmosferę pracy, sprzyjającą większemu zaangażowaniu i kreatywności po stronie pracowników, a w konsekwencji osiągać lepsze wyniki finansowe.

W Spółce powołany został Zespół d.s. Etyki odpowiedzialny między innymi za monitorowanie przestrzegania w Spółce zasady poszanowania różnorodności, godności osobistej i niedyskryminacji oraz promowania tych wartości wśród pracowników poprzez intranet, bezpośrednie spotkania z pracownikami, e-learning, czy program pytań i odpowiedzi. Ponadto opracowano sformalizowany system zgłaszania skarg, szczegółowo opisany w części S.7. Sprawozdania na temat informacji niefinansowych.

Spółka stawia przed pracownikami zatrudnionymi na stanowiskach dyrektorskich i kierowniczych wymóg umiejętności zarządzania zróżnicowanym zespołem, w szczególności umiejętnego wykorzystywania różnic poprzez łączenie wiedzy, doświadczenia, osobowości, czy zdolności pracowników, w celu sprawnego i efektywnego wykonywania zadań i przewyższania trudności.