

Polityka wynagrodzeń
członków Zarządu i Rady Nadzorczej Mercator Medical S.A.
(załącznik do uchwały nr 19 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia
Mercator Medical S.A. z 28 maja 2024 r.)

§ 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 2023 r. poz. 120 ze zm.), obejmująca Spółkę i jednostki zależne od Spółki;
- 2) Kodeks pracy – ustawa z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy (Dz.U. 2023 poz. 1465 ze zm.);
- 3) KSH – ustawa z dnia 15 września 2000 r. – Kodeks spółek handlowych (Dz.U. z 2024 r. poz. 18 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 2024 r. poz. 620 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 przyczynić 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) weryfikację 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 czynności nadzorczych 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. Ponadto członkom Rady Nadzorczej mogą być przyznane świadczenia dodatkowe, na które składają się pozostałe, w tym niemające bezpośrednio charakteru pieniężnego, dodatki i benefity takie jak w szczególności: oddanie do używania 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.
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, które nie są objęte zakresem ich obowiązków jako członków Rady Nadzorczej.
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. 2 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 może być zróżnicowane w zależności od pełnionej funkcji.

§ 6

Zasady przyznawania wynagrodzenia zmiennego

1. Wynagrodzenie zmienne dla członków Zarządu może zostać ustalone jako:
 - 1) premia roczna, uzależniona od uzyskania określonych celów finansowych i niefinansowych;
 - 2) premia indywidualna uzależniona od osiągnięcia określonych celów finansowych lub niefinansowych;
 - 3) prawo do objęcia akcji, warrantów subskrypcyjnych lub innych instrumentów finansowych w ramach programu motywacyjnego przyjętego uchwałą Walnego Zgromadzenia.
2. Premia roczna członków Zarządu obejmuje trzy niezależne składowe i uzależniona jest od uzyskania określonych przez Radę Nadzorczą:
 - 1) wyników finansowych Grupy;
 - 2) określonych dla poszczególnych członków Zarządu celów związanych z realizacją przyjętego przez Radę Nadzorczą budżetu Grupy lub określonego segmentu, lub obszaru działalności Grupy;
 - 3) określonych dla poszczególnych członków Zarządu celów indywidualnych (MBO) o charakterze finansowym lub niefinansowym, przy czym w uzasadnionych przypadkach Rada Nadzorcza może przy ustalaniu szczegółowych zasad ustalania premii rocznej pominąć niektóre z powyższych wskaźników i ustalić również inne wskaźniki, od których uzależniona będzie premia roczna członków Zarządu.
3. Stawiane poszczególnym członkom Zarządu cele indywidualne (MBO) w ramach premii rocznej mogą mieć charakter finansowy lub niefinansowy, opierając się w szczególności o kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się Spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Grupy i ich likwidowanie.
4. Rada Nadzorcza ustala maksymalną kwotę premii rocznej (z uwzględnieniem ust. 9) oraz dodatkowe warunki przyznania premii rocznej. Po upływie terminu, w którym określone cele winny być zrealizowane, Rada Nadzorcza dokonuje oceny ich realizacji. W przypadku nieosiągnięcia oczekiwanego celu 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. Rada Nadzorcza określa również termin wypłaty premii rocznej, który nie może przypadać wcześniej niż po przekazaniu skonsolidowanego raportu rocznego Spółki, przy czym po przekazaniu skonsolidowanego raportu półrocznego za pierwsze półrocze członkom Zarządu może zostać wypłacona zaliczka na poczet premii w wysokości do 50% premii obliczonej na podstawie danych za pierwsze półrocze roku obrotowego.
5. Przy ustalaniu prawa do premii indywidualnej postanowienia ust. 2-4 stosuje się odpowiednio.
6. Członek Zarządu może być objęty programem motywacyjnym, w szczególności opartym o warunkowe podwyższenie kapitału zakładowego Spółki w drodze emisji nowych akcji z wyłączeniem prawa poboru i emisję warrantów subskrypcyjnych, które uprawniają do objęcia akcji Spółki lub opartym o emisję innych instrumentów finansowych – na warunkach określonych w uchwale Walnego Zgromadzenia, a w granicach określonych przez Walne Zgromadzenie – w uchwale Rady Nadzorczej.
7. Wartość wynagrodzenia zmiennego za dany rok obrotowy, bez uwzględniania wartości instrumentów finansowych przysługujących w ramach programu motywacyjnego, przysługującego od wszystkich podmiotów Grupy nie może przekraczać dwukrotności sumy wynagrodzenia stałego i świadczeń dodatkowych za ten rok należnych od wszystkich podmiotów Grupy.
8. Wypłacenie wynagrodzenia zmiennego lub zaoferowanie instrumentów finansowych w ramach przyjętego

programu motywacyjnego 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.

9. Zasady dotyczące wypłaty wynagrodzenia zmiennego mogą przewidywać okresy odroczenia wypłaty.

§ 7

Ogólne zasady funkcjonowania świadczeń dodatkowych

1. Członkom Zarządu mogą zostać przyznane przez Radę Nadzorczą świadczenia dodatkowe w rozsądnym rozmiarze.
2. Członkom Rady Nadzorczej przysługują świadczenia dodatkowe w rozsądnym wymiarze, o ile wynika to z przepisów prawa lub przyjętych w Spółce regulaminów i procedur przyznawania takich świadczeń pracownikom i współpracownikom Spółki.

§ 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 Radzie Nadzorczej.
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. Jeżeli jest to niezbędne dla realizacji długoterminowych interesów i stabilności finansowej Spółki lub do zagwarantowania jej rentowności, Rada Nadzorcza może zdecydować o czasowym odstąpieniu od stosowania Polityki w całości lub części. Przesłanką do czasowego odstąpienia od stosowania Polityki może być w szczególności konieczność podjęcia działań, których zaniechanie mogłoby negatywnie wpłynąć na sytuację Grupy lub wykonanie zobowiązań.
5. Polityka nie wprowadza istotnych zmian w stosunku do poprzednio obowiązującej w Spółce polityki wynagrodzeń. Zwyczajne Walne Zgromadzenie pozytywnie opiniowało sprawozdania Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach sporządzone na podstawie art. 90g Ustawy o ofercie.
6. Polityka wchodzi w życie z mocą obowiązującą od dnia następującego po dniu jej przyjęcia przez Walne Zgromadzenie 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.