

Polityka wynagrodzeń
członków Zarządu i Rady Nadzorczej Mercator Medical S.A.

§ 1

Definicje

Użyte w niniejszym dokumencie określenia oznaczają:

- 1) Grupa – grupa kapitałowa Spółki w rozumieniu ustawy z dnia 29 września 1994 r. o rachunkowości (Dz. U. z 2019 r. poz. 351 ze zm.), obejmująca Spółkę i jednostki zależne od Spółki;
- 2) Kodeks pracy – ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2019 poz. 1040 ze zm.);
- 3) KSH – ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 505 ze zm.);
- 4) Polityka – niniejszy dokument przyjęty na podstawie art. 90d ust. 1 Ustawy o ofercie;
- 5) Rada Nadzorcza – Rada Nadzorcza Spółki;
- 6) Spółka – Mercator Medical S.A. z siedzibą w Krakowie;
- 7) Spółka Zależna – jednostka zależna od Spółki w rozumieniu ustawy o rachunkowości;
- 8) Ustawa o ofercie – ustawa z 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych (Dz. U. z 2019 r. poz. 623 ze zm.);
- 9) Walne Zgromadzenie” – Walne Zgromadzenie Spółki;
- 10) Zarząd – Zarząd Spółki.

§ 2

Postanowienia ogólne

1. Celem Polityki jest ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej przez Spółkę oraz przez inne jednostki Grupy.
2. Rozwiązania przyjęte w Polityce zostały ustalone w sposób mający przyczyniać się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki i Grupy.
3. Polityka przyczynia się do realizacji celów wskazanych w ust. 2 poprzez:
 - 1) uwzględnianie aktualnej sytuacji finansowej Spółki i jednostek Grupy przy ustalaniu wysokości wynagrodzeń przyznawanych członkom Zarządu i Rady Nadzorczej,
 - 2) odpowiednie ukształtowanie struktury wynagrodzeń, w szczególności poprzez wyodrębnienie istotnych części wynagrodzeń członków Zarządu jako wynagrodzeń zmiennych,
 - 3) powiązanie wynagrodzeń zmiennych z realizacją celów ściśle powiązanych ze strategią Grupy, realizacją długoterminowych interesów oraz stabilnością Spółki i Grupy,
 - 4) przyjęcie jasnych, kompleksowych i zróżnicowanych kryteriów, dotyczących przyznawania wynagrodzenia zmiennego,

- 5) weryfikacja przez Radę Nadzorczą spełnienia poszczególnych kryteriów, od których uzależniona jest wypłata wynagrodzenia zmiennego w określonej wysokości,
 - 6) uwzględnienie uwarunkowań rynkowych przy ustalaniu wysokości i warunków wypłaty wynagrodzeń.
4. Przy ustanawianiu Polityki nie zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej.

§ 3

Struktura wynagrodzeń

1. Wynagrodzenia wypłacane członkom Zarządu obejmują:
 - 1) wynagrodzenie stałe, które stanowi miesięczne wynagrodzenie pieniężne, wypłacane za pełnione funkcje w Spółce i Grupie oraz powiązany z nimi zakres obowiązków lub za świadczenie usług na rzecz jednostek Grupy;
 - 2) wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość uzależnione są od osiągnięcia określonych celów, w szczególności wyników finansowych; wynagrodzenie zmienne może mieć charakter wynagrodzenia w formie instrumentów finansowych;
 - 3) świadczenia dodatkowe, na które składają się pozostałe, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatki i benefity takie jak w szczególności: oddanie do użytkowania samochodu służbowego (w tym także do celów prywatnych), współfinansowanie opieki zdrowotnej (w tym dla członków najbliższej rodziny), karty multisport, wynajem mieszkania, ubezpieczenie typu D&O.

Obligatoryjną częścią wynagrodzeń wypłacanych członkom Zarządu jest jedynie wynagrodzenie stałe.
2. Członkom Zarządu przysługuje ponadto zwrot kosztów podróży służbowych oraz kosztów związanych z udziałem w pracach Zarządu.
3. Walne Zgromadzenie może ustalać zasady wynagradzania członków Zarządu, w szczególności maksymalną wysokość wynagrodzenia, przyznawania członkom Zarządu prawa do świadczeń dodatkowych lub maksymalną wartość takich świadczeń, a także może upoważnić Radę Nadzorczą do ustalenia, że wynagrodzenie członków Zarządu obejmuje również prawo do określonego udziału w zysku rocznym Spółki, który jest przeznaczony do podziału między akcjonariuszy zgodnie z art. 347 § 1 KSH.
4. Członkom Rady Nadzorczej wypłacane jest wynagrodzenia stałe. Może im być przyznane również odrębne wynagrodzenie za udział w posiedzeniu Rady Nadzorczej lub Komitetu Audytu. Członkowie Rady Nadzorczej delegowani do stałego indywidualnego wykonywania nadzoru otrzymują osobne wynagrodzenie, którego wysokość ustala Walne Zgromadzenie. Walne Zgromadzenie może powierzyć to uprawnienie Radzie Nadzorczej. Ponadto członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej. Członkowie Rady Nadzorczej mogą być też objęci ubezpieczeniem typu D&O.
5. Walne Zgromadzenie może przyznać członkom Rady Nadzorczej wynagrodzenie w formie prawa udziału w zysku Spółki za dany rok obrotowy, przeznaczonym do podziału między akcjonariuszy zgodnie z art. 347 § 1 KSH.

6. Członkowie Rady Nadzorczej mogą ponadto otrzymywać od Spółki lub Spółki Zależnej wynagrodzenie na podstawie umowy o świadczenie usług.
7. W Spółce nie zostały przyjęte dodatkowe programy emerytalno-rentowe i programy wcześniejszych emerytur dla członków Zarządu i Rady Nadzorczej. Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej mogą być objęci Pracowniczym Planem Kapitałowym (PPK) na zasadach określonych w ustawie.

§ 4

Stosunek prawny łączący członków organów ze Spółką

1. Członkowie Zarządu pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania w skład Zarządu na podstawie uchwały Rady Nadzorczej, z zastrzeżeniem ust. 2. Członkowie Zarządu są powoływani na wspólną trzyletnią kadencję. Członek Zarządu może być w każdym czasie odwołany uchwałą Rady Nadzorczej lub Walnego Zgromadzenia. Mandat członka Zarządu wygasa ponadto na zasadach określonych w przepisach KSH.
2. Całość lub część ustalonego wynagrodzenia członka Zarządu może być wypłacana na podstawie zawartej ze Spółką umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy o świadczenie usług. Umowy te mogą być zawarte na czas określony lub na czas nieokreślony. Okres wypowiedzenia umów o pracę określa się na podstawie przepisów Kodeksu pracy, przy czym okres ten może zostać wydłużony do nie więcej niż 12 miesięcy. Okres wypowiedzenia kontraktów menedżerskich i innych umów o świadczenie usług nie może być krótszy niż 3 miesiące ani dłuższy niż 12 miesięcy. Wskazane okresy wypowiedzeń dotyczą również umów zawartych na czas określony.
3. Odprawa określona w umowie i przysługująca w przypadku odwołania z Zarządu lub rozwiązania umowy, o której mowa w ust. 1 przed końcem kadencji Zarządu, nie może być wyższa niż równowartość dwunastokrotności wynagrodzenia stałego.
4. Postanowienia ust. 1 – 3 stosuje się odpowiednio do wynagrodzenia wypłacanego członkom Zarządu Spółki przez Spółki Zależne. Ustalenie przez zgromadzenie wspólników lub inny odpowiedni organ Spółki Zależnej wynagrodzenia dla członka Zarządu Spółki oraz zawarcie z członkiem Zarządu Spółki umowy o pracę, kontraktu menedżerskiego lub innej umowy o świadczenie usług ze Spółką Zależną wymaga uchwały Rady Nadzorczej Spółki.
5. Członkowie Rady Nadzorczej pobierają wynagrodzenie na podstawie stosunku korporacyjnego wynikającego z ich powołania w skład Rady Nadzorczej na podstawie uchwały Walnego Zgromadzenia. Nie dotyczy to umów o świadczenie usług zawartych przez członka Rady Nadzorczej ze Spółką lub Spółką Zależną.

§ 5

Zasady przyznawania wynagrodzenia stałego

1. Wynagrodzenie stałe członków Zarządu jest ustalane przez Radę Nadzorczą w drodze uchwały. Przy określaniu wysokości wynagrodzenia stałego członków Zarządu Rada Nadzorcza bierze pod uwagę przede wszystkim:
 - 1) kwalifikacje i doświadczenie zawodowe,

- 2) zakres kompetencji i odpowiedzialności,
 - 3) warunki rynkowe, w tym poziom wynagrodzeń osób na podobnych stanowiskach w podmiotach porównywalnych,
 - 4) sytuację finansową Spółki.
2. Wynagrodzenie stałe członków Rady Nadzorczej jest ustalane przez Walne Zgromadzenie w drodze uchwały. Wynagrodzenie to powinno być zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji (Przewodniczący Rady Nadzorczej, Przewodniczący Komitetu Audytu, pozostali członkowie Rady Nadzorczej).

§ 6

Zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego

1. Wynagrodzenie zmienne dla członków Zarządu może zostać ustalone jako:
 - 1) premia roczna uzależniona od uzyskania określonych wyników finansowych;
 - 2) premia indywidualna uzależniona od osiągnięcia określonych celów niefinansowych i finansowych;
 - 3) prawo do objęcia warrantów subskrypcyjnych uprawniających do objęcia akcji Spółki w ramach programu motywacyjnego przyjętego uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Premia roczna uzależniona jest od poprawy w roku obrotowym (w stosunku do poprzedniego roku obrotowego) wyników Grupy w zakresie:
 - 1) zwiększenia skonsolidowanych przychodów ze sprzedaży,
 - 2) zwiększenia skonsolidowanego zysku operacyjnego powiększonego o amortyzację (EBITDA),
 - 3) zwiększenia skonsolidowanego zysku netto oraz
 - 4) skrócenia cyklu konwersji gotówki na poziomie skonsolidowanym,przy czym Rada Nadzorcza może przy ustalaniu szczegółowych zasad ustalania premii pominąć niektóre z powyższych wskaźników i ustalić również inne wskaźniki od których uzależniona będzie premia roczna członków Zarządu.
3. Rada Nadzorcza ustala maksymalną kwotę premii rocznej (z uwzględnieniem ust. 9), dodatkowe warunki przyznania premii rocznej oraz udział poszczególnych członków Zarządu w ogólnej puli premii rocznej. Rada Nadzorcza określa również termin wypłaty premii rocznej, który nie może przypadać wcześniej niż po przekazaniu skonsolidowanego raportu rocznego Spółki, przy czym po przekazaniu raportu półrocznego za pierwsze półrocze członkom Zarządu może zostać wypłacona zaliczka na poczet premii w wysokości do 50% premii obliczonej odpowiednio na podstawie danych za pierwsze półrocze roku obrotowego i pierwsze półrocze poprzedniego roku obrotowego.
4. Rada Nadzorcza może przyznać członkowi Zarządu prawo do premii indywidualnej uzależnionej od osiągnięcia określonych celów niefinansowych i finansowych, w tym w szczególności na podstawie kryteriów dotyczących uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie. Po upływie terminu, w którym określone cele winny być zrealizowane, Rada Nadzorcza dokonuje oceny realizacji kryteriów. W

przypadku nieosiągnięcia oczekiwanego celu jakościowego lub jego częściowego osiągnięcia lub opóźnienia w realizacji tego celu, część premii uzależniona od realizacji tego celu nie przysługuje lub jest pomniejszana na zasadach określonych przez Radę Nadzorczą.

5. Członek Zarządu może być objęty programem motywacyjnym opartym o warunkowe podwyższenie kapitału zakładowego Spółki w drodze emisji nowych akcji z wyłączeniem prawa poboru i emisję obejmowanych nieodpłatnie warrantów subskrypcyjnych, które uprawniają do objęcia akcji Spółki na warunkach określonych w uchwale Walnego Zgromadzenia, a w granicach określonych przez Walne Zgromadzenie – w uchwale Rady Nadzorczej. Celem programu motywacyjnego jest zmotywowanie, wynagrodzenie i głębsze związanie członków Zarządu i kluczowych menedżerów z Grupą, a także powiązanie interesów tych osób z interesami akcjonariuszy Spółki.
6. Prawo do objęcia warrantów uzależnione jest w części od osiągnięcia określonych w uchwale Walnego Zgromadzenia celów w zakresie wyników finansowych Grupy (przychody netto ze sprzedaży, EBITDA, zysk netto) na poziomie skonsolidowanym, a w części od osiągnięcia określonych w uchwale Rady Nadzorczej celów w zakresie wyników finansowych określonych Spółek Zależnych, segmentów lub obszarów działalności Grupy oraz po zrealizowaniu indywidualnych celów i na warunkach indywidualnie określonych przez Radę Nadzorczą.
7. Spełnienie warunków finansowych przyznania warrantów ustala się na podstawie zbadanych przez podmiot uprawniony skonsolidowanych sprawozdań finansowych Spółki. Przy ustalaniu EBITDA i zysku netto wyłącza się transakcje jednorazowe. Decyzję w tej sprawie podejmuje Rada Nadzorcza. Przy ustalaniu EBITDA i zysku netto nie uwzględnia się także kosztu finansowego realizacji programu motywacyjnego. Realizację celów indywidualnych w razie wątpliwości ustala Rada Nadzorcza.
8. Warranty są oferowane każdorazowo nie później niż w terminie 3 miesięcy od odbycia Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia zatwierdzającego skonsolidowane sprawozdanie finansowe Spółki za poszczególne lata objęte programem motywacyjnym, dla których zostały określone cele finansowe lub w nastąpiła realizacja celów indywidualnych.
9. Wartość wynagrodzenia zmiennego za dany rok obrotowy, bez uwzględniania wartości warrantów subskrypcyjnych przysługujących w ramach programu motywacyjnego, nie może przekraczać dwukrotności sumy wynagrodzenia stałego i świadczeń dodatkowych za ten rok.
10. Wypłacenie wynagrodzenia zmiennego lub zaoferowanie warrantów może być uzależnione od pozostawania przez członka Zarządu w stosunku zatrudnienia lub w innym stosunku umownym ze Spółką lub Spółką Zależną lub od trwania jego mandatu do zakończenia okresu, na który zostały określone cele, od których realizacji uzależnione jest prawo do otrzymania wynagrodzenia zmiennego, a ponadto do czasu przyznania lub wymagalności tego wynagrodzenia.
11. Zasady dotyczące wypłaty wynagrodzenia zmiennego mogą przewidywać okresy odroczenia wypłaty.

§ 7

Ogólne zasady funkcjonowania świadczeń dodatkowych

Członkom Zarządu mogą zostać przyznane przez Radę Nadzorczą świadczenia dodatkowe w rozsądnym rozmiarze.

§ 8

Unikanie konfliktu interesów

1. Unikaniu konfliktów interesów związanych z Polityką służy podział kompetencji przy ustalaniu wynagrodzeń przewidziany art. 378 i 392 KSH, z uwzględnieniem postanowień niniejszej Polityki.
2. W przypadku zaistnienia rzeczywistego lub potencjalnego konfliktu związanego z niniejszą Polityką, członek Zarządu lub Rady Nadzorczej zobowiązany jest stosować się do regulacji KSH oraz obowiązującego w Spółce Regulaminu zarządzania konfliktami interesów.

§ 9

Postanowienia końcowe

1. Projekt Polityki został opracowany przez Zarząd Spółki i przedłożony celem zaopiniowania Radzie Nadzorczej. Opinia Rady Nadzorczej jest przedkładana wraz z projektem Polityki Walnemu Zgromadzeniu.
2. Politykę przyjmuje Walne Zgromadzenie.
3. Uchwała Walnego Zgromadzenia w sprawie Polityki jest podejmowana nie rzadziej niż co cztery lata. Istotna zmiana polityki wynagrodzeń wymaga jej przyjęcia, w drodze uchwały, przez Walne Zgromadzenie. Zarząd lub Rada Nadzorcza mogą zwrócić się w każdym czasie do Walnego Zgromadzenia z wnioskiem w sprawie zmiany Polityki
4. Polityka wchodzi w życie z mocą obowiązującą od dnia 1 lipca 2020 r. i od tego dnia ma zastosowanie do wypłaty wynagrodzeń członkom Zarządu i Rady Nadzorczej. Polityka nie ma zastosowania do wypłaty wynagrodzeń, do których osoby podlegające Polityce nabyły roszczenia przed dniem jej wejścia w życie.