

**INFORMACJA ZARZĄDU SPÓŁKI POD FIRMĄ HERKULES S.A.
DOTYCZĄCA STOSOWANYCH ZASAD ŁADU KORPORACYJNEGO W 2019 ROKU**

Spółka działająca pod firmą Herkules Spółka Akcyjna (dalej jako „Spółka”) dokłada należytych starań by zapewnić wszystkim akcjonariuszom równy dostęp do informacji o Spółce oraz pełne poszanowanie praw wszystkich akcjonariuszy. W związku z powyższym Zarząd Herkules S.A. oświadcza, iż mając na względzie dobry wizerunek Grupy Kapitałowej, jej rozwój oraz zapewnienie równowagi pomiędzy interesami wszystkich podmiotów zaangażowanych w funkcjonowanie Herkules S.A., w 2020 r. Spółka stosowała zasady zawarte w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”, będącym załącznikiem do Uchwały nr 26/1413/2015 Rady Nadzorczej Giełdy Papierów Wartościowych w Warszawie S.A. z dnia 13 października 2015 roku za, wyjątkiem zasad opisanych poniżej, które w tym okresie były nie stosowane lub stosowane w ograniczonym zakresie.

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. W Spółce nie został przyjęty szczegółowy podział zadań i odpowiedzialności Członków Zarządu. Zarząd działa w sposób kolegialny.

I.Z.1.7. opublikowane przez spółkę materiały informacyjne na temat strategii spółki oraz jej wyników finansowych,

Spółka nie stosuje tej zasady. Wszelkie informacje dotyczące jej strategii oraz danych finansowych zawierają jej upublicznione raporty okresowe.

I.Z.1.8. zestawienia wybranych danych finansowych spółki za ostatnie 5 lat działalności, w formie umożliwiających przetwarzanie tych danych przez ich odbiorców,

Spółka nie stosuje powyższej zasady. Wszelkie dane finansowe są zawarte w raportach okresowych publikowanych na stronie internetowej tej Spółki. Z uwagi na bezpieczeństwo oraz w celu zapobieżenia wystąpienia ewentualnej manipulacji dane finansowe nie są dostępne w wersjach umożliwiających ich przetwarzanie.

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 w okresie ostatnich 5 lat nie publikowała prognoz finansowych.

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. W Spółce nie została przyjęta polityka różnorodności. Przy obsadzaniu kluczowych stanowisk głównymi kryteriami, jakimi kieruje się Zarząd Spółki są doświadczenie, odpowiednie wykształcenie, kompetencje oraz potencjał.

I.Z.1.16. informację na temat planowanej transmisji obrad walnego zgromadzenia - nie później niż w terminie 7 dni przed datą walnego zgromadzenia,

Spółka nie stosuje powyższej zasady. Spółka nie planuje transmisji obrad walnego zgromadzenia.

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

Spółka nie stosuje powyższej zasady. Spółka nie prowadzi zapisu obrad walnego zgromadzenia w formie audio lub video.

Zarząd i Rada Nadzorcza

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.

Spółka nie stosuje powyższej rekomendacji. W Spółce nie została przyjęta polityka różnorodności. Przy obsadzaniu kluczowych stanowisk głównymi kryteriami, wyboru są doświadczenie, odpowiednie wykształcenie, kompetencje oraz potencjał.

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. W Spółce nie został przyjęty szczegółowy podział zadań pomiędzy Członków Zarządu. Zarząd Spółki działa w sposób kolegialny.

Systemy i funkcje wewnętrzne

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. W Spółce nie został wyodrębniony audyt wewnętrzny.

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 Spółce nie istnieją sformalizowane systemy kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem oraz compliance. Kontrolę na procesami działalności bieżącej, zarządzania ryzykiem, zgodności działalności z prawem sprawuje zarząd, wykorzystując przyjętą w Spółce strukturę organizacyjną.

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.

Spółka nie stosuje powyższej zasady. Spółka nie przewiduje transmisji obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym.

Konflikt interesów i transakcje z podmiotami powiązаныmi

V.Z.6. Spółka określa w regulacjach wewnętrznych kryteria i okoliczności, w których może dojść w spółce do konfliktu interesów, a także zasady postępowania w obliczu konfliktu interesów lub możliwości jego zaistnienia. Regulacje wewnętrzne spółki uwzględniają między innymi sposoby zapobiegania, identyfikacji i rozwiązywania konfliktów interesów, a także zasady wyłączenia członka zarządu lub rady nadzorczej od udziału w rozpatrywaniu sprawy objętej lub zagrożonej konfliktem interesów.

Spółka nie stosuje powyższej zasady. W Spółce nie został przyjęty katalog okoliczności prowadzących do konfliktu interesów.

Wynagrodzenia

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. W Spółce nie została przyjęta polityka wynagrodzeń.