

## OŚWIADCZENIE O STOSOWANIU ŁADU KORPORACYJNEGO

Zarząd LC Corp S.A. („Emitent” lub „Spółka”) w wykonaniu obowiązku określonego w § 91 ust. 5 pkt 4 Rozporządzenia Ministra Finansów w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim, podaje do publicznej wiadomości, informacje dotyczące stosowania przez Spółkę zasad ładu korporacyjnego w roku 2018.

### 1.1. Wskazanie zbioru zasad ładu korporacyjnego

Niniejsza informacja została sporządzona zgodnie z uchwalonym przez Radę Giełdy Uchwałą nr 26/11413/2015 z dnia 13.10.2015 – „Dobrym Praktykom Spółek Notowanych na GPW 2016” obowiązującą od dnia 1 stycznia 2016 r. Tekst zasad ładu korporacyjnego „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2016” dostępny jest na stronie internetowej GPW - <http://corp-gov.gpw.pl/publications.asp>.

### 1.2. Wskazanie przyczyn odstąpienia od postanowień zbioru zasad ładu korporacyjnego

#### Polityka informacyjna i komunikacja z inwestorami

**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. Zasada nie jest stosowana, ponieważ nie jest stosowana Zasada IV.Z.2.

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

Spółka nie stosuje tej zasady. Zasada nie jest stosowana, ponieważ nie jest stosowana Zasada IV.Z.2.

#### Zarząd i Rada Nadzorcza

**III.Z.3. W odniesieniu do osoby kierującej funkcją audytu wewnętrznego i innych osób odpowiedzialnych za realizację jej zadań zastosowanie mają zasady niezależności określone w powszechnie uznanych, międzynarodowych standardach praktyki zawodowej audytu wewnętrznego.**

Spółka obecnie stosuje powyższą zasadę i planuje stosować ją w przyszłości. W Spółce do końca października 2018 r. nie było zatrudnionej osoby kierującej funkcją audytu wewnętrznego, a Spółka wdrożyła odpowiednie systemy wewnętrzne odpowiednie do rodzaju oraz skali prowadzonej działalności. Począwszy od listopada 2018 r. w Spółce został zatrudniony audytor wewnętrzny podlegający funkcjonalnie Radzie Nadzorczej, spełniający kryterium niezależności określone w powszechnie uznanych, międzynarodowych standardach praktyki zawodowej audytu wewnętrznego.

**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 obecnie stosuje powyższą zasadę i planuje stosować ją w przyszłości. W Spółce do końca października 2018 r. nie było zatrudnionej osoby kierującej funkcją audytu wewnętrznego a zasada ta nie była stosowana w zakresie audytora wewnętrznego, ponieważ nie była stosowana zasada III.Z.3.

#### 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. Zasada nie jest stosowana, ponieważ jej stosowanie nie jest uzasadnione strukturą akcjonariatu. Spółka niezwłocznie po zakończeniu walnego zgromadzenia

publikuje raportem bieżącym treść podjętych uchwał umożliwiając tym samym wszystkim akcjonariuszom zapoznanie się z przebiegiem obrad walnego zgromadzenia.

### **Konflikt interesów i transakcje z podmiotami powiązanymi**

**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. Zasada nie jest stosowana w odniesieniu do określenia szczegółowych kryteriów i okoliczności w których może dojść w spółce do konfliktu interesów. Zdaniem Spółki obowiązujące zapisy dotyczące możliwości wystąpienia konfliktu interesów zawarte w Regulaminie Zarządu Spółki oraz Regulaminie Rady Nadzorczej Spółki są wystarczające.

### **Wynagrodzenia**

**VI.Z.1. Programy motywacyjne powinny być tak skonstruowane, by między innymi uzależniać poziom wynagrodzenia członków zarządu spółki i jej kluczowych menedżerów od rzeczywistej, długoterminowej sytuacji finansowej spółki oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i stabilności funkcjonowania przedsiębiorstwa.**

W związku z brakiem w spółce programów motywacyjnych, zasady ich dotyczące nie mają zastosowania.

**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.**

W związku z brakiem w spółce programów motywacyjnych, zasady ich dotyczące nie mają zastosowania.

**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, ale rozważy stosowanie jej w przyszłości. Powyższa zasada nie jest stosowana, ponieważ Spółka nie przyjęła dotąd regulaminu dotyczącego polityki wynagrodzeń. Wynagrodzenia Członków Zarządu ustalane są przez Radę Nadzorczą Spółki, zaś Członkowie Rady Nadzorczej otrzymują wynagrodzenie miesięczne ryczałtowe, którego wysokość ustalona została uchwałą Walnego Zgromadzenia Spółki.