

UZASADNIENIE

DO USTALENIA WYSOKOŚCI WYNAGRODZENIA STAŁEGO CZŁONKÓW ZARZĄDU „MIEDZIOWEGO CENTRUM ZDROWIA” S.A. w LUBINIE

Zgodnie z zapisami art. 4 ust. 3 Ustawy z dnia 09 czerwca 2016 r. o zasadach kształtowania wynagrodzeń osób kierujących niektórymi spółkami (dalej: Ustawa), uchwała w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń członków organu zarządzającego może przewidywać inną wysokość części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego niż określona zgodnie z ust. 2, jeżeli przemawiają za tym wyjątkowe okoliczności dotyczące spółki albo rynku, na którym ona działa.

Katalog przesłanek wymienionych w Ustawie jest katalogiem otwartym, co oznacza, że uzasadnienie dla odmiennego określenia wysokości wynagrodzenia stałego członka organu zarządzającego może być warunkowane innymi szczególnymi okolicznościami, wprost niewymienionymi w Ustawie.

W odniesieniu do „MCZ” S.A., po uwzględnieniu skali działalności Spółki, w szczególności wartości jej aktywów, osiąganych przychodów i wielkości zatrudnienia, wysokość części stałej wynagrodzenia członka organu zarządzającego ustalono, zgodnie z zapisami art. 4 ust. 2 pkt 4 Ustawy, w przedziale od czterokrotności do ośmiokrotności podstawy wymiaru.

Jednakże, zważywszy na art. 4 ust. 3 Ustawy należy wskazać, że uwarunkowania funkcjonowania Spółki świadczą o istnieniu przesłanek wymienionych w przytoczonym powyżej przepisie prawa, które uzasadniają ustalenie innej wysokości części stałej wynagrodzenia członków Zarządu Spółki.

1. Za wyjątkowe okoliczności dotyczące funkcjonowania „MCZ” S.A. przemawia fakt, że nie jest możliwym przeprowadzenie porównania wynagrodzenia Członków Zarządu „MCZ” S.A. z wysokością wynagrodzeń członków organów zarządzających innych spółek, ponieważ, na rynku i w branży podmiotów szeroko rozumianej ochrony zdrowia brakuje podmiotów o porównywalnej skali i zakresie działalności, będących dodatkowo podmiotem z grupy kapitałowej spółki z branży o całkowicie innym profilu działalności, będącej dodatkowo strategiczną spółką Skarbu Państwa.

Wyjątkowy charakter Spółki przejawia się przede wszystkim w przedmiocie realizowanej działalności leczniczej, obejmującym zarówno stacjonarne i całodobowe zdrowotne świadczenia szpitalne, ambulatoryjne specjalistyczne świadczenia zdrowotne, w tym świadczenia z zakresu rehabilitacji leczniczej oraz badania diagnostyczne, jak również świadczenia z zakresu podstawowej opieki zdrowotnej oraz, co szczególnie wyjątkowe, wykonywanie zadań z zakresu służby medycyny pracy oraz współfinansowanej przez pracodawców abonamentowej opieki zdrowotnej.

Forma prawna i zakres odpowiedzialności menedżerskiej w przypadku „MCZ” S.A., podmiotu wyjątkowego wśród Spółek Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., między innymi z uwagi na źródło podstawowych przychodów Spółki, tzn. pochodzących głównie z realizacji świadczeń medycznych w ramach powszechnego ubezpieczenia zdrowotnego, na podstawie umów zawartych z Narodowym Funduszem Zdrowia, są znacznie szersze niż w przypadku dyrektorów publicznych podmiotów prowadzących działalność leczniczą. Tym samym utrzymanie poziomu dotychczasowych wynagrodzeń członków Zarządu „MCZ” S.A. jest konieczne dla utrzymania kluczowych menedżerów zarządzających Spółką i utrzymania konkurencyjności na rynku w przypadku przyszłych potrzeb pozyskania kandydatów na członków zarządu Spółki, posiadających odpowiednie kwalifikacje, umiejętności i doświadczenie.

Działalność „MCZ” S.A. koncentruje się na kompleksowym i wysokospecjalistycznym zaspokajaniu potrzeb zdrowotnych mieszkańców regionu działania KGHM Polska Miedź S.A. Priorytetem w działalności Spółki jest podejmowanie działań zapewniających wysoki standard usług medycznych, skuteczne zarządzanie istotnymi ryzykami korporacyjnymi oraz wykorzystywanie szans na poprawę jakości świadczeń.

Coroczne plany działalności „MCZ” S.A., uwzględniające pozytywny wpływ na stan zdrowia pacjentów opierają się na dotychczasowym oraz rozszerzonym zakresie świadczonych usług, przy jednoczesnym utrzymaniu ich wysokiej jakości. Kluczowe działania w tym zakresie obejmują stałą analizę rynku usług zdrowotnych, w celu włączenia do zakresu oferowanych usług medycznych nowych procedur i procesów, o najwyższym potencjale zysków, zarówno z obszaru leczenia szpitalnego, jak również z zakresu ambulatoryjnej opieki specjalistycznej, podstawowej opieki zdrowotnej oraz medycyny pracy. Działania Zarządu „MCZ” S.A. są konsekwentnie ukierunkowane na współpracę i tworzenie synergii pomiędzy opieką i profilaktyką zdrowotną „MCZ” S.A., zabezpieczającą potrzeby mieszkańców naszego regionu, w szczególności pracowników

Oddziałów i Spółek Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., a polityką zdrowotną realizowaną przez samorządy terytorialne na rzecz mieszkańców gmin z terenu działalności KGHM Polska Miedź S.A. Spółka oprócz Szpitala i Zakładów „MCZ” S.A. w Lubinie, prowadzi również Przychodnię „MCZ” S.A., o zróżnicowanym zakresie działalności, zarówno w Lubinie, jak i w Głogowie, w Legnicy, w Rudnej, w Grębolicach oraz w Nielubi.

W związku z powyższym przyjęto powszechnie, że „MCZ” S.A. można uznać za partnera pełniącego istotną rolę w łańcuchu wartości Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A., zapewniającego ochronę zdrowia i dyspozycyjność pracowników, tj. zasobu niezbędnego do realizacji celów produkcyjnych. Spółka oferując kompleksową opiekę zdrowotną, obejmującą medycynę pracy, profilaktykę, diagnostykę, leczenie i rehabilitację, pozwala na istotne ograniczanie absencji chorobowych pracowników KGHM Polska Miedź S.A. oraz Spółek Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. w Lubinie i minimalizowanie ryzyka przestojów produkcyjnych.

2. Zarząd „MCZ” S.A., jako najwyższe kierownictwo, realizuje zadania potwierdzające spełnienie szczególnych regulacji z zakresu ochrony zdrowia oraz innych wymagań i standardów, określonych w przepisach prawnych i normach z obszaru efektywnego zarządzania, w tym m.in.:

- najwyższych standardów opieki nad pacjentem, czego potwierdzeniem jest nieprzerwana akredytacja Centrum Monitorowania Jakości w Ochronie Zdrowia (CMJ) posiadana przez Szpital "MCZ" S.A. w Lubinie od roku 2011. W dniach 17-19 grudnia 2025 r. w Spółce zrealizowany został kolejny przegląd akredytacyjny, zgodnie z nowymi zasadami określonymi w przepisach Ustawy z dnia 16 czerwca 2023 r. o jakości w opiece zdrowotnej i bezpieczeństwie pacjenta (Dz. U. 2023, Poz. 1692), zgodność spełnienia standardów akredytacyjnych oceniono na poziomie 93%, co jednoznacznie zapewnia utrzymanie przez „MCZ” S.A. statusu jednostki akredytowanej na lata kolejne i jednocześnie potwierdza wyjątkowość, w skali całego kraju, kultury organizacyjnej oraz jakości procesów leczniczo-diagnostycznych Szpitala „MCZ” S.A.;
- funkcjonującego w Spółce Zintegrowanego Systemu Zarządzania „MCZ” S.A. obejmującego normy PN-EN ISO 9001:2015-10, PN-EN ISO 14001:2015-09 oraz PN-ISO 45001:2024-02, którego aktualna certyfikacja obowiązuje do dnia 29 lipca 2026 r.;

- warunków wynikających z art. 7 Ustawy z dnia 16 czerwca 2023 r. o jakości w opiece zdrowotnej i bezpieczeństwie pacjenta, autoryzacja Narodowego Funduszu Zdrowia, warunkująca możliwość umowy z NFZ o udzielanie świadczeń opieki zdrowotnej w ramach profili systemu podstawowego szpitalnego zabezpieczenia świadczeń opieki zdrowotnej, udzielona została Spółce w sierpniu 2025 r. na okres 5-letni;
 - warunków określonych w Rozdziale 4 „Regulacje szczególne dotyczące działalności leczniczej obejmującej realizację zadań dydaktycznych i badawczych w powiązaniu z udzielaniem świadczeń zdrowotnych i promocją zdrowia” Ustawy z dnia 15 kwietnia 2011 r. o działalności leczniczej, w związku umową zawartą w lipcu 2025 r., pomiędzy Spółką a Politechniką Wrocławską, skutkującą utworzeniem Kliniki Kardiologii „MIEDZIOWEGO CENTRUM ZDROWIA” S.A. w Lubinie.
3. Istotnym filarem polityki personalnej, za tworzenie i realizację, której odpowiada Zarząd, pozostają warunki wynagradzania, których poziom wprost wyznacza rynek pracy. W ochronie zdrowia wynagrodzenia rosną w sposób dynamiczny w związku z tym „MCZ” S.A. musi na bieżąco dostosowywać się do tych realiów, aby zatrzymać w Spółce doświadczonych specjalistów oraz pozyskiwać nowych ekspertów zapewniając tym samym stabilność i bezpieczeństwo funkcjonowania. W związku z tym, nie tylko utrzymanie dotychczasowego poziomu wynagrodzeń członków Zarządu, ale również stała analiza ich kształtowania w stosunku do pozostałej kadry „MCZ” S.A. pozwoli na zachowanie właściwej, opartej o obiektywnie zwartościowane kryteria, gradacji wynagrodzeń w Spółce.
4. Ponadto, Spółka w kolejnych 5 latach planuje realizację programu inwestycyjnego o znacznej wartości, przekraczającego bieżącą wartość rzeczowych aktywów trwałych, obejmującego m.in. projekty dotyczące:
- długoterminowego zabezpieczenia potrzeb rozwojowych szpitala,
 - przyspieszenia procesu transformacji cyfrowej,
 - zakupu nowoczesnych sprzętów w celu zapewnienia pacjentom szybszego i bardziej precyzyjnego dostępu do badań diagnostycznych, co bezpośrednio przełoży się na poprawę skuteczności leczenia, skrócenie czasu hospitalizacji oraz podniesienie jakości udzielanych świadczeń zdrowotnych,
 - modernizacji bazy infrastrukturalnej (w tym: oddziałów szpitala), która przyczyni się do poprawy jakości i bezpieczeństwa udzielanych świadczeń zdrowotnych poprzez

stworzenie nowoczesnej i funkcjonalnej przestrzeni, dostosowanej do aktualnych wymogów medycznych, sanitarnych i organizacyjnych.

Niezależnie od powyższego wskazać należy, że

- stabilne i adekwatne do zakresu odpowiedzialności wynagrodzenia wspierają motywację Członków Zarządu „MCZ” S.A. do realizacji jej celów statutowych, efektywnego zarządzania Spółką, jak również podejmowania decyzji i realizacji zadań inwestycyjnych służących jej stałemu rozwojowi,
- wynagrodzenia Członków Zarządu „MCZ” S.A. na obniżonym poziomie zaburzyłyby strukturę płac w spółce i w efekcie powyższego Członkowie Zarządu zarabialiby mniej niż kadra kierownicza Szpitala „MCZ” S.A. oraz kluczowa kadra medyczna Szpitala „MCZ” S.A. i wybranych poradni Przychodni „MCZ” S.A.,
- odpowiednie podwyższenie przeliczników podstawy wymiaru nie doprowadzi do zwiększenia kosztów Spółki, ponieważ utrzymany zostanie dotychczasowy poziom wynagrodzeń Zarządu, a zasady wyliczania tego wynagrodzenia pozostaną zgodne z nowymi regulacjami.

Biorąc pod uwagę argumenty przedstawione powyżej, mając na uwadze skalę i unikalny charakter działalności Spółki, wysoki poziom odpowiedzialności prawnej, finansowej oraz organizacyjnej Członków Zarządu Spółki, potrzebę zapewnienia stabilności i ciągłości zarządzania w wymagającej branży ochrony zdrowia, spełnione zostały przesłanki, o których mowa w art. 4. ust. 3 Ustawy, umożliwiające określenie części stałej wynagrodzenia Członków Zarządu Spółki w wysokości innej niż określona zgodnie z art. 4 ust. 2 Ustawy.