

Załącznik do uchwały nr [•] Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia spółki Centrum Medyczne ENEL-MED Spółki Akcyjnej z siedzibą w Warszawie z dnia 7 lipca 2020 r.



**Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej
Centrum Medyczne ENEL-MED Spółki Akcyjnej z siedzibą w Warszawie**

§ 1

Definicje

Pojęcia określone poniżej posiadają w Polityce wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Centrum Medyczne ENEL-MED Spółki Akcyjnej z siedzibą w Warszawie następujące znaczenie:

- 1) **„Spółka”** - Centrum Medyczne ENEL-MED Spółka Akcyjna z siedzibą w Warszawie;
- 2) **„Polityka”** - Polityka wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Centrum Medyczne ENEL-MED Spółki Akcyjnej z siedzibą w Warszawie przyjęta na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. (Dz. U. z 2019 r., poz. 623 t.j.);
- 3) **„Grupa Kapitałowa”** - Grupa Kapitałowa ENEL-MED w rozumieniu art. 4 pkt. 16 ustawy ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych z dnia 29 lipca 2005 r. (Dz. U. z 2019 r., poz. 623 t.j.);
- 4) **„Rada Nadzorcza”** - Rada Nadzorcza Spółki;
- 5) **„Walne Zgromadzenie”** - Walne Zgromadzenie Spółki;
- 6) **„Zarząd”** - Zarząd Spółki.

§ 2

Postanowienia ogólne

1. Celem Polityki jest ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej Spółki.
2. Niniejsza Polityka:
 - 1) jest powiązana ze strategią biznesową Spółki i jej Grupy Kapitałowej, ich celami krótko- i długoterminowymi, wynikami;
 - 2) uwzględnia rozwiązania służące unikaniu dyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn, odnosząc wysokość wynagrodzenia do obszarów odpowiedzialności;
 - 3) sprzyja długoterminowemu wzrostowi wartości Spółki dla akcjonariuszy i przyczynia się do zapewnienia stabilności funkcjonowania Spółki, a ponadto pozytywnie wpływa na kulturę organizacyjną Spółki.
3. Realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki sprzyja w szczególności:
 - 1) przyjęcie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego;
 - 2) przypisanie wag do poszczególnych kryteriów;
 - 3) ustalenie kryteriów ilościowych i jakościowych;
 - 4) weryfikacja spełnienia poszczególnych kryteriów warunkująca wypłatę wynagrodzenia zmiennego w określonej wysokości;
 - 5) ustalenie proporcji pomiędzy wynagrodzeniem stałym i zmiennym.

4. Kryteria, o których mowa w ust. 3 powyżej, ustala Rada Nadzorcza w uchwale określając, które ze wskazanych kryteriów są uwzględniane oraz w jakim zakresie.
5. Wynagrodzenia członków Zarządu i Rady Nadzorczej są adekwatne do powierzonego poszczególnym osobom zakresu zadań i obszarów odpowiedzialności.
6. Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone przy uwzględnieniu warunków rynkowych i bieżącej sytuacji finansowej Spółki.

§ 3

Struktura wynagrodzeń członków Zarządu

1. Wynagrodzenia członków Zarządu składają się z:
 - 1) „wynagrodzenia stałego”, które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne wypłacane za pełnione funkcje w Zarządzie Spółki i przypisany im zakres obowiązków i obszar odpowiedzialności. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu określa uchwała Rady Nadzorczej;
 - 2) „wynagrodzenia zmiennego” wypłacanego w formie premii członkom Zarządu, której przyznanie jest uzależnione od zasad określonych w uchwale Rady Nadzorczej;
 - 3) „pozafinansowych składników wynagrodzenia” obejmujących prawo użytkowania samochodu służbowego do celów prywatnych oraz pakiet opieki medycznej.
2. Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych członkom Zarządu jest wynagrodzenie stałe.
3. Członkom Zarządu nie przysługują odprawy ani inne płatności w związku z rozwiązaniem stosunku prawnego łączącego ich ze Spółką z tytułu wykonywania funkcji członka Zarządu na podstawie powołania.
4. Wysokość wynagrodzenia zmiennego członka Zarządu nie może przekroczyć 35% wartości kwoty wynagrodzenia stałego.

§ 4

Struktura wynagrodzeń członków Rady Nadzorczej

Wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej składają się z:

- 1) „wynagrodzenia stałego”, które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne wypłacane za pełnione funkcje w Radzie Nadzorczej i przypisany im zakres obowiązków wynikający ze Statutu Spółki. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej określa uchwała Walnego Zgromadzenia. Członek Rady Nadzorczej będący członkiem Komitetu Audytu, otrzymuje dodatkowe wynagrodzenie miesięczne w stałej zryczałtowanej kwocie ustalonej uchwałą Walnego Zgromadzenia;
- 2) „wynagrodzenia zmiennego” za samodzielne pełnienie określonych funkcji nadzorczych, które ustala Rada Nadzorcza. Członkom Rady Nadzorczej nie przysługują odprawy ani inne płatności z tytułu rozwiązania stosunku prawnego łączącego ich ze Spółką z tytułu wykonywania funkcji członka Rady Nadzorczej.

§ 5

Podstawa prawna pełnienia funkcji i wykonywania obowiązków w organach Spółki.

Podmiot uprawniony do przyznania wynagrodzenia

1. Członkowie Zarządu wykonują swoją funkcję na podstawie umowy o pracę lub na podstawie powołania przez Radę Nadzorczą, przy czym:
 - 1) w przypadku wykonywania funkcji na podstawie umowy o pracę, umowa zawierana jest na czas nieokreślony lub na czas trwania kadencji;
 - 2) w przypadku wykonywania funkcji na podstawie powołania – członkowie Zarządu powoływani są na okres wspólnej, 3-letniej kadencji.
2. Decyzję co do formy prawnej wykonywania obowiązków członka Zarządu podejmuje Rada Nadzorcza.
3. Członkowie Rady Nadzorczej pełnią swoją funkcję na podstawie powołania przez Walne Zgromadzenie, na okres 3-letniej wspólnej kadencji.
4. Wysokość wynagrodzenia członków Zarządu ustalana jest – niezależnie od podstawy wykonywania obowiązków – w drodze uchwały podejmowanej przez Radę Nadzorczą.
5. Wysokość wynagrodzenia członków Rady Nadzorczej ustalana jest przez Walne Zgromadzenie, z zastrzeżeniem wynagrodzenia za samodzielne pełnienie określonych czynności nadzorczych, które określa Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

§ 6

Zasady przyznawania wynagrodzenia stałego członków Zarządu

1. Kwota miesięcznego wynagrodzenia stałego członków Zarządu jest ustalana przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały.
2. Wynagrodzenie stałe członków Zarządu jest zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji i uwzględnia obszary odpowiedzialności poszczególnych członków Zarządu, określone w wewnętrznym podziale odpowiedzialności .
3. Przy ustanawianiu Polityki zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu, poprzez:
 - 1) odniesie do wynagrodzeń pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, w obszarze administracji;
 - 2) uwzględnienie zwiększonego obszaru i zakresu odpowiedzialności członków Zarządu;
 - 3) analizę rynkową wynagrodzeń w spółkach o podobnym profilu działalności.
4. Przy określaniu wynagrodzenia stałego członków Zarządu Rada Nadzorcza w szczególności bierze pod uwagę:
 - 1) zakres obowiązków i charakter wykonywanych działań;
 - 2) doświadczenie zawodowe i kwalifikacje.

§ 7

Zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego członków Zarządu

1. Każdy z członków Zarządu Spółki może otrzymywać wynagrodzenie zmienne (premia), uzależnione od wyników finansowych Spółki lub jej Grupy Kapitałowej.
2. Zasady wypłacania premii i określenie kryteriów jej przyznawania za dany rok określa każdorazowo Rada Nadzorcza w formie uchwały.
3. Wynagrodzenie zmienne jest zależne od wszystkich lub niektórych poniżej wskazanych kryteriów, które podlegają doprecyzowaniu przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały i obejmują w szczególności:
 - 1) zysk brutto lub zysk operacyjny osiągnięty przez Spółkę lub Grupę Kapitałową w danym roku;
 - 2) przyczynianie się spółki do ochrony środowiska;
 - 3) uwzględnianie interesów społecznych;
 - 4) podejmowanie działań nakierowanych na zapobieganie i likwidowanie negatywnych skutków społecznych działalności Spółki.
4. Wskazane kryteria wpływają na osiągnięcie zakładanych wyników finansowych oraz wzmacniają pozycję Spółki w obszarze społecznej odpowiedzialności biznesu poprzez uzależnienie wysokości wynagrodzenia zmiennego od osiągniętych wyników. Wskazanie procentowego odniesienia wynagrodzenia zmiennego do wynagrodzenia stałego, o którym mowa w § 3 ust. 4 powyżej, wpływa na zapewnienie stabilności Spółki, poprzez ograniczenie górnej granicy tego wynagrodzenia, co nadaje główne znaczenie części stałej wynagrodzenia.
5. Ocena spełnienia przyjętych kryteriów polega na:
 - 1) weryfikacji formalnej osiągniętego zysku brutto, w rozumieniu określonym przez Radę Nadzorczą;
 - 2) ocenie działań członków Zarządu w pozostałych obszarach wskazanych jako kryteria wynagrodzenia zmiennego;
6. Zasady odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia określa Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

§8

Zasady przyznawania pozafinansowych składników wynagrodzenia

1. Każdy z członków Zarządu może otrzymywać pozafinansowe składniki wynagrodzenia obejmujące:
 - 1) prawo użytkowania samochodu służbowego, w tym do celów prywatnych;
 - 2) pakiet opieki medycznej.
2. Szczegółowe zasady przyznawania pozafinansowych składników wynagrodzenia określa Rada Nadzorcza w drodze uchwały.

§ 9

Zasady wynagradzania członków Rady Nadzorczej

1. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest ustalane przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały, z zastrzeżeniem wynagrodzenia za samodzielne pełnienie określonych czynności nadzorczych, które określa Rada Nadzorcza.
2. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej jest zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji.
3. Przy ustanawianiu Polityki zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Rady Nadzorczej, poprzez:
 - 1) odniesienie do wynagrodzeń pracowników zajmujących stanowiska kierownicze, w obszarze administracji;
 - 2) uwzględnienie obszaru odpowiedzialności członków Rady Nadzorczej;
 - 3) analizę rynkową wynagrodzeń w spółkach o podobnym profilu działalności.
4. Przy określaniu wynagrodzenia stałego członków Rady Nadzorczej Walne Zgromadzenie bierze pod uwagę:
 - 1) zakres obowiązków i charakter wykonywanych działań;
 - 2) doświadczenie zawodowe i kwalifikacje.
5. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje stałe wynagrodzenie miesięczne w stałej wysokości bez względu na liczbę zwołanych posiedzeń.

§ 10

Unikanie konfliktu interesów

1. Wdrożenie Polityki i bieżący nadzór nad jej funkcjonowaniem przeprowadza i prowadzi Zarząd zgodnie z podziałem kompetencyjnym.
2. Rada Nadzorcza na bieżąco realizuje ogólny nadzór nad realizacją Polityki. Rada Nadzorcza, przygotowując sprawozdanie o wynagrodzeniach, o którym mowa w § 12 poniżej, dokonuje jednocześnie kompleksowego przeglądu Polityki.
3. Zarząd i Rada Nadzorcza monitorują na bieżąco możliwość zaistnienia konfliktu interesów związanych z realizacją Polityki. Zgłoszenie wystąpienia potencjalnego konfliktu interesów dokonywane jest odpowiednio do Zarządu (jeżeli konflikt interesów dotyczy członków Rady Nadzorczej) lub do Rady Nadzorczej (jeżeli konflikt interesów dotyczy członków Zarządu).
4. W razie otrzymania zgłoszenia, o którym mowa w ust. 3, odpowiednio Rada Nadzorcza lub Zarząd bezzwłocznie podejmuje odpowiednie działania w celu wyeliminowania zidentyfikowanego konfliktu interesów lub zapobieżenia powstaniu zidentyfikowanego potencjalnego konfliktu interesów, tj. inicjuje procedurę mającą na celu weryfikację i aktualizację Polityki w celu wyeliminowania zidentyfikowanego konfliktu interesów lub zapobieżenia powstaniu zidentyfikowanego potencjalnego konfliktu interesów.

§ 11

Warunkowe wyłączenie stosowania Polityki Wynagrodzeń

1. Rada Nadzorcza może zawiesić czasowo stosowanie postanowień Polityki.

2. Zawieszenia, o którym mowa w ust. 1, można dokonać jedynie, gdy jest to niezbędne do zagwarantowania rentowności Spółki oraz realizacji długoterminowych interesów oraz stabilności finansowej Spółki.
3. Dokonując zawieszenia stosowania Polityki, Rada Nadzorcza każdorazowo kieruje się potrzebą proporcjonalności i celowości.
4. Jeżeli Rada Nadzorcza uzna, że powody, ze względu na które zawiesiła stosowanie Polityki, stanowią trwałą przeszkodę dla jej stosowania, uruchamia procedurę mającą na celu aktualizację Polityki określoną w § 13 ust. 5.

§ 12

Sprawozdanie o wynagrodzeniach

1. Raz do roku Rada Nadzorcza dokonuje kompleksowego przeglądu Polityki wynagrodzeń oraz sporządza sprawozdanie.
2. Sprawozdanie podlega zaopiniowaniu przez Walne Zgromadzenie, a następnie opublikowaniu. Sprawozdanie zamiesza się na stronie internetowej Spółki i udostępnia bezpłatnie przez okres 10 lat od zakończenia obrad Walnego Zgromadzenia.
3. Rada Nadzorcza po raz pierwszy sporządzi sprawozdanie o wynagrodzeniach łącznie za lata 2019 i 2020.
4. Zakres informacji zawartych w sprawozdaniu określają przepisy obowiązującego prawa.
5. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają Członkowie Rady Nadzorczej.

§ 13

Postanowienia końcowe

1. Wstępny projekt Polityki opracowuje Zarząd.
2. Zarząd przekazuje wstępny projekt Polityki, o którym mowa w ust. 1 powyżej, do zaopiniowania Radzie Nadzorczej.
3. Rada Nadzorcza przekazuje zaopiniowany wstępny projekt Polityki, o którym mowa w ust. 1 powyżej, Walnemu Zgromadzeniu.
4. Ostateczną wersję Polityki przyjmuje Walne Zgromadzenie. Uchwała w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż raz na cztery lata.
5. W razie zaistnienia potrzeby zmiany Polityki w terminie krótszym niż termin, o którym mowa w ust. 4 powyżej, Rada Nadzorcza z własnej inicjatywy lub z inicjatywy Zarządu zwraca się do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem o zmianę Polityki. Do zmiany polityki stosuje się postanowienia ust. 1 – 4.
6. Niniejsza Polityka wchodzi w życie z mocą obowiązującą od dnia następnego po dniu przyjęcia uchwały przez Walne Zgromadzenie.