

ES-SYSTEM

Załącznik nr 3 do skonsolidowanego i jednostkowego raportu rocznego za 2016 rok
16 marca 2017

Oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego
w 2016 roku

Spis treści

1. Oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego.....	3
1.1. Wskazanie zbioru zasad ładu korporacyjnego, któremu podlega emitent oraz miejsca, gdzie tekst zbioru zasad jest publicznie dostępny.	3
1.3. Opis głównych cech stosowanych w przedsiębiorstwie emitenta systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych.....	4
1.4. Wskazanie akcjonariuszy posiadających bezpośrednio lub pośrednio znaczne pakiety akcji, wraz ze wskazaniem liczby posiadanych przez te podmioty akcji, ich procentowego udziału w kapitale zakładowym, liczby głosów z nich wynikających i ich procentowego udziału w ogólnej liczbie głosów na walnym zgromadzeniu.	6
1.5. Wskazanie posiadaczy wszelkich papierów wartościowych, które dają specjalne uprawnienia kontrolne, wraz z opisem tych uprawnień.	6
1.6. Wskazanie wszelkich ograniczeń odnośnie do wykonywania prawa głosu, takich jak ograniczenie wykonywania prawa głosu przez posiadaczy określonej części lub liczby głosów, ograniczenia czasowe dotyczące wykonywania prawa głosu lub zapisy, zgodnie z którymi, przy współpracy spółki, prawa kapitałowe związane z papierami wartościowymi są oddzielone od posiadania papierów wartościowych.	6
1.7. Wskazanie wszelkich ograniczeń dotyczących przenoszenia prawa własności papierów wartościowych emitenta.	6
1.8. Opis zasad dotyczących powoływania i odwoływania osób zarządzających oraz ich uprawnień, w szczególności prawo do podjęcia decyzji o emisji lub wykupie akcji.	6
1.9. Opis zasad zmiany statutu lub umowy spółki emitenta.	6
1.10. Sposób działania walnego zgromadzenia i jego zasadnicze uprawnienia oraz opis praw akcjonariuszy i sposobu ich wykonania, w szczególności zasady wynikające z regulaminu walnego zgromadzenia, jeżeli taki regulamin został uchwalony, o ile informacje w tym zakresie nie wynikają wprost z przepisów prawa.	7
1.11. 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.	7
2. Polityka wynagrodzeń funkcjonująca w ES-SYSTEM S.A.	10
2.1. Polityka wynagrodzeń dla członków Zarządu	11
2.2. Polityka wynagrodzeń dla członków Rady Nadzorczej	11
2.3. Ocena Polityki wynagrodzeń w ES-SYSTEM S.A.	12
3. Polityka sponsoringu i działalności charytatywnej w ES-SYSTEM S.A.....	13
4. Polityka różnorodności w ES-SYSTEM S.A.....	14

1. Oświadczenie o stosowaniu ładu korporacyjnego.

1.1. Wskazanie zbioru zasad ładu korporacyjnego, któremu podlega emitent oraz miejsca, gdzie tekst zbioru zasad jest publicznie dostępny.

Od 1 stycznia 2016 roku i na dzień publikacji raportu Emitent podlega zasadom ładu korporacyjnego zawartym w dokumencie „DOBRE PRAKTYKI Spółek Notowanych na GPW 2016”, który dostępny jest na stronie https://www.gpw.pl/lad_korporacyjny_na_gpw.

Emitent nie stosuje praktyk w zakresie ładu korporacyjnego, wykraczających poza wymogi przewidziane prawem krajowym.

1.2. Informacje w zakresie, w jakim Emitent odstąpił od postanowień zbioru zasad ładu korporacyjnego, wskazanie tych postanowień oraz wyjaśnienie przyczyn tego odstąpienia.

4 stycznia 2016 roku, Emitent opublikował raport EBI nr 1/2016, dotyczący niestosowania zasad szczegółowych zawartych w zbiorze „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”.

Po publikacji raportu EBI i zgodnie z zasadą szczegółową I.Z.1.13 Emitent opublikował na stronie internetowej, w lokalizacji: www.inwest.essystem.pl /Spółka / Ład korporacyjny / 2016, informację na temat stanu stosowania przez spółkę rekomendacji i zasad zawartych w zbiorze „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016”

Zgodnie z raportem EBI nr 1/2016 oraz informacją zamieszczoną na stronie internetowej Spółka:

- nie stosuje 1 rekomendacji: III.R.1.
- nie stosuje 5 zasad szczegółowych: III.Z.1., III.Z.2., III.Z.3., III.Z.4., III.Z.5.
- 4 zasady nie dotyczą Spółki: I.Z.1., IV.Z.2, VI.Z.1., VI.Z.2.

Wskazanie postanowień, które nie zostały zastosowane:

I.Z.1. Spółka prowadzi korporacyjną stronę internetową i zamieszcza na niej, w czytelnej formie i wyodrębnionym miejscu, oprócz informacji wymaganych przepisami prawa:

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,

Zasada nie dotyczy spółki. Spółka nie publikowała prognoz finansowych w okresie ostatnich 5 lat

II.Z.10. Poza czynnościami wynikającymi z przepisów prawa raz w roku rada nadzorcza sporządza i przedstawia zwyczajnemu walnemu zgromadzeniu:

II.Z.10.1. ocenę sytuacji spółki, z uwzględnieniem oceny systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance oraz funkcji audytu wewnętrznego; ocena ta obejmuje wszystkie istotne mechanizmy kontrolne, w tym zwłaszcza dotyczące raportowania finansowego i działalności operacyjnej;

Zasada jest stosowana. Ocena nie obejmuje funkcji audytu wewnętrznego zgodnie z opisem zawartym w rekomendacji III.R.1

III.R.1. Spółka wyodrębnia w swojej strukturze jednostki odpowiedzialne za realizację zadań w poszczególnych systemach lub funkcjach, chyba że wyodrębnienie jednostek organizacyjnych nie jest uzasadnione z uwagi na rozmiar lub rodzaj działalności prowadzonej przez spółkę.

Zasada nie jest stosowana. Spółka utrzymuje systemy kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem i compliance. Wyodrębnienie jednostek organizacyjnych w tym zakresie nie jest uzasadnione. Spółka nie wyodrębniła funkcji audytu wewnętrznego. Aktualnie spełnia niektóre elementy w zakresie audytu wewnętrznego, które w ocenie Spółki są wystarczające z punktu widzenia jej działalności, dla zapewnienia bezpieczeństwa w obszarach zdefiniowanych ryzyk. Jednocześnie Spółka, poprzez organ zarządczy oraz nadzorczy, będzie monitorować potrzebę wyodrębnienia tej funkcji.

III.Z.1. Za wdrożenie i utrzymanie skutecznych systemów kontroli wewnętrznej, zarządzania ryzykiem, compliance oraz funkcji audytu wewnętrznego odpowiada zarząd spółki.

Zasada nie jest stosowana w zakresie funkcji audytu wewnętrznego - wyjaśnienia w rekomendacji III.R.1

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.

Zasada nie jest stosowana w zakresie funkcji audytu wewnętrznego - wyjaśnienia w rekomendacji III.R.1

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.

Zasada nie jest stosowana. Spółka nie wyodrębniła funkcji audytu wewnętrznego - wyjaśnienia w rekomendacji III.R.1

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.

Zasada nie jest stosowana w zakresie funkcji audytu wewnętrznego - wyjaśnienia w rekomendacji III.R.1

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.

Zasada nie jest stosowana. Ocena nie obejmuje funkcji audytu wewnętrznego zgodnie z opisem zawartym w rekomendacji III.R.1

IV.Z.2. Jeżeli jest to uzasadnione z uwagi na strukturę akcjonariatu spółki, spółka zapewnia powszechnie dostępną transmisję obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym.

Zasada nie dotyczy spółki. Ze względu na strukturę akcjonariatu oraz brak odpowiedniego zaplecza technicznego oraz organizacyjnego spółka nie przewiduje transmisji obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym.

VI.Z.1. Programy motywacyjne powinny być tak skonstruowane, by między innymi uzależnić 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.

Zasada nie dotyczy spółki. W spółce nie funkcjonuje program motywacyjny odnoszący się do wynagrodzenia członków zarządu i kluczowych menadżerów

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. W spółce nie funkcjonuje program motywacyjny odnoszący się do wynagrodzenia członków zarządu i kluczowych menadżerów

1.3. Opis głównych cech stosowanych w przedsiębiorstwie emitenta systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych.

ES-SYSTEM S.A. jako jednostka dominująca sporządza jednostkowe i skonsolidowane sprawozdania finansowe w oparciu o powszechnie obowiązujące przepisy prawa oraz regulacje wewnętrzne. W celu zapewnienia prawidłowości, rzetelności i zgodności sprawozdań finansowych z obowiązującymi przepisami prawa oraz generowania danych finansowych o wysokiej jakości, w jednostce dominującej funkcjonuje system kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem. Zarząd ES-SYSTEM S.A. jest odpowiedzialny za system kontroli wewnętrznej i jego skuteczność w procesie sporządzania sprawozdań finansowych i raportów okresowych przygotowywanych i publikowanych zgodnie z zasadami Rozporządzenia *Ministra Finansów z dnia 19 lutego 2009 roku w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych*¹.

W ramach systemu kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w procesie sporządzania sprawozdań finansowych, w ES-SYSTEM S.A. funkcjonuje szereg procedur oraz wewnętrznych regulaminów, których celem jest zapewnienie skutecznej i efektywnej kontroli oraz identyfikacji i eliminowania potencjalnych ryzyk, w tym:

¹ Rozporządzenie Ministra Finansów z dnia 19 lutego 2009 roku w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim (Dz. U. Nr 33, poz. 259). Z późniejszymi zmianami.

- procedura przygotowania i przekazywania do wiadomości publicznej raportów okresowych, która szczegółowo określa wymogi w zakresie raportów okresowych, zasady postępowania, odpowiedzialność osób i jednostek sporządzających i weryfikujących treść raportów oraz terminy wykonania poszczególnych zadań. Stosowanie procedury zapewnia rzetelność i kompletność przekazywanych do publikacji danych finansowych oraz ich zgodność z wymogami Ustawy o obrocie instrumentami finansowymi
- dokumentacja przyjętych zasad (polityki) rachunkowości
- instrukcja elektronicznego obiegu dokumentów
- zakresy obowiązków i uprawnień pracowników
- Indywidualne Standardy Raportowania ES-SYSTEM S.A.

Regulamin obiegu i ochrony informacji poufnych oraz regulamin okresów zamkniętych i notyfikacji są w trakcie aktualizacji ze względu na wydłużony proces implementacji Rozporządzenia MAR do prawa polskiego.

System kontroli wewnętrznej Spółki i zarządzania ryzykiem w procesie sporządzania sprawozdań finansowych realizowany jest przez:

- weryfikację stosowania jednolitej polityki rachunkowości przez spółki Grupy Kapitałowej ES-SYSTEM w zakresie ujęcia, wyceny i ujawnień zgodnie z Międzynarodowymi Standardami Sprawozdawczości Finansowej (MSSF) zatwierdzonymi przez Unię Europejską
- stosowanie procedur ewidencji księgowej oraz kontrolę ich przestrzegania
- stosowanie jednolitych wzorców jednostkowych sprawozdań finansowych oraz okresową weryfikację prawidłowości ich zastosowania w spółkach Grupy Kapitałowej ES-SYSTEM
- przegląd, przez niezależnego audytora, publikowanych sprawozdań finansowych z półrocza oraz badanie rocznych sprawozdań finansowych ES-SYSTEM S.A. i Grupy Kapitałowej ES-SYSTEM
- procedury autoryzacji i opiniowania sprawozdań finansowych przed publikacją
- dokonywanie okresowej oceny systemów zarządzania ryzykiem i kontroli wewnętrznej

Ewidencja zdarzeń gospodarczych w spółkach Grupy Kapitałowej ES-SYSTEM prowadzona jest w zintegrowanym systemie finansowo - księgowym, którego konfiguracja jest zgodna z przyjętą w Spółce polityką rachunkowości. Dzięki stosowaniu jednolitej platformy informatycznej ES-SYSTEM S.A. utrzymuje kontrolę nad sposobem ewidencji zdarzeń finansowo - księgowych w Grupie ES-SYSTEM. System umożliwia zarządzanie prawami dostępu użytkowników w sposób zapewniający kontrolę nad ich dostępem do ściśle określonych obiektów, informacji i transakcji. Wszystkie działania wykonywane w systemie są rejestrowane dla poszczególnych transakcji i użytkowników. Użytkownicy nie mają bezpośredniego dostępu do systemu operacyjnego i bazy danych. Stosowane są systemy zabezpieczeń na poziomie sprzętowym i systemowym.

W celu zapewnienia jednolitości zasad rachunkowości spółki Grupy Kapitałowej ES-SYSTEM stosują, na potrzeby sporządzenia skonsolidowanego sprawozdania finansowego, przyjętą przez ES-SYSTEM S.A. i zatwierdzoną przez spółki Grupy ES-SYSTEM, politykę rachunkowości. Podlega ona okresowej aktualizacji zapewniającej zgodność z obowiązującymi przepisami, w tym w szczególności MSSF, ustawą z dnia 29 września 1994 roku o rachunkowości oraz Rozporządzeniem Ministra Finansów z dnia 19 lutego 2009 roku w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych.

W procesie konsolidacji sprawozdań finansowych dane jednostkowe poddawane są analizie pod względem spójności, kompletności i ciągłości.

Dostęp do zasobów finansowych ograniczony jest przez system uprawnień, które nadawane są upoważnionym pracownikom wyłącznie w zakresie wykonywanych przez nich obowiązków. Kontrola dostępu do informacji prowadzona jest na każdym etapie sporządzania sprawozdania finansowego. Począwszy od wprowadzania danych aż do wygenerowania informacji końcowych.

W celu bieżącego ograniczania ryzyk związanych z procesem sporządzania sprawozdań finansowych poddawane są one weryfikacji przez audytora co pół roku, a zatem tak, jak wynika to z obowiązujących przepisów. W przypadku sprawozdania za półrocze audytor dokonuje przeglądu, natomiast w przypadku sprawozdania rocznego jest ono poddawane badaniu. Wyniki przeglądów i badań są przedstawiane przez audytora Zarządowi i Komitetowi Audytu Rady Nadzorczej.

W Spółce stosowane są procedury autoryzacji, zgodnie z którymi dane zawarte w raportach okresowych poddawane są wielostopniowej weryfikacji. Po zakończeniu weryfikacji przez audytora sprawozdania finansowe są zatwierdzane przez Zarząd Spółki do publikacji, a następnie przekazywane przez dział kontrolingu do publicznej wiadomości. Do czasu opublikowania sprawozdania finansowe udostępniane są wyłącznie osobom uczestniczącym w procesie ich przygotowania, weryfikacji i zatwierdzenia.

1.4. Wskazanie akcjonariuszy posiadających bezpośrednio lub pośrednio znaczne pakiety akcji, wraz ze wskazaniem liczby posiadanych przez te podmioty akcji, ich procentowego udziału w kapitale zakładowym, liczby głosów z nich wynikających i ich procentowego udziału w ogólnej liczbie głosów na walnym zgromadzeniu.

Wskazanie akcjonariuszy posiadających znaczne pakiety akcji na dzień 31.12.2016

Akcjonariusze	Liczba głosów na WZA	Liczba akcji	Udział w kapitale zakładowym oraz ogólnej liczbie głosów na WZA
Bożena Ciupińska – pośrednio poprzez Augusta Investment Sp. z o.o.	12 125 355	12 125 355	28,29%
Bogusław Pilszczek pośrednio poprzez Bowen Investments S.a.r.l.	8 587 265	8 587 265	20,04%
Marta Pilszczek	3 538 090	3 538 090	8,25%
Jacek Wysocki – pośrednio poprzez Hedland Sp. z o.o.	4 966 902	4 966 902	11,59%
Quercus TFI S.A.	2 159 738	2 159 738	5,04%
AVIVA OFE	4 282 000	4 282 000	9,99%

1.5. Wskazanie posiadaczy wszelkich papierów wartościowych, które dają specjalne uprawnienia kontrolne, wraz z opisem tych uprawnień.

Na dzień 31 grudnia 2016 roku nie występują akcje, które dają specjalne uprawnienia kontrolne.

1.6. Wskazanie wszelkich ograniczeń odnośnie do wykonywania prawa głosu, takich jak ograniczenie wykonywania prawa głosu przez posiadaczy określonej części lub liczby głosów, ograniczenia czasowe dotyczące wykonywania prawa głosu lub zapisy, zgodnie z którymi, przy współpracy spółki, prawa kapitałowe związane z papierami wartościowymi są oddzielone od posiadania papierów wartościowych.

Na dzień 31 grudnia 2016 roku nie występują żadne ograniczenia w wykonywaniu prawa głosu.

1.7. Wskazanie wszelkich ograniczeń dotyczących przenoszenia prawa własności papierów wartościowych emitenta.

Na dzień bilansowy, tj. 31.12.2016 roku, nie obowiązywały żadne ograniczenia dotyczące przenoszenia prawa własności akcji Emitenta.

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

Zarząd Spółki działa w oparciu o przepisy kodeksu spółek handlowych, Statutu oraz Regulaminu Zarządu. Rada Nadzorcza ustala liczebność Zarządu i powołuje Zarząd na okres wspólnej kadencji trwającej 3 (trzy) lata.

Zgodnie z art. 14 Statutu Spółki, Zarząd spółki składa się z dwóch do pięciu członków, z których jeden jest Prezesem Zarządu, zaś spośród pozostałych można powołać jednego lub kilku Wiceprezesów.

Każdy z członków Zarządu może zostać odwołany przez Radę Nadzorczą przed upływem jego kadencji.

Zarząd pod przewodnictwem Prezesa kieruje bieżącą działalnością Spółki, podejmuje uchwały niezbędne do realizacji jej zadań oraz reprezentuje Spółkę wobec sądów, władz, urzędów i osób trzecich.

Wszelkie sprawy związane z prowadzeniem spraw Spółki, niezastrzeżone Statutem do kompetencji Walnego Zgromadzenia lub Rady Nadzorczej należą do zakresu działania Zarządu.

Nabycie, zbycie, obciążenie przez Spółkę nieruchomości lub udziału we współwłasności nieruchomości, a także nabycie, zbycie lub obciążenie przez Spółkę prawa użytkowania wieczystego lub udziału w tym prawie należy do kompetencji Zarządu i wymaga dla swej skuteczności zgody Rady Nadzorczej.

Statut Spółki nie przewiduje szczególnych regulacji dotyczących podjęcia decyzji w przedmiocie emisji akcji lub ich wykupu.

1.9. Opis zasad zmiany statutu lub umowy spółki emitenta.

Statut Spółki nie zawiera szczególnych postanowień dotyczących zasad jego zmiany. W tej materii zastosowanie mają przepisy Kodeksu Spółek Handlowych.

1.10. Sposób działania walnego zgromadzenia i jego zasadnicze uprawnienia oraz opis praw akcjonariuszy i sposobu ich wykonania, w szczególności zasady wynikające z regulaminu walnego zgromadzenia, jeżeli taki regulamin został uchwalony, o ile informacje w tym zakresie nie wynikają wprost z przepisów prawa.

Walne Zgromadzenie w ES-SYSTEM S.A. działa w oparciu o:

1. Kodeks Spółek Handlowych,
2. Statut Spółki,
3. Regulamin Zgromadzenia Akcjonariuszy.

Statut Spółki i Regulamin WZA dostępne są na stronie internetowej Spółki www.essystem.pl w dziale Relacje Inwestorskie / Spółka / Dokumenty Spółki.

Zasadniczymi uprawnieniami Walnego Zgromadzenia są:

1. rozpatrzenie i zatwierdzenie sprawozdania Zarządu z działalności Spółki oraz sprawozdania finansowego za ubiegły rok obrotowy
2. udzielanie absolutorium członkom organów Spółki z wykonania przez nich obowiązków
3. powzięcie uchwały o podziale zysku albo pokryciu straty
4. wybór i odwoływanie członków Rady Nadzorczej
5. tworzenie i znoszenie funduszy celowych
6. podwyższanie lub obniżanie kapitału zakładowego oraz dokonywanie innych zmian Statutu Spółki
7. podejmowanie uchwał w sprawie emisji obligacji oraz połączenia, likwidacji lub rozwiązania Spółki
8. ustalanie zasad wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej
9. rozpatrywanie spraw wniesionych przez Radę Nadzorczą, Zarząd lub akcjonariuszy

Uprawnienia akcjonariuszy wynikają wprost z przepisów Kodeksu Spółek Handlowych. Podstawowym uprawnieniem każdego akcjonariusza jest prawo do uczestniczenia w Walnym Zgromadzeniu, wraz z prawem do zadawania pytań, po udzieleniu głosu. Każdy akcjonariusz może uzyskiwać informacje dotyczące Spółki poprzez stronę internetową, na której zamieszczane są aktualne informacje dotyczące relacji inwestorskich, w tym Walnych Zgromadzeń Spółki.

Spółka umożliwiła akcjonariuszom zadawanie pytań przed i w trakcie obrad WZA poprzez udostępnienie adresu e-mail: biuro.zarzadu@essystem.pl. Adres ten był na bieżąco sprawdzany przez pracowników Biura Zarządu. Przed WZA oraz w trakcie obrad Zgromadzenia, do Spółki nie wpłynęło żadne pytanie od akcjonariuszy. Pytania nie były również zadawane przez akcjonariuszy uczestniczących osobiście w WZA. Stąd też brak w serwisie internetowym punktu dotyczącego Pytań i Odpowiedzi dla Akcjonariuszy w związku z WZA.

W 2016 roku, dnia 19 maja, miało miejsce jedno Walne Zgromadzenie Akcjonariuszy, które odbyło się bez zarządzenia przerwy w obradach.

Począwszy od 2007 roku Walne Zgromadzenie odbywa się przy użyciu elektronicznego systemu liczenia głosów, dzięki czemu można je sprawnie przeprowadzić, nie narażając się jednocześnie na pomyłki przy liczeniu głosów.

Celem Spółki jest sprawne organizowanie Walnych Zgromadzeń Spółki, należyte wywiązywanie się z obowiązków wobec akcjonariuszy i umożliwianie im realizacji ich praw.

Przebieg WZ jest rejestrowany w formie video i upubliczniany na stronie www.essystem.pl w dziale Relacje Inwestorskie / Spółka / WZA.

1.11. 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.

Rada Nadzorcza

Rada Nadzorcza działa w oparciu o:

- Regulamin Rady Nadzorczej
- Statut (art. 17-23)
- Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW
- obowiązujące przepisy prawne

Regulamin i statut dostępne są na stronie www.essystem.pl w dziale Relacje Inwestorskie / Spółka / Dokumenty Spółki.

Rada Nadzorcza może liczyć od 5 do 8 członków, których kadencja jest wspólna i trwa trzy lata. Rada Nadzorcza VII Kadencji została powołana uchwałą Walnego Zgromadzenia z dnia 8 maja 2015 roku. Mandaty wszystkich obecnych członków Rady Nadzorczej wygasną równocześnie, z dniem odbycia ZWZA, najpóźniej w dniu 30 czerwca 2018 roku.

Skład Rady Nadzorczej ES-SYSTEM S.A. w okresie od 1 stycznia 2016 r. do 31 grudnia 2016 roku przedstawiał się następująco:

Imię i Nazwisko	Funkcja	Okres sprawowania funkcji w 2016 r.
Bożena Ciupińska	Przewodnicząca Rady Nadzorczej	01.01.2016 - 31.12.2016
Jerzy Burdzy	Członek Rady Nadzorczej	01.01.2016 - 19.05.2016
Arkadiusz Chojnacki*	Członek Rady Nadzorczej	01.01.2016 - 31.12.2016
Radosław Wojciechowski*	Członek Rady Nadzorczej	01.01.2016 - 31.12.2016
Rafał Maciejewicz*	Członek Rady Nadzorczej	01.01.2016 - 19.05.2016
Jacek Wysocki	Członek Rady Nadzorczej	01.01.2016 - 31.12.2016
Leszek Ciupiński	Członek Rady Nadzorczej	01.01.2016 - 31.12.2016
Bogusław Pilszczek	Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej	01.01.2016 - 31.12.2016
Paweł Jaguś*	Członek Rady Nadzorczej	19.05.2016 - 31.12.2016

* Członkowie niezależni

Na dzień 31.12.2016:

Udział kobiet - 1 osoba

Udział mężczyzn - 6 osób

Zgodnie rekomendacjami zawartymi w Rozdziale II „Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW 2016 w skład rady nadzorczej wchodzi osoby reprezentujące wysokie kwalifikacje, zróżnicowane wykształcenie i doświadczenie w branży oświetleniowej, inwestycyjnej, finansowej oraz prawnicze. Członkowie Rady są również zróżnicowani pod względem wieku.

Zgodnie z zapisami zawartymi w zasadach szczegółowych II.Z.3., II.Z.4., II.Z.8 czterech członków Rady nadzorczej spełnia kryterium niezależności w tym przewodniczący Komitetu Audytu.

Przekazywanie informacji Zarządowi oraz pozostałym członkom Rady o spełnianiu kryterium niezależności powiązaniach członków RN z akcjonariuszami odbywa się poprzez składanie oświadczeń, co zostało uregulowane odpowiednimi zapisami w Regulaminie Rady Nadzorczej (§ 4, punkty 2 i 3). Ocena spełniania kryterium niezależności zawarta jest w Sprawozdaniu z działalności Rady Nadzorczej za 2015 rok, zgodnie z zasadą II.Z.6. i II.Z.10.2. Zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej, członkowie Rady są zobowiązani do bieżącego zgłaszania ewentualnej zmiany statusu niezależności.

W sprawozdaniu, opublikowanym 22 kwietnia 2016 roku, zawarte zostały również informacje o składzie rady i jej komitetów ilości posiedzeń oraz samoocena. Rada Nadzorcza przeprowadziła również ocenę sytuacji spółki zgodnie z zasadą II.Z.10.1. z wyłączeniem oceny funkcji audytu wewnętrznego oraz ocenę wypełniania obowiązków informacyjnych, racjonalności polityki sponsoringu i działalności charytatywnej i zaopiniowała sprawy mające być przedmiotem uchwał walnego zgromadzenia – zgodnie z zasadami II.Z.10.3., II.Z.10.4., II.Z.11.

W 2016 roku odbyło się 5 posiedzeń Rady oraz 3 głosowania przy wykorzystaniu środków bezpośredniego porozumiewania się na odległość. Harmonogram posiedzeń Rady Nadzorczej w 2016 roku, wraz z planowanymi tematami posiedzeń, został uchwalony na pierwszym posiedzeniu RN w 2016 roku.

Zgodnie z zasadą II.Z.9. Zarząd raportuje istotne dane i informacje dotyczące spółki zarówno na posiedzeniach Rady jak i w ramach pytań poza posiedzeniem.

Realizując zasadę IV.Z.11 o uczestnictwie członków RN w obradach WZA, członkowie Rady byli obecni na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy, które miało miejsce 19 maja 2016 roku, w składzie umożliwiającym udzielenie merytorycznej odpowiedzi na zadawane pytania.

Komitet Audytu

Zgodnie z art. 86, pkt. 1 Ustawy o biegłych rewidentach, (...) oraz o nadzorze publicznym, w Radzie Nadzorczej funkcjonuje Komitet Audytu, powołany 8 maja 2015 r.

W 2016 roku Komitet Audytu działał w następującym składzie:

- 1) Pan Arkadiusz Chojnacki (jako Przewodniczący)
- 2) Pan Jacek Wysocki
- 3) Pan Leszek Ciupiński.

Zadania Komitetu Audytu realizowane są w trzech podstawowych kategoriach tj.: sprawozdawczości finansowej, audytu oraz oceny ryzyka i kontroli wewnętrznej. Posiedzenia Komitetu Audytu, w których uczestniczy audytor, odbywają się co najmniej 2 razy do roku – po publikacji półrocznego oraz rocznego sprawozdania finansowego. W okresach pomiędzy formalnymi posiedzeniami, Komitet Audytu odbywa, w razie konieczności, telekonferencje. Członkowie Komitetu Audytu są na bieżąco w kontakcie z członkami zarządu spółki oraz osobami odpowiedzialnymi w spółce za sprawozdawczość finansową. Komitet Audytu prezentuje swoje opinie, zalecenia i analizy na forum Rady Nadzorczej.

Działania Komitetu Audytu zrealizowane w 2016 roku obejmowały, m.in. monitoring procesu sprawozdawczości finansowej oraz weryfikację funkcjonowania procedur kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem.

Do badania sprawozdań finansowych ES-SYSTEM S.A. za pierwsze półrocze 2016 roku oraz za 2016 rok Komitet Audytu rekomendował Radzie Nadzorczej wybór, jako audytora, firmę Kancelaria Porad Finansowo-Księgowych Dr Piotr Rojek Sp. z o.o.

Po publikacji raportów za 2015 rok oraz za 1 półrocze 2016 roku Komitet Audytu odbył spotkanie z przedstawicielem audytora dokonującym przeglądu sprawozdań spółki (Kancelaria Porad Finansowo-Księgowych Dr Piotr Rojek Sp. z o.o.).

W ramach nadzoru, w zakresie sprawozdawczości finansowej, Komitet Audytu dokonał, przy współudziale Zarządu Spółki i biegłego rewidenta Grupy Kapitałowej, oceny jednostkowych i skonsolidowanych sprawozdań finansowych za 2015 rok oraz za I półrocze 2016 roku, a następnie rekomendował ich zatwierdzenie przez Radę Nadzorczą Spółki.

Komitet Wynagrodzeń

Od 27 sierpnia 2013 roku w ramach Rady Nadzorczej działa Komitet Wynagrodzeń.

W 2016 roku Komitet Wynagrodzeń pracował w składzie:

Rafał Maciejewicz - Przewodniczący KW w okresie 01.01-19.05.2016 r

Jerzy Burdzy - Członek KW w okresie 01.01-19.05.2016 r

Bogusław Pilszczek - Członek KW w okresie 01.01-16.06.2016 r oraz Przewodniczący KW w okresie 16.06-31.12.2016 r

Bożena Ciupińska - Członek KW w okresie 16.06-31.12.2016 r

Paweł Jaguś - Członek KW w okresie 16.06-31.12.2016 r

W 2016 roku działania Komitetu Wynagrodzeń obejmowały monitorowanie systemu wynagrodzeń członków Zarządu Spółki, wdrożonego w 2015 roku oraz konsultacje i analizy systemu motywacji pozafinansowej pracowników, przygotowanego przez Zarząd ES-SYSTEM S.A. pod koniec 2016 roku.

Jednym z celów wdrażanego projektu motywacji pozafinansowej będzie zahamowanie odpływu młodych, wartościowych pracowników oraz wzmocnienie powiązania celów zawodowych pracownika z celami firmy, jak również wzrost zaangażowania pracowników z długoletnim stażem.

Zarząd

Kompetencje i zasady pracy Zarządu ES-SYSTEM S.A. określone zostały w następujących dokumentach:

- Statut Spółki - (art. 14-17)
- Regulamin Zarządu
- Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW

Regulamin i statut dostępne są na stronie www.essystem.pl w dziale Relacje Inwestorskie / Spółka / Dokumenty Spółki.

Skład Zarządu ES-SYSTEM S.A. w okresie od 1 stycznia 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku przedstawiał się następująco:

Imię i Nazwisko	Funkcja	Okres sprawowania funkcji w 2016 r.
Rafał Gawrylak	Prezes Zarządu	01.01.2016 - 31.12.2016
Mirośław Butryn	Wiceprezes Zarządu ds. handlowych	01.01.2016 - 31.12.2016
Waldemar Pilch	Wiceprezes Zarządu ds. rozwoju biznesu	01.01.2016 - 31.12.2016

Na dzień 31.12.2016:

Udział kobiet - 0 osób

Udział mężczyzn - 3 osoby

Do zakresu działania Zarządu należy kierowanie bieżącą działalnością Spółki, reprezentowanie jej na zewnątrz oraz ogół czynności nie zastrzeżonych dla innych organów Spółki.

Podział zadań i odpowiedzialności pomiędzy poszczególnych członków Zarządu, zgodnie z wymogami Dobrych Praktyk 2016, opublikowany jest na stronie www, w lokalizacji <http://inwest.essystem.pl/index.php?m=wladze>

Członkowie zarządu reprezentują wysokie kwalifikacje i doświadczenie w branży oświetleniowej, na rynku inwestycyjnym, w działalności marketingowej oraz międzynarodowej. Pełnienie funkcji w zarządzie ES-SYSTEM S.A. stanowi główny obszar aktywności zawodowej jego członków. Równocześnie członkowie zarządu ES-SYSTEM S.A. nie zasiadają w zarządach i radach nadzorczych spółek spoza grupy kapitałowej ES-SYSTEM. Stanowi to spełnienie wymogów rekomendacji i zasad szczegółowych II.R.1, II.R.2, II.R.3., II.Z.2.

Realizując zasadę IV.Z.11 o uczestnictwie członków Zarządu w obradach WZA, członkowie Zarządu ES-SYSTEM S.A. byli obecni na Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy, które miało miejsce 19 maja 2016 roku, w składzie umożliwiającym udzielenie merytorycznej odpowiedzi na zadawane pytania. Zarząd zaprezentował uczestnikom ZWZA wyniki finansowe oraz istotne informacje zawarte w sprawozdaniu finansowym zgodnie z zasadą IV.Z.12.

Posiedzenia Zarządu odbywają się w terminach ustalonych w planie pracy Zarządu oraz na bieżąco w formie telekonferencji lub wideokonferencji.

Posiedzenia zwoływane są przez Prezesa Zarządu. Prezes Zarządu może z własnej inicjatywy lub na wniosek innego Członka Zarządu zwołać posiedzenie Zarządu dla rozpatrzenia spraw pilnych. Posiedzenie Zarządu jest także zwoływane na pisemny wniosek Rady Nadzorczej Spółki. Wykonując swoje zadania Zarząd podejmuje uchwały, wydaje zarządzenia, instrukcje, regulaminy i dokonuje innych stosownych czynności.

Zarząd spółki dokłada szczególnej staranności w budowaniu relacji z akcjonariuszami i inwestorami w oparciu o otwartość, wzajemny szacunek i zaufanie. Regularnie uczestniczy w spotkaniach z inwestorami. Na bieżąco informuje akcjonariuszy o sytuacji w spółce. Wszystkie ważne decyzje w spółce są konsultowane z członkami Rady Nadzorczej. Nadrzędną zasadą, którą kierują się władze spółki przy podejmowaniu decyzji strategicznych jest budowanie wartości firmy dla akcjonariuszy.

2. Polityka wynagrodzeń funkcjonująca w ES-SYSTEM S.A.

4 stycznia 2016 roku Zarząd ES-SYSTEM S.A., działając zgodnie z rekomendacjami i zasadami szczegółowymi zawartymi w rozdziale VI. Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW (DPSN 2016), przyjął *Politykę wynagrodzeń w ES-SYSTEM S.A.*

Motywacyjny system wynagrodzeń dla pracowników oraz kadry menadżerskiej składa się z części stałej (wynagrodzenia zasadnicze) oraz zmiennej (obejmującej premie miesięczne, roczne oraz nagrody uznaniowe) jak również elementy świadczeń pozapłacowych.

Wynagrodzenie zasadnicze jest związane z zajmowanym stanowiskiem w strukturze firmy oraz indywidualnymi kompetencjami, posiadaną wiedzą oraz posiadanym doświadczeniem zawodowym. Część zmienna (premiowa) wynagrodzenia pracowników i kadry menadżerskiej określana jest indywidualnie na podstawie miesięcznych przychodów zrealizowanych przez spółkę oraz stopnia realizowanych celów i zadań operacyjnych.

Całkowite wynagrodzenia na poszczególnych stanowiskach mają swoje odzwierciedlenie w płacach oferowanych zarówno na rynku polskim jak i w poszczególnych regionach kraju.

W ramach corocznego przeglądu wynagrodzeń dokonuje się oceny rocznej pracowników, w której podsumowujemy jest całokształt pracy w danym roku. Ocena pracowników jest systematyczna i pozwala na wskazanie obszarów będących mocnymi stronami oraz tych, które wymagają dalszego rozwoju. Ocena roczna obejmuje przede wszystkim podsumowanie realizacji celów indywidualnych oraz określenie postaw i zaangażowania pracownika w całym roku pracy. Wyniki oceny indywidualnej są podstawą do zmian wynagrodzenia, przesunięć pomiędzy stanowiskami oraz awansu. W wyniku oceny rocznej w 2016 roku zostało przeprowadzonych 29 awansów, obejmujących awanse na stanowiska wyższe jak również równoległe o innym profilu zawodowym.

ES-SYSTEM S.A. zapewnia swoim pracownikom świadczenia pozapłacowe takie jak prywatna opieka medyczna, uczestnictwo w rekreacji oraz zajęciach sportowych. Pracownicy mają możliwość korzystania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych, w ramach którego oferowane są pożyczki na cele mieszkaniowe lub zdrowotne, mogą również w sytuacjach losowych skorzystać z systemu zapomóg.

Kluczowym menedżerem spółki przysługuje dodatkowo prawo do korzystania z samochodu służbowego lub ryczałt samochodowy.

W spółce nie mają zastosowania motywacyjne programy pracownicze oparte na instrumentach finansowych powiązanych z akcjami spółki.

2.1. Polityka wynagrodzeń dla członków Zarządu

Zgodnie ze statutem ustalenie warunków umów oraz wysokości wynagrodzeń dla Prezesa Zarządu, Wiceprezesa Zarządu i Członków Zarządu należy do kompetencji Rady Nadzorczej.

Na wynagrodzenia Zarządu składa się część stała (wynagrodzenie zasadnicze) oraz część zmienna premiowa. Część zmienna premiowa ustalana jest w oparciu o bieżące miesięczne wyniki spółki w odniesieniu do przychodów oraz zysku. W 2016 roku wynagrodzenie premiowe Zarządu stanowiło do 16% całkowitego wynagrodzenia.

Rada Nadzorcza może corocznie uchylać nagrodę z zysku przeznaczoną dla członków Zarządu biorąc w szczególności pod uwagę: osiągnięty wynik finansowy netto przez GK, jak również wkład pracy oraz stopień realizacji celów strategicznych spółki. Rada Nadzorcza podejmuje taką decyzję po zatwierdzeniu wyniku finansowego.

Rada Nadzorcza może przyznawać członkom Zarządu inne nagrody i bonusy finansowe lub pozafinansowe pod warunkiem, że pozostają w rozsądnym stosunku do wyników ekonomicznych spółki.

Świadczenia pozapłatowe w 2016 roku obejmowały prywatną opiekę medyczną.

Poza opisanymi powyżej nie istnieją programy motywacyjne lub premiowe oparte na kapitale emitenta.

Wynagrodzenia członków Zarządu wypłacone w roku 2016 (w zł)

Członek Zarządu	Stanowisko	Wynagrodzenie zasadnicze	Premie	Nagrody z zysku	Pozostałe świadczenia	Razem
Gawrylak Rafał	Prezes Zarządu	429 751	96 362	84 140	14 901	625 155
	Prezes Zarządu ES-SYSTEM NT Sp. z o.o.	22 238	0	0	113 350	135 588
	Butryn Mirosław	365 555	79 982	50 484	11 675	507 696
Pilch Waldemar	Wiceprezes Zarządu ds. Handlowych					
	Członek RN spółki zależnej ES-SYSTEM Wilkasy	0	0	0	0	0
	Wiceprezes Zarządu ds. rozwoju biznesu	365 005	74 545	0	10 792	450 342

W powyższej tabeli nie zaprezentowano składek na ubezpieczenie społeczne w części pokrywanej przez pracodawcę. Członkowie Zarządu nie otrzymali w 2016 roku wynagrodzenia z tytułu zasiadania w organach nadzorczych spółek zależnych.

2.2. Polityka wynagrodzeń dla członków Rady Nadzorczej

Zgodnie ze Statutem ustalenie zasad i wysokości wynagradzania członków Rady Nadzorczej należy do kompetencji Walnego Zgromadzenia Spółki. Zgodnie z uchwałą Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 8 maja 2015 roku kwota miesięcznego wynagrodzenia dla członków Rady Nadzorczej ustalona została w następujący sposób:

- przewodniczący oraz członkowie Rady Nadzorczej - 3.000,00 zł (słownie: trzy tysiące złotych)
- członkowie Rady Nadzorczej pełniący funkcje przewodniczących komitetów działających w ramach Rady Nadzorczej - 4.000, 00 zł (słownie: cztery tysiące złotych)

Członkowie Rady Nadzorczej mogą zasiadać w organach nadzorczych spółek zależnych i pobierać z tego tytułu wynagrodzenie.

Członkowie Rady Nadzorczej mogą być zatrudnieni przez Spółkę w charakterze doradców w zakresie posiadanych kompetencji. Wynagrodzenie doradców jest powiązane z wynikami Spółki w odniesieniu do osiągniętych przychodów i zysków spółki. Struktura wynagrodzenia jest w równowadze pomiędzy składnikami stałymi i zmiennymi.

Wynagrodzenia Rady Nadzorczej nie są powiązane z wynikami osiąganymi przez spółkę z wyjątkiem sytuacji kiedy członek Rady Nadzorczej jest równocześnie doradcą w Spółce.

Wynagrodzenia Członków Rady Nadzorczej w roku 2016 (w zł)

Członek Rady Nadzorczej	Funkcja	Wynagrodzenie Rady Nadzorczej	Wynagrodzenie Doradcy Zarządu	Pozostałe świadczenia	RAZEM
Bożena Ciupińska	Przewodnicząca Rady Nadzorczej	36 338	511 178	0	547 515
Leszek Ciupiński	Członek RN	36 000	0	0	36 000
	Członek RN	43 852	511 374	0	555 226
Jacek Wysocki	Członek RN ES-SYSTEM Wilkasy	0	0	0	0
	Członek RN - Przewodniczący Komitetu Audytu	48 000	0	0	48 000
Jerzy Burdzy	Członek RN	15 000	0	0	15 000
Radosław Wojciechowski	Członek RN	36 000	0	301 616	337 616
	Członek RN - Przewodniczący Komitetu	21 351	0	0	21 351
Rafał Maciejewicz	Wynagrodzeń	21 351	0	0	21 351
	Członek RN - Wiceprzewodniczący Rady Nadzorczej Przewodniczący Komitetu	38 448	24 000	660 000	722 448
Bogusław Pilszczek	Wynagrodzeń Członek RN ES-SYSTEM Wilkasy	0	0	0	0
Paweł Jaguś	Członek RN	24 000	0	0	24 000

2.3. Ocena Polityki wynagrodzeń w ES-SYSTEM S.A.

Polityka wynagradzania różnicuje poziom wynagrodzenia w zależności od zajmowanego stanowiska, efektów pracy i posiadanych kompetencji.

Polityka oparta na części stałej i zmiennej zapewnia elastyczność i dostosowanie do potrzeb realizacji strategii Spółki oraz celów krótko i średniookresowych.

System wynagrodzeń zapewnia wsparcie realizacji celów biznesowych zarówno wśród kadry menedżerskiej jak i poprzez kaskadowanie celów przez wszystkich pracowników. System uwzględnia także takie kwestie jak potrzebę uznania, rozwoju kariery oraz warunków pracy.

System świadczeń pracowniczych wspiera budowanie kultury organizacyjnej opartej na lojalności i zaufaniu.

3. Polityka sponsoringu i działalności charytatywnej w ES-SYSTEM S.A.

Spółka ES-SYSTEM w swych działaniach przestrzega zasad ładu korporacyjnego, transparentności oraz wykazuje szczególną dbałość w tworzeniu wartości dodanej dla Akcjonariuszy. Dokłada wszelkich starań, aby zapewnić najwyższą jakość obsługi klienta. Jej działaniom w sposób szczególny przyświeca także troska o najbliższe otoczenie społeczne, środowisko i szerzenie dobrych praktyk z zakresu oszczędzania energii.

4 stycznia 2016 roku Zarząd ES-SYSTEM S.A., działając zgodnie z rekomendacją zawartą w rozdziale I.R.2 Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW (DPSN 2016), przyjął *Politykę sponsoringu i działalności charytatywnej w ES-SYSTEM S.A.*, która zawiera następujące zapisy:

1. Spółka wspiera stowarzyszenia, fundacje i akcje, których celem jest prowadzenie działalności charytatywnej.
2. Spółka angażuje się przedsięwzięcia sponsorskie, o ile w ocenie Zarządu taka aktywność ma pozytywny wpływ na prowadzoną działalność oraz na postrzeganie Spółki jako lidera w branży oświetleniowej albo na pozytywne postrzeganie Spółki przez jej partnerów lub klientów.
3. Pozytywny wpływ na postrzeganie Spółki może mieć charakter wymierny jak i niewymierny. Charakter wymierny będzie mieć wówczas, gdy w prosty sposób da się określić wpływ działalności sponsorskiej na osiągnięcie postawionych celów, w szczególności ekonomicznych (np. wzrost przychodów).
4. Charakter niewymierny będzie mieć wówczas, gdy nie ma możliwości określenia wpływu tej działalności na osiągnięcie postawionych celów, ale z ogółu okoliczności można wywieść zbudowanie pozytywnego wizerunku Spółki w grupie docelowych partnerów lub klientów.
5. Spółka angażuje się w takie przedsięwzięcia charytatywne, które w ocenie Zarządu zasługują na wsparcie, ze względu na szczególne potrzeby beneficjentów tej działalności albo szczególną rolę organizacji działających w sferze NGO.
6. Zarówno działalność charytatywna jak i sponsorska powinna uwzględniać aktualne możliwości finansowe Spółki, a zobowiązania z tego tytułu nie powinny przekraczać w roku obrotowym 0,03% przychodów Spółki za poprzedni rok obrotowy.
7. Przeznaczanie kwot, o których mowa powyżej, powinno odbywać się na posiedzeniach Zarządu, uchwałą przyjętą zwykłą większością głosów.
8. Zmiany w zakresie wydatkowania środków mogą wynikać z bieżącej sytuacji Spółki lub potrzeb rynkowych (w przypadku działalności sponsorskiej).

Polityka ta wynika z dotychczasowych praktyk i doświadczeń. Niezależnie od faktu przyjęcia dokumentu z początkiem 2016 roku, ES-SYSTEM od wielu lat angażuje się w pomoc społeczną, wspierając różnorodne Fundacje i Organizacje Pożytku Publicznego.

Zgodnie z zasadami zdefiniowanymi w Polityce, w 2016 roku Spółka udzieliła wsparcia charytatywnego następującym podmiotom:

- Śląski Ośrodek Fundacji Praesterno w Bielsku Białej, przeciwdziałający wszelkim formom i przejawom wykluczenia społecznego
- Teatr za jeden uśmiech, organizujący przedstawienia dla dzieci w szpitalach krakowskich
- Wiejski Klub Sportowy GROM w Grzechyni
- Polski Komitet Pomocy Społecznej w Krakowie
- Klub Sportowa Polska w Warszawie, organizatora konkursu „Budowniczy Polskiego Sportu
- akcję Szlachetna Paczka

Wsparcie powyższych instytucji miało zarówno charakter finansowy jak i rzeczowy w postaci opraw i źródeł światła.

Jako lider branży oświetleniowej w Polsce, Spółka ES-SYSTEM nie zapomina o inicjatywach wspierających rozwój i szerzenie najwyższych standardów biznesowych na rynku. Aktywnie wspiera podmioty odpowiedzialne za propagowanie odważnej i odpowiedzialnej twórczości architektonicznej wynikającej z przemyślanej współpracy profesjonalistów z różnych dziedzin. Dlatego w 2016 roku wsparła finansowo Międzynarodową Konferencję i Warsztatów Architektonicznych w Nysie, organizowane przez Wydawnictwo Architektura i Biznes - Firma Wydawniczo reklamowa RAM Sp. z o.o. Natomiast w ramach propagowania kultury polskiej Spółka była sponsorem VI Festiwalu Muzyki Polskiej w Moskwie organizowanego przez Krakowskie Towarzystwo Przemysłowe.

Łączna kwota wsparcia osiągnęła na koniec 2016 roku wskaźnik 0,03% przychodów Spółki za 2015 rok.

4. Polityka różnorodności w ES-SYSTEM S.A.

4 stycznia 2016 roku Zarząd ES-SYSTEM S.A., działając zgodnie z zasadą szczegółową zawartą w rozdziale I.Z.1.15. Dobrych Praktyk Spółek Notowanych na GPW (DPSN 2016), przyjął *Politykę różnorodności w ES-SYSTEM S.A.*, która zawiera następujące zapisy:

Spółka ES-SYSTEM ma świadomość wszelkich aspektów, którymi pracownicy różnią się między sobą – zarówno tych widocznych jak wiek, płeć, rasa, jak również osobowościowych tj. wykształcenie, wiedza, doświadczenie, umiejętności, kompetencje, przekonania, system wartości.

Spółka ES-SYSTEM dostrzega i równocześnie wzmacnia możliwość najlepszego wykorzystania obecnego i przyszłego kapitału ludzkiego, polegającą na doskonaleniu wszystkich kompetencji oraz zdolności posiadanych przez pracowników.

Polityka różnorodności jest istotnym elementem tworzenia kultury organizacyjnej opartej na wzajemnym szacunku i zaufaniu, wspólnym kreowaniu wizji i rozwoju firmy oraz promującej nowoczesne przywództwo.

Polityka różnorodności w ES-SYSTEM obejmuje kreowanie zespołów pracowników o wielowymiarowej strukturze, a także pozyskiwanie talentów z rynku pracy.

Realizacja polityki różnorodności w ES-SYSTEM odbywa się poprzez:

- ⇒ skuteczne wdrażanie procedur antydyskryminacyjnych jak również promowanie postaw i zachowań wśród pracowników, zapobiegających wszelkim przejawom dyskryminacji oraz przemocy czy mobbingu
- ⇒ wspieranie rozwoju wszystkich pracowników niezależnie od ich cech oraz zapewnianie równego dostępu do stanowisk menadżerskich, szkoleń i warsztatów rozwoju osobistego
- ⇒ umożliwianie pracownikom zachowania równowagi w życiu zawodowym i rodzinnym, wspieranie rodziców poprzez odpowiednie dopasowanie ich rozkładu czasu pracy

Polityka różnorodności inspiruje pracowników ES-SYSTEM do wykorzystania ich wiedzy, umiejętności i doświadczenia. Pozwala na przełamywanie utartych schematów myślowych, rutynowych działań i procedur, a także stwarza pracownikom większe szanse na wypracowanie innowacyjnych rozwiązań i doskonalenie kluczowych kompetencji.

Obejmuje pracowników na wszystkich stanowiskach i poziomach zarządzania.

Zasady równego traktowania pracowników, równego dostępu do szkoleń, awansów i rozwoju zawodowego. zawiera również Kodeks Etyczny, obowiązujący w Spółce od 24 czerwca 2008 roku.

Realizacja polityki różnorodności w 2016 roku

1. W obszarze zatrudnienia i budowania różnorodnych zespołów.

Zatrudnienie w ES-SYSTEM S.A. na koniec 2016 roku wyniosło 270 osób, a w przeliczeniu na pełne etaty – 268,11

W ogólnej liczbie zatrudnionych kobiety stanowiły 27%.

W ogólnej liczbie zatrudnionych 3 pracowników było obcokrajowcami.

W ogólnej liczbie zatrudnionych 2% stanowili pracownicy niepełnosprawni.

2. W obszarze równego dostępu do stanowisk menadżerskich

Na najwyższych stanowiskach zarządczych w Spółce kobiety stanowiły 15% ogólnej liczby pracowników zajmujących te stanowiska.

Na stanowiskach zarządczych średniego szczebla kobiety stanowiły 31% ogólnej liczby pracowników zajmujących te stanowiska.

Powwyższy udział kobiet w ogólnym zatrudnieniu i na stanowiskach menadżerskich wynika ze specyfiki branży elektrotechniczno-budowlanej.

3. W obszarze budowania zespołów o strukturach wielowymiarowych

Spółka dąży do stworzenia zespołów wielowymiarowych złożonych zarówno z kobiet jak i mężczyzn oraz różnorodnych pod względem wieku i stażu.

W 2016 roku, w 90% zespołów pracowała co najmniej jedna kobieta. W pozostałych zespołach brak obecności kobiet wynika wyłącznie ze specyfiki ich pracy.

W 2016 roku co najmniej 2 pracowników w każdym z zespołów nie ukończyło 30 roku życia i co najmniej 1 pracownik ukończył 50 rok życia.

4. W obszarze szkoleń i rozwoju

Spółka realizuje programy szkoleniowe dla młodych pracowników rozpoczynających karierę. W szkoleniach adaptacyjnych organizowanych dla pracowników nowozatrudnionych lub ze stażem krótszym niż 1 rok wzięło udział 62 pracowników. W 2016 roku spółka zorganizowała 20 staży dla studentów studiów inżynierskich co jest związane ze specyfiką branży elektrotechnicznej. Wśród studentów stażystów kobiety stanowiły 50% uczestników.

W zakresie rozwijania kompetencji pracowników spółka prowadzi regularne szkolenia oraz warsztaty, które są dostępne dla wszystkich pracowników zgodnie z ich ścieżką kariery.

W 2016 roku zorganizowane zostały 43 szkolenia dla 156 pracowników co oznacza, że co 2 pracownik miał możliwość udziału w szkoleniach lub warsztatach prowadzonych w firmie przez trenerów wewnętrznych lub zewnętrznych. Spółka zapewnia pracownikom udział w targach i konferencjach branżowych zgodnie z ich profilem zawodowym.

W zakresie zachowania równowagi w życiu osobistym i zawodowym pracownicy mogli korzystać z elastycznego czasu pracy dopasowanego do indywidualnej sytuacji rodzinnej. Spółka umożliwia również pracę zdalną oraz, w określonych sytuacjach, pracę w domu, zwłaszcza w przypadku młodych rodziców jak również w przypadku pracowników studiujących.

Wprowadzona w 2015 roku procedura antymobbingowa nie miała rzeczywistego zastosowania dzięki kulturze organizacyjnej promującej szacunek dla współpracowników.