

Uchwała nr 3

Nadzwyczajnego Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy
 Swissmed Centrum Zdrowia S.A. z siedzibą w Gdańsku
 z dnia 05 sierpnia 2021 roku
*w sprawie: zmiany Polityki Wynagrodzeń
 oraz przyjęcia tekstu jednolitego Polityki Wynagrodzeń*

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Swissmed Centrum Zdrowia Spółka Akcyjna z siedzibą w Gdańsku („**Spółka**”) działając na podstawie art. 90d ust. 1 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych, niniejszym uchwała, co następuje: -----

§1.

Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki postanawia o zmianie Polityki Wynagrodzeń Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki przyjętej na podstawie uchwały nr 17 Zwyczajnego Walnego Zgromadzenia Spółki z dnia 31 sierpnia 2020 r., w ten sposób, że: -----

1) pkt 4 otrzymuje następujące brzmienie: -----
 „Wynagrodzenie Członków Zarządu może obejmować: wynagrodzenie stałe oraz wynagrodzenie zmienne”. -----

2) pkt 6 otrzymuje następujące brzmienie: -----
 „Podstawą prawną do otrzymania wynagrodzenia przez Członków Zarządu jest:
 a) cywilnoprawny kontrakt menadżerski, b) umowa o świadczenie usług, c) powołanie do pełnienia funkcji w Zarządzie.” -----

3) pkt 10 otrzymuje następujące brzmienie:-----
 „Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż osoba objęta Polityką Wynagrodzeń poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia osoby objętej tą polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce. W szczególności, Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że wysokość wynagrodzenia ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka

związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i osoby objętej polityką, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka.”-----

4) pkt 12 otrzymuje następujące brzmienie:-----
„Wynagrodzenie Członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmująca miesięczne wynagrodzenie zasadnicze. Wysokość wynagrodzenia stałego jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w umowie z Członkiem Zarządu lub w drodze odrębnej uchwały.” -----

5) pkt 13 otrzymuje następujące brzmienie:-----
„Wysokość wynagrodzenia stałego jest ustalana indywidualnie dla każdego członka Zarządu z uwzględnieniem kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, charakteru stanowiska, na którym osoba ta ma być zatrudniona, zakresu obowiązków i zakresu odpowiedzialności, a także w oparciu o sytuację na lokalnym rynku pracy. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest miesięcznie w wysokości i terminie określonym w umowie zawartej z członkiem Zarządu.”---

6) pkt 14 otrzymuje następujące brzmienie: -----
„Niezależnie od wynagrodzenia stałego, Członkowi Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie jest gwarantowane. Przyznanie wynagrodzenia zmiennego jest uzależnione od realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych.”-----

7) pkt 15 otrzymuje następujące brzmienie:-----
„Wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest na podstawie wyników indywidualnych członka Zarządu albo wyników Spółki.”-----

8) pkt 16 otrzymuje następujące brzmienie:-----
„Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi Zarządu przez Radę Nadzorczą.”-----

9) pkt 17 otrzymuje następujące brzmienie:-----
„Rada Nadzorcza ustala zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu poprzez określenie następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:

- a) opis składników wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu, -----
- b) jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennego wynagrodzenia.” -----

10)pkt 19 otrzymuje następujące brzmienie:-----
 „Weryfikacja spełnienia kryteriów o charakterze niefinansowym lub finansowym obejmuje uzyskanie przez Radę Nadzorczą danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez Członka Zarządu działań w zakresie spełnienia wyznaczonych kryteriów.” -----

11)pkt 21 otrzymuje następujące brzmienie:-----
 „Jeżeli do przyznania wynagrodzenia zmiennego konieczne jest spełnienie wyznaczonych wcześniej kryteriów, Rada Nadzorcza, stwierdza uchwałą nabycie przez członka Zarządu uprawnienia do wynagrodzenia zmiennego i wysokość tego wynagrodzenia.”-----

12)pkt 22 otrzymuje następujące brzmienie:-----
 „Umowa z Członkiem Zarządu może zostać zawarta na czas określony lub nieokreślony.”-----

13)pkt 23 otrzymuje następujące brzmienie:-----
 „Umowa z Członkiem Zarządu może zostać rozwiązana na mocy porozumienia z Członkiem Zarządu i Spółką albo poprzez złożenie oświadczenia przez jedną ze stron tej umowy. W zależności od przyczyn złożenia oświadczenia przez jedną ze stron umowy z Członkiem Zarządu o jej rozwiązaniu, umowa ta może ulegać rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia albo bez zachowania tego okresu. Okres wypowiedzenia umowy z Członkiem Zarządu nie może być dłuższy niż 6 miesięcy. W razie rozwiązania umowy z Członkiem Zarządu przez Spółkę, członkowi Zarządu może przysługiwać odprawa pieniężna w wysokości nie wyższej niż suma miesięcznego wynagrodzenia stałego za okres 14 miesięcy („Odprawa”). Umowa z Członkiem Zarządu może określać sytuacje, w których

Odprawa nie przysługuje. W szczególności, Odprawa może nie przysługiwać, gdy Umowa z Członkiem Zarządu została rozwiązana z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków Członka Zarządu.” -----

14)pkt 26 otrzymuje następujące brzmienie:-----
 „Kadencja członków Rady Nadzorczej jest kadencją wspólną i trwa trzy lata. Stosunek prawny łączący Członka Rady Nadzorczej ze Spółką ulega rozwiązaniu z chwilą wygaśnięcia mandatu, zgodnie z przepisami Kodeksu Spółek Handlowych.”-----

15)pkt 41 otrzymuje następujące brzmienie: -----
 „W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Osoba objęta polityką Wynagrodzeń jest obowiązana powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Osoba objęta Polityką Wynagrodzeń powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy: ----
 a) osoba objęta Polityką Wynagrodzeń może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub -----
 b) interes majątkowy osoby objętej Polityką Wynagrodzeń wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki.”-----

16)pkt 42 otrzymuje następujące brzmienie: -----
 „Walne Zgromadzenie Spółki, działając na podstawie art. 90d ust. 7 Ustawy o ofercie publicznej, upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia, w granicach określonych w Polityce Wynagrodzeń, następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:-----
 a) opis składników wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu, -----

- b) jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.”

§2.

W związku ze zmianami Polityki Wynagrodzeń opisanymi w §1 niniejszej uchwały, Nadzwyczajne Walne Zgromadzenie Spółki postanawia przyjąć tekst jednolity Polityki Wynagrodzeń, o następującej treści: -----

„Polityka Wynagrodzeń

Członków Zarządu i Rady Nadzorczej Swissmed Centrum Zdrowia S.A.

1. Definicje: -----
 „Polityka Wynagrodzeń” - polityka wynagrodzeń członków zarządu oraz członków rady nadzorczej Swissmed Centrum Zdrowia S.A. z siedzibą w Gdańsku, -----
 „Spółka” – Swissmed Centrum Zdrowia S.A. z siedzibą w Gdańsku,-----
 „Zarząd” – Zarząd Spółki,-----
 „Rada Nadzorcza” – Rada Nadzorcza Spółki,-----
 „Ustawa” – Ustawa z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego systemu obrotu oraz o spółkach publicznych.-----
2. Polityka Wynagrodzeń została opracowana i przyjęta w związku z treścią art. 90d Ustawy. -----
3. Polityka Wynagrodzeń ma na celu ustalenie zasad wynagradzania członków Zarządu i członków Rady Nadzorczej w taki sposób aby rozwiązania przyjęte w tej polityce przyczyniały się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki.-----
4. Wynagrodzenie Członków Zarządu może obejmować: wynagrodzenie stałe oraz wynagrodzenie zmienne.-----
5. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej obejmuje wyłącznie wynagrodzenie stałe.-----

6. Podstawą prawną do otrzymania wynagrodzenia przez Członków Zarządu jest: a) cywilnoprawny kontrakt menadżerski, b) umowa o świadczenie usług, c) powołanie do pełnienia funkcji w Zarządzie. -----
7. Wynagrodzenie członków Zarządu ustala Rada Nadzorcza, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, przy czym wszelkie umowy pomiędzy Spółką, a członkiem Zarządu są zawierane w imieniu Spółki przez upoważnionego przez Radę Nadzorczą jej członka.-----
8. Podstawą prawną do otrzymania wynagrodzenia przez członków Rady Nadzorczej jest uchwała Walnego Zgromadzenia akcjonariuszy Spółki lub postanowienia statutu Spółki. Członkom Rady Nadzorczej przysługuje zwrot kosztów związanych z udziałem w pracach Rady Nadzorczej.-----
9. W sytuacji, gdy wynagrodzenie członka Zarządu obejmuje składniki stałe i zmienne, wysokość zmiennego składnika wynagrodzenia w roku obrotowym Spółki nie może przekroczyć 300% stałego miesięcznego wynagrodzenia, o którym mowa w pkt. 12 (a) Polityki Wynagrodzeń. -----
10. Polityka Wynagrodzeń uwzględnia warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż osoba objęta Polityką Wynagrodzeń poprzez zapewnienie, że warunki wynagrodzenia osoby objętej tą polityką uzasadnione są zakresem odpowiedzialności, który wiąże się z pełnieniem przez tę osobę funkcji w Spółce. W szczególności, Polityka Wynagrodzeń zapewnia, że wysokość wynagrodzenia ustalana jest z uwzględnieniem zwiększonego ryzyka związanego z pełnieniem funkcji w Spółce oraz skutków dla Spółki i osoby objętej polityką, które mogą wynikać z materializacji tego ryzyka. -----
11. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie stałe odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy, czy zleconych usług, kwalifikacji oraz doświadczenia do jej / ich wykonywania. -----
12. Wynagrodzenie Członka Zarządu obejmuje część stałą, obejmującą miesięczne wynagrodzenie zasadnicze. Wysokość wynagrodzenia stałego jest określana indywidualnie dla członka Zarządu przez Radę Nadzorczą w umowie z Członkiem Zarządu lub w drodze odrębnej uchwały.-----
13. Wysokość wynagrodzenia stałego jest ustalana indywidualnie dla każdego członka Zarządu z uwzględnieniem kwalifikacji i doświadczenia zawodowego, charakteru stanowiska, na którym osoba ta ma być zatrudniona, zakresu obowiązków i zakresu odpowiedzialności, a także w oparciu o sytuację na lokalnym rynku pracy. Wynagrodzenie stałe wypłacane jest miesięcznie w

wysokości i terminie określonym w umowie zawartej z członkiem Zarządu.----

14. Niezależnie od wynagrodzenia stałego, Członkowi Zarządu może przysługiwać wynagrodzenie zmienne, którego przyznanie i wysokość nie jest gwarantowane. Przyznanie wynagrodzenia zmiennego jest uzależnione od realizacji kryteriów finansowych lub niefinansowych.-----

15. Wysokość wynagrodzenia zmiennego ustalana jest na podstawie wyników indywidualnych członka Zarządu albo wyników Spółki. -----

16. Wynagrodzenie zmienne przyznawane jest indywidualnie danemu członkowi Zarządu przez Radę Nadzorczą.-----

17. Rada Nadzorczą ustala zasady przyznawania wynagrodzenia członków Zarządu poprzez określenie następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:

a) opis składników wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane Członkom Zarządu, -----

b) jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania zmiennego wynagrodzenia.-----

18. Kryteria przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia, przyczyniają się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz stabilności Spółki poprzez:-----

a) zachęcanie do realizacji strategii rozwoju Spółki i grupy kapitałowej Spółki, -----

b) motywowanie do wykonywania działań zwiększających wartość Spółki oraz poprawiających jej wyniki finansowe,-----

c) usprawnianie i przestrzeganie procedur odnoszących się do głównej działalności prowadzonej przez Spółkę zwiększa efektywność jej podstawowej działalności, a tym samym wpływa na poprawę stabilności Spółki.-----

19. Weryfikacja spełnienia kryteriów o charakterze niefinansowym lub finansowym obejmuje uzyskanie przez Radę Nadzorczą danych potwierdzających spełnienie standardów i obiektywnych mierników realizacji określonego zadania, pozwalających na ocenę efektywności podejmowanych przez Członka Zarządu działań w zakresie spełnienia wyznaczonych kryteriów.

20. Spółka nie przewiduje okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.-----

21. Jeżeli do przyznania wynagrodzenia zmiennego konieczne jest spełnienie wyznaczonych wcześniej kryteriów, Rada Nadzorcza, stwierdza uchwałą nabycie przez członka Zarządu uprawnienia do wynagrodzenia zmiennego i wysokość tego wynagrodzenia. -----
22. Umowa z Członkiem Zarządu może zostać zawarta na czas określony lub nieokreślony.-----
23. Umowa z Członkiem Zarządu może zostać rozwiązana na mocy porozumienia z Członkiem Zarządu i Spółką albo poprzez złożenie oświadczenia przez jedną ze stron tej umowy. W zależności od przyczyn złożenia oświadczenia przez jedną ze stron umowy z Członkiem Zarządu o jej rozwiązaniu, umowa ta może ulegać rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia albo bez zachowania tego okresu. Okres wypowiedzenia umowy z Członkiem Zarządu nie może być dłuższy niż 6 miesięcy. W razie rozwiązania umowy z Członkiem Zarządu przez Spółkę, członkowi Zarządu może przysługiwać odprawa pieniężna w wysokości nie wyższej niż suma miesięcznego wynagrodzenia stałego za okres 14 miesięcy („Odprawa”). Umowa z Członkiem Zarządu może określać sytuacje, w których Odprawa nie przysługuje. W szczególności, Odprawa może nie przysługiwać, gdy Umowa z Członkiem Zarządu została rozwiązana z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków Członka Zarządu.” -----
24. Walne Zgromadzenie akcjonariuszy Spółki może przyznać Radzie Nadzorczej wynagrodzenie w stałej miesięcznej wysokości jednakowej dla wszystkich członków Rady Nadzorczej lub też określić wysokość wynagrodzenia indywidualnie każdemu członkowi Rady Nadzorczej, biorąc pod uwagę funkcję oraz pracę w poszczególnych komitetach funkcjonujących w Spółce.-----
25. Członkowi Rady Nadzorczej przysługuje wynagrodzenie za okres członkostwa w Radzie Nadzorczej.-----
26. Kadencja członków Rady Nadzorczej jest kadencją wspólną i trwa trzy lata. Stosunek prawny łączący Członka Rady Nadzorczej ze Spółką ulega rozwiązaniu z chwilą wygaśnięcia mandatu, zgodnie z przepisami Kodeksu Spółek Handlowych. -----
27. Członek Rady Nadzorczej może być odwołany uchwałą Walnego Zgromadzenia akcjonariuszy Spółki w każdym czasie. -----
28. Decyzję o opracowaniu i wdrożeniu Polityki Wynagrodzeń podjął Zarząd Spółki. -----

29. Polityka Wynagrodzeń podlega przyjęciu przez Walne Zgromadzenie akcjonariuszy Spółki. -----
30. Przegląd Polityki Wynagrodzeń jest dokonywany przez Radę Nadzorczą, która w okresach rocznych sporządza sprawozdania o wynagrodzeniach przedstawiające kompleksowy przegląd wynagrodzeń w tym wszystkich świadczeń, niezależnie od ich formy, otrzymanych przez członków Zarządu i Rady Nadzorczej lub należnych poszczególnym członkom Zarządu i Rady Nadzorczej w ostatnim roku obrotowym, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń.-----
31. Za informacje zawarte w sprawozdaniu o wynagrodzeniach odpowiadają członkowie Rady Nadzorczej Spółki.-----
32. Walne Zgromadzenia akcjonariuszy Spółki podejmuje uchwałę opiniującą sprawozdanie Rady Nadzorczej o wynagrodzeniach, chyba że zostały spełnione warunki określone w art. 90g ust. 7 Ustawy, wówczas zamiast powzięcia uchwały Walne Zgromadzenie akcjonariuszy Spółki może przeprowadzić dyskusję nad sprawozdaniem o wynagrodzeniach. -----
33. Sprawozdanie o wynagrodzeniach poddaje się ocenie biegłego rewidenta w zakresie zamieszczenia w nim informacji wymaganych na podstawie Ustawy.
34. Polityka Wynagrodzeń stwarza uporządkowany, kompleksowy i jasny system wynagradzania członków Zarządu oraz Rady Nadzorczej, co przyczynia się do realizacji strategii biznesowej, długoterminowych interesów oraz Stabilności Spółki. -----
35. W Spółce funkcjonuje pracowniczy program emerytalny („PPE”) do którego mogą przystąpić pracownicy z minimum trzymiesięcznym stażem pracy, którzy nie przekroczyli 70 roku życia.-----
36. Przystąpienie pracowników do PPE możliwe jest w dowolnym momencie i ma charakter dobrowolny. -----
37. Składka podstawowa w ramach PPE finansowana jest przez Spółkę, natomiast pracownik może zadeklarować ze swojego wynagrodzenia składkę dodatkową.-----
38. Każdemu pracownikowi przysługuje prawo do wypowiedzenia udziału w PPE w każdym czasie z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. -
39. Środki zgromadzone w PPE podlegają dziedziczeniu. -----
40. Poza PPE w Spółce nie funkcjonuje żaden inny program emerytalno-rentowy, czy program wcześniejszych emerytur. -----
41. W celu uniknięcia konfliktów interesów związanych z Polityką Wynagrodzeń, kompetencje związane z przyjęciem, stosowaniem i weryfikacją

Polityki Wynagrodzeń są rozproszone na poszczególne organy Spółki. Osoba objęta polityką Wynagrodzeń jest obowiązana powiadomić Spółkę o zaistniałym konflikcie jej interesów i interesów Spółki lub o możliwości jego powstania. Osoba objęta Polityką Wynagrodzeń powinna powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz od głosowania nad uchwałą w sprawie związanej z Polityką Wynagrodzeń, w związku z którą zaistniał lub może zaistnieć taki konflikt interesów. Konflikt interesów może powstać w szczególności, gdy: -----

a) osoba objęta Polityką Wynagrodzeń może uzyskać korzyść lub uniknąć straty dotyczącej jej wynagrodzenia wskutek poniesienia straty przez Spółkę lub -----

b) interes majątkowy osoby objętej Polityką Wynagrodzeń wyrażający się w kwocie wynagrodzenia lub warunkach jego przyznawania pozostaje rozbieżny z interesem Spółki. -----

42. Walne Zgromadzenie Spółki, działając na podstawie art. 90d ust. 7 Ustawy o ofercie publicznej, upoważnia Radę Nadzorczą do uszczegółowienia, w granicach określonych w Polityce Wynagrodzeń, następujących elementów Polityki Wynagrodzeń:-----

a) opis składników wynagrodzenia stałego i wynagrodzenia zmiennego, jak również premii i innych świadczeń pieniężnych i niepieniężnych, które mogą zostać przyznane członkom Zarządu, -----

b) jasne, kompleksowe i zróżnicowane kryteria w zakresie wyników finansowych i niefinansowych, dotyczących przyznawania członkom Zarządu wynagrodzenia zmiennego, w tym kryteria dotyczące uwzględniania interesów społecznych, przyczyniania się spółki do ochrony środowiska oraz podejmowania działań nakierowanych na zapobieganie negatywnym skutkom społecznym działalności Spółki i ich likwidowanie.”-----

§3.

Niniejsza uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia. -----