

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, wynagrodzenie zmienne, świadczenie niepieniężne, odprawę.
5. Wynagrodzenie członków Rady Nadzorczej obejmuje wyłącznie wynagrodzenie stałe.
6. Podstawą prawną do otrzymania wynagrodzenia przez członków Zarządu jest: a) stosunek pracy, (b) umowa zlecenia / umowa świadczenia 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. Przy ustanawianiu Polityki Wynagrodzeń zostały uwzględnione warunki pracy i płacy pracowników Spółki innych niż Członkowie Zarządu i Rady Nadzorczej, a w szczególności uwzględniono wysokość wynagrodzenia wyższej kadry kierowniczej zatrudnionej w Spółce, jak również zakres obowiązków i odpowiedzialności oraz poziom doświadczenia poszczególnych pracowników.

11. Członkowie Zarządu otrzymują wynagrodzenie stałe odpowiadające rodzajowi świadczonej pracy, czy zleconych usług, kwalifikacji oraz doświadczenia do jej / ich wykonywania.
12. Składnikami wynagrodzenia stałego są: (a) wynagrodzenie zasadnicze przewidziane w dokumencie stanowiącym podstawę do jego wypłacenia, (b) świadczenie pieniężne przysługujące Prezesowi Zarządu na podstawie uchwały Rady Nadzorczej w wysokości równowartości jednomiesięcznego wynagrodzenia Prezesa Zarządu, płatne dwa razy do roku, każdorazowo po publikacji półrocznego i rocznego sprawozdania finansowego Grupy Kapitałowej Swissmed, (c) inne świadczenie przyznane na podstawie obowiązujących przepisów prawa.
13. Wysokość wynagrodzenia stałego jest ustalana indywidualnie dla każdego członka Zarządu w oparciu o poziom posiadanego przez daną osobę wykształcenia, wiedzy, 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, z zastrzeżeniem, że świadczenie pieniężne, o którym mowa w pkt. 12 lit (b) Polityki Wynagrodzeń płatne jest dwa razy do roku, zgodnie z uchwałą Rady Nadzorczej.
14. Każdy z członków Zarządu może otrzymać wynagrodzenie zmienne w zależności od wyników finansowych Spółki lub grupy kapitałowej Spółki oraz kryteriów niefinansowych. Rada Nadzorcza jest upoważniona do uszczegółowienia, zgodnie z Polityką Wynagrodzeń, zasad dotyczących ustalania wynagrodzenia zmiennego, w tym jego wysokość i termin zapłaty.
15. Wynagrodzeniem zmiennym są premie uznaniowe.
16. Kryteriami finansowymi przyznania premii uznaniowej są: wysokość osiągniętego przez Spółkę lub grupę Kapitałową Spółki wyniku finansowego, wzrost wartości rynkowej Spółki, realizacja zadań o charakterze finansowym istotnych dla działalności Spółki lub grupy kapitałowej Spółki, pozytywna ocena wyrażona przez Radę Nadzorczą dotycząca zrealizowanych przez członka Zarządu zadań o charakterze finansowym, przyznanie wynagrodzenia zmiennego nie zagrazi ciągłości prowadzenia przez Spółkę jej działalności.
17. Kryteriami niefinansowymi przyznania premii uznaniowej są: realizacja zadań o charakterze niefinansowym, pozytywna ocena Rady Nadzorczej dotycząca zrealizowanych przez członka Zarządu zadań o charakterze niefinansowym, usprawnianie i przestrzeganie procedur związanych z realizacją przez Spółkę świadczeń medycznych.
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. Decyzję o przyznaniu premii uznaniowej i jej wysokości podejmuje Rada Nadzorcza lub upoważniony przez nią członek w oparciu o ocenę realizacji finansowych i niefinansowych kryteriów przyznawania zmiennych składników wynagrodzenia.

20. Spółka nie przewiduje okresów odroczenia wypłaty oraz możliwości żądania przez Spółkę zwrotu zmiennych składników wynagrodzenia.
21. Członkom Zarządu mogą zostać przyznane inne składniki wynagrodzenia obejmujące:
- a) niepieniężne składniki wynagrodzenia w postaci:
 - (i) ubezpieczenia członków organów Spółki od odpowiedzialności cywilnej, o ile Spółka umowę takiego ubezpieczenia zawrze;
 - (ii) świadczenia zdrowotne na zasadach przyjętych dla pozostałych pracowników Spółki, o ile Spółka zapewni pracownikom tego rodzaju świadczenia, a członek Zarządu wyrazi wolę skorzystania z tych świadczeń;
 - (iii) możliwości wykorzystania samochodu służbowego do celów prywatnych. Wartość pieniężna nieodpłatnego świadczenia z tytułu wykorzystywania samochodu służbowego do celów prywatnych ustalana będzie zgodnie z obowiązującymi w Spółce zasadami;
 - b) członkom Zarządu może przysługiwać odprawa w związku z: (i) rozwiązaniem lub wypowiedzeniem stosunku prawnego w oparciu, o który świadczy pracę / usługi na rzecz Spółki, (ii) przejściem na emeryturę. Odprawa może składać się z części pieniężnej i części rzeczowej obejmującej przeniesienie na własność członka Zarządu: (i) samochodu osobowego z którego członek Zarządu korzysta w dniu rozwiązania lub wypowiedzenia umowy, (ii) sprzętu elektronicznego w postaci: telefonu komórkowego, laptopa, komputera, tabletu, iPada lub innego sprzętu, z którego pracownik aktualnie, tj. w dniu rozwiązania lub wypowiedzenia umowy korzysta. Rodzaj i wysokość odprawy i zasady jej określać powinien dokument stanowiący podstawę świadczenia przez członka Zarządu pracy / usług na rzecz Spółki. Wszelkie koszty związane z realizacją przez Spółkę na rzecz członka Zarządu świadczeń składających się na odprawę, a w szczególności podatki, opłaty skarbowe, opłaty urzędowe, opłaty rejestracyjne, środowiskowe obciążać mogą w całości Spółkę, a w przypadku, gdyby na podstawie obowiązujących przepisów prawa członek Zarządu został obciążony obowiązkiem uiszczenia podatku w związku z otrzymaniem odprawy, koszt tego podatku może zostać zrekompensowany przez Spółkę w pełnej wysokości.
22. Prezes Zarządu Spółki zatrudniony jest w oparciu o stosunek pracy.
23. Umowa o pracę z Prezesem Zarządu:
- a) została zawarta na czas nieokreślony;
 - b) okres wypowiedzenia umowy wynosi 3 miesiące;
 - c) umowa może zostać wypowiedziana z zachowaniem okresu wypowiedzenia na zasadach określonych przepisami Kodeksu Pracy;
 - d) umowa może zostać wypowiedziana w trybie natychmiastowym, tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia, na zasadach określonych w Kodeksie Pracy.
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.
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 Zgromadzenie 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. Zgodnie z Regulaminem Rady Nadzorczej członek tego organu powinien poinformować pozostałych członków Rady Nadzorczej i powstrzymać się od zabierania głosu w dyskusji oraz głosowania nad przyjęciem uchwały w sprawie, w której zaistniał konflikt interesów. Powyższa procedura ma na celu unikanie konfliktu interesów związanych również z Polityką Wynagrodzeń.
42. Podmioty realizujące Politykę Wynagrodzeń na bieżąco badają możliwość zaistnienia konfliktu interesów dotyczących Polityki Wynagrodzeń.