

PLN (netto)	2024	2025
Wynagrodzenie PKF Consult spółka z ograniczoną odpowiedzialnością sp.k., w tym za:		
Badanie jednostkowego rocznego sprawozdania finansowego	69 500	65 900
Przegląd jednostkowego półrocznego sprawozdania finansowego	42 800	41 000
– Inne usługi atestacyjne, w tym atestację sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju	107 600	74 800
Ocenę sprawozdania o wynagrodzeniach, sporządzanego przez Radę Nadzorczą Spółki na podstawie obowiązującej w Spółce Polityki wynagrodzeń członków Zarządu i Rady Nadzorczej Centrum Medyczne ENEL-MED Spółki Akcyjnej z siedzibą w Warszawie	12 300	12 300
Badanie zgodności rocznych sprawozdań finansowych zgodnie z Rozporządzeniem ESEF	-	-
Usługi doradztwa podatkowego	-	-

7. OŚWIADCZENIE O STOSOWANIU ŁADU KORPORACYJNEGO

7.1. Zbiór zasad ładu korporacyjnego

Zbiór zasad ładu korporacyjnego, którym podlegała Spółka w okresie sprawozdawczym zawarty jest w dokumencie „Dobre Praktyki Spółek Notowanych na GPW 2021” (dalej: Dobre Praktyki 2021). Dobre Praktyki 2021 dostępne są na stronie internetowej GPW <https://www.gpw.pl/dobre-praktyki2021>.

7.2. Informacja o odstąpieniu od stosowania postanowień zbioru zasad ładu korporacyjnego

W okresie od 1 lipca 2022 r. do 14 grudnia 2023 r. Centrum Medyczne ENEL-MED S.A. stosowała i przestrzegała zasad Dobrych Praktyk 2021, z wyłączeniem następujących:

- zasada 1.2: Spółka stosuje zasadę w ograniczonym zakresie. Spółka publikuje wyniki finansowe po zakończeniu okresu sprawozdawczego zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, dokładając wszelkich starań, aby publikacja nastąpiła najszybciej, jak to możliwe. Jednakże w praktyce ustalenie ostatecznych wyników finansowych Spółki i jej Grupy Kapitałowej jest, co do zasady, możliwe tuż przed upływem terminu wynikającego z przepisów prawa. Spółka nie jest w stanie przyspieszyć publikacji wyników, co wynika z konieczności przeprowadzenia procesu badania sprawozdań przez biegłego

rewidenta oraz ze specyfiki działalności Spółki, która implikuje opóźnienia w rozliczeniach z podmiotami, z którymi współpracuje Spółka. Spółka nie publikuje wstępnych szacunkowych wyników finansowych, gdyż wstępne prognozy z ww. względów byłyby w opinii Spółki niemiarodajne.

- zasada 1.3.1: Na moment sporządzania raportu Spółka nie opracowała formalnej strategii biznesowej w zakresie zagadnień środowiskowych. Mimo tego, Spółka w swojej działalności bierze pod uwagę tematykę ESG obejmującą zagadnienia środowiskowe, w tym ryzyka związane ze zmianami klimatu i zagadnienia zrównoważonego rozwoju. Spółka dąży do działania zgodnie z zasadami społecznej odpowiedzialności biznesu oraz podejmuje działania mające na celu minimalizację negatywnego wpływu na środowisko. Spółka podejmuje szereg działań ograniczających produkcję odpadów i generowanie zanieczyszczeń. Spółka realizuje politykę racjonalnej gospodarki odpadami poprzez m.in. segregowanie odpadów, zbieranie makulatury oraz zużytych baterii i tonerów, które przekazywane są do utylizacji. Spółka z najwyższą starannością zabezpiecza szczególnie niebezpieczne odpady medyczne, które odbierane i utylizowane są przez posiadające stosowne zezwolenia firmy. Zużyty sprzęt medyczny jest utylizowany przez podmioty, które specjalizują się w tego typu działalności. Spółka sukcesywnie wymienia również flotę samochodową na auta hybrydowe, co bezpośrednio przekłada się na mniejsze zużycie paliw oraz redukcję emisji dwutlenku węgla.

- zasada 1.3.2: Spółka na dzień składania raportu nie uwzględniła w sposób formalny w strategii biznesowej kwestii społecznych i pracowniczych. Jednakże Spółka w stosunkach pracowniczych przestrzega zasad wynikających z Kodeksu pracy. Spółka nieustannie dąży do zachowania najwyższych standardów w zakresie spraw społecznych i pracowniczych. Spółka podejmuje działania mające na celu przeciwdziałanie dyskryminacji oraz zapewnienie równego traktowania.

- zasada 1.4: Spółka nie stosuje niniejszej zasady ze względu na brak uwzględnienia w jej strategii biznesowej kwestii z zakresu obszaru ESG.

- zasada 1.4.1: Strategia Spółki nie uwzględnia celów związanych z zagadnieniami ESG, jak również Spółka, co do zasady, nie uwzględnia kwestii związanych ze zmianą klimatu w swoich procesach decyzyjnych, gdyż, biorąc pod uwagę specyfikę działalności Spółki, jej wpływ na ww. kwestie nie jest znaczący.

- zasada 1.4.2: Spółka nie stosuje niniejszej zasady ze względu na brak uwzględnienia w jej strategii biznesowej kwestii z zakresu obszaru ESG. Polityka wynagrodzeń w Spółce uwzględnia rozwiązania służące unikaniu dyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn. Wynagrodzenia są adekwatne do powierzonego poszczególnym osobom zakresu zadań i uwzględniają pełnienie dodatkowych funkcji.

- zasada 1.6: Spółka nie należy do indeksu WIG20, mWIG40 ani sWIG80 i, co do zasady, prowadzi komunikację z inwestorami za pośrednictwem swojej strony internetowej, publikując tam istotne informacje w formie aktualności bądź za pośrednictwem raportów bieżących i okresowych. Ponadto, akcjonariusze mają możliwość bezpośredniego kontaktu z przedstawicielami Spółki na walnych zgromadzeniach, na których Zarząd udziela odpowiedzi i wyjaśnień na zadawane pytania, w granicach określonych przepisami prawa. Informacje na temat najważniejszych zdarzeń mających wpływ na Spółkę przekazywane są do wiadomości publicznej na podstawie przepisów powszechnie obowiązujących, które umożliwiają także zadawanie Zarządowi pytań poza walnym zgromadzeniem. W przypadku uznania przez Zarząd za zasadną organizacji otwartego spotkania inwestorskiego dla akcjonariuszy, analityków, ekspertów branżowych i przedstawicieli mediów bądź zgłoszenia przez inwestorów potrzeby organizacji takiego spotkania, Spółka dołoży należytej staranności w celu jego organizacji. Jednakże Spółka nie gwarantuje, że spotkania takie będą odbywać się nie rzadziej niż raz w roku. Spółka nie wyklucza stosowania tej zasady w przyszłości, w szczególności w sytuacji, gdy takie zapotrzebowanie zostanie zgłoszone przez rynek.

- zasada 2.1: Spółka posiada Politykę różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów, która zakłada dążenie do zapewnienia w Spółce różnorodności zwłaszcza poprzez poszanowanie wszystkich osób zarządzających i nadzorujących oraz kluczowych menedżerów Spółki i stworzenia im równych szans w zatrudnieniu, dostępie do rozwoju zawodowego i awansu. Przyjęta w Spółce Polityka różnorodności nie określa wprost szczegółowych wskaźników różnorodności, w szczególności w zakresie procentowego wskazania udziałów mniejszości. Podstawowym celem Polityki jest zagwarantowanie, że Spółka będzie zarządzana i kierowana przez osoby o wysokich kwalifikacjach zawodowych i możliwie zróżnicowanym doświadczeniu, przydatnym na zajmowanym stanowisku. Spółka dąży do zapewnienia różnorodności poprzez przeciwdziałanie dyskryminacji, równe traktowanie, rekrutację i dokonywanie oceny w oparciu o obiektywne kryteria, jednakże z doświadczenia Spółki w zakresie przeprowadzanych rekrutacji wynika, że dążenie do zatrudnienia osób o możliwie najwyższych kwalifikacjach zawodowych i merytorycznych, spośród zgłaszających się na konkretne stanowisko kandydatów, nie zawsze umożliwia spełnienie konkretnego udziału danej mniejszości. Stąd Spółka dąży do zachowania zasady różnorodności, jednakże w praktyce – co wynika z dotychczasowego doświadczenia Spółki - spełnienie konkretnych kryteriów różnorodności może być w przypadku Spółki znacznie utrudnione. Aktualnie w skład Zarządu Spółki wchodzi trzech mężczyzn, więc parytet w zakresie płci nie jest w ramach tego organu zachowany. Skład Zarządu jest natomiast zróżnicowany pod względem wykształcenia: jeden Członek Zarządu posiada wykształcenie wyższe z zakresu marketingu, drugi posiada wykształcenie wyższe techniczne, trzeci jest absolwentem prawa. W skład Rady Nadzorczej Spółki wchodzi siedem osób, w tym dwie kobiety, co oznacza, że kobiety stanowią

prawie 30% składu tego organu. Spółka nie wyklucza stosowania tej zasady w przyszłości – po doprecyzowaniu obowiązującej Polityki różnorodności poprzez wskazanie szczegółowych wymogów w zakresie celów różnorodności i terminu i sposobu monitorowania realizacji tych celów.

- zasada 2.2: Polityka różnorodności obowiązująca w Spółce nie przewiduje docelowych minimalnych wskaźników udziału mniejszości. Wybierając kandydatów do organów Spółki – Zarządu i Rady Nadzorczej – Spółka kieruje się przede wszystkim przesłankami merytorycznymi takimi jak wiedza, doświadczenie zawodowe i kompetencje kandydatów, co nie zawsze umożliwia w praktyce zachowanie określonego udziału danej mniejszości w składzie konkretnego organu. Niemniej Spółka dąży do możliwie najszerszej realizacji zasady różnorodności. Aktualnie w skład Zarządu Spółki wchodzi trzech mężczyzn, więc parytet w zakresie płci nie jest w ramach tego organu zachowany. Skład Zarządu jest natomiast zróżnicowany pod względem wykształcenia: jeden Członek Zarządu posiada wykształcenie wyższe z zakresu marketingu, drugi posiada wykształcenie wyższe techniczne, trzeci jest absolwentem prawa. W skład Rady Nadzorczej Spółki wchodzi siedem osób, w tym dwie kobiety, co oznacza, że kobiety stanowią prawie 30% składu tego organu.

-zasada 2.11.6: Spółka nie stosuje niniejszej zasady w związku z niestosowaniem zasady 2.1, ze względów wskazanych w komentarzu do tejże zasady.

- zasada 3.4: Z uwagi na rozmiar i skalę działalności prowadzonej przez Spółkę wyodrębnienie w strukturze organizacyjnej jednostek odpowiedzialnych za realizację zadań zarządzania ryzykiem oraz nadzoru zgodności działalności z prawem (compliance), a także funkcji audytu wewnętrznego nie jest uzasadnione. Wskazane zadania oraz funkcje są realizowane przez organy Spółki w ramach ich statutowych kompetencji oraz przez pracowników Spółki w ramach ich obowiązków pracowniczych. Z powyższych względów Spółka nie zatrudnia kierującego audytem wewnętrznym. Spółka stosuje niniejszą zasadę częściowo, bowiem wynagrodzenie części osób pełniących zadania z zakresu zarządzania ryzykiem oraz compliance jest uzależnione od krótkoterminowych wyników Spółki.

- zasada 3.5: Spółka stosuje niniejszą zasadę częściowo, bowiem nie wszystkie osoby odpowiedzialne za zarządzanie ryzykiem i compliance podlegają bezpośrednio prezesowi lub innemu członkowi zarządu.

- zasada 3.6: Zasada ta nie jest stosowana, gdyż w strukturze Spółki, tak jak wskazano w komentarzu do zasady 3.4, nie wyodrębniono jednostki odpowiedzialnej za realizację zadań z zakresu audytu wewnętrznego, w związku z czym Spółka nie zatrudnia osoby kierującej audytem wewnętrznym.

- zasada 4.1: Stosowanie tej zasady nie jest uzasadnione, gdyż akcjonariusze nie zgłaszają oczekiwań co do uczestnictwa w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej.

Zapewnienie infrastruktury technicznej spełniającej wszelkie wymagania w zakresie bezpieczeństwa, stanowiłoby obciążenie finansowe dla Spółki. Jednakże obowiązujące w spółce akty wewnętrzne zostały dostosowane do możliwości przeprowadzenia walnego zgromadzenia przy wykorzystaniu takich środków. Każdorazowo przed zwołaniem walnego zgromadzenia Zarząd ocenia, czy zapewnienie udziału w walnym zgromadzeniu przy wykorzystaniu środków komunikacji elektronicznej jest uzasadnione.

- zasada 4.3: Spółka nie stosuje tej zasady z uwagi na przyczyny wskazane w komentarzu do zasady 4.1. Dotychczasowe doświadczenia Spółki nie wskazują na istnienie potrzeby zapewnienia powszechnie dostępnej transmisji obrad walnego zgromadzenia w czasie rzeczywistym. W ocenie Spółki realizacja nałożonych obowiązującymi przepisami prawa obowiązków, w szczególności w zakresie przekazywania raportów bieżących, zawierających między innymi treść zgłoszonych przez akcjonariuszy projektów uchwał dotyczących spraw wprowadzonych do porządku obrad walnego zgromadzenia, treść uchwał podjętych wraz z informacją o wynikach głosowań, treść projektów uchwał poddanych pod głosowanie, które nie zostały podjęte oraz informacje o ewentualnych zgłoszonych sprzeciwach, jak też w zakresie zamieszczania tych informacji na stronie internetowej Spółki umożliwia inwestorom zapoznanie się z istotnymi wiadomościami na temat przebiegu obrad walnego zgromadzenia. Ponadto, stosowanie zasady wymagałoby dodatkowo zachowania wymogów z zakresu ochrony danych osobowych. Odstąpienie od realizacji tej zasady zabezpiecza Spółkę przed ewentualnymi roszczeniami osób uczestniczących w walnym zgromadzeniu, które mogą nie wyrażać zgody na publikację swojego wizerunku, czy też prezentowanie ich wypowiedzi. Każdorazowo przed zwołaniem walnego zgromadzenia Zarząd ocenia, czy utrwalenie przebiegu obrad walnego zgromadzenia jest uzasadnione. Spółka nie wyklucza stosowania tej zasady w przyszłości.

- zasada 4.8: Spółka rekomenduje akcjonariuszom zgłaszanie projektów uchwał do spraw wprowadzonych do porządku obrad walnego zgromadzenia w terminie wskazanym w zasadzie, tj. najpóźniej na 3 dni przed walnym zgromadzeniem, bowiem podziela opinię, że wcześniejsze zgłoszenie takiego projektu przyczynia się do ułatwienia innym akcjonariuszom zapoznania się z propozycją i jej przeanalizowania, jednakże ze względu na dotychczasową praktykę akcjonariuszy Spółki oraz przepisy powszechnie obowiązujące, dopuszczające zgłoszenie projektu uchwały nawet na samym Walnym Zgromadzeniu, Spółka podjęła decyzję o niestosowaniu przedmiotowej zasady.

- zasada 4.9.1: Spółka rekomenduje akcjonariuszom zgłaszanie kandydatur na członków rady nadzorczej w terminie wskazanym w zasadzie, tj. najpóźniej na 3 dni przed walnym zgromadzeniem, bowiem podziela opinię, że wcześniejsze zgłoszenie takiej kandydatury przyczynia się do ułatwienia innym akcjonariuszom zapoznania się z propozycją i jej przeanalizowania. Jednakże, ze względu na fakt,

że przepisy powszechnie obowiązujące nie ograniczają możliwości zgłaszania kandydatur przez akcjonariuszy nawet na samym walnym zgromadzeniu, Spółka podjęła decyzję o niestosowaniu przedmiotowej zasady. Spółka niezwłocznie publikuje otrzymane kandydatury, wraz z kompletem materiałów ich dotyczących, na swojej stronie internetowej.

- zasada 6.2: Spółka stosuje ją częściowo. Programy motywacyjne członków zarządu są uzależnione od rzeczywistej, długoterminowej i krótkoterminowej sytuacji Spółki w zakresie wyników finansowych i niefinansowych oraz długoterminowego wzrostu wartości dla akcjonariuszy i zrównoważonego rozwoju, a także stabilności funkcjonowania Spółki. Programy motywacyjne kluczowych menedżerów Spółki są uzależnione od krótkoterminowej sytuacji Spółki w zakresie wyników finansowych.

Ponadto Spółka wskazała, że zasady 3.7. oraz 3.10. nie dotyczą Spółki.

W dniu 14 grudnia 2023 r. Spółka przekazała za pośrednictwem systemu EBI raport w przedmiocie stanu stosowania i przestrzegania zasad Dobrych Praktyk 2021, informując o zmianie uzasadnienia w zakresie niestosowania zasad 2.1 i 2.2 na następujące:

- zasada 2.1: Spółka posiada Politykę różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów, która zakłada dążenie do zapewnienia w Spółce różnorodności zwłaszcza poprzez poszanowanie wszystkich osób zarządzających i nadzorujących oraz kluczowych menedżerów Spółki i stworzenia im równych szans w zatrudnieniu, dostępie do rozwoju zawodowego i awansu. Przyjęta w Spółce Polityka różnorodności nie określa wprost szczegółowych wskaźników różnorodności, w szczególności w zakresie procentowego wskazania udziałów mniejszości. Podstawowym celem Polityki jest zagwarantowanie, że Spółka będzie zarządzana i kierowana przez osoby o wysokich kwalifikacjach zawodowych i możliwie zróżnicowanym doświadczeniu, przydatnym na zajmowanym stanowisku. Spółka dąży do zapewnienia różnorodności poprzez przeciwdziałanie dyskryminacji, równe traktowanie, rekrutację i dokonywanie oceny w oparciu o obiektywne kryteria, jednakże z doświadczenia Spółki w zakresie przeprowadzanych rekrutacji wynika, że dążenie do zatrudnienia osób o możliwie najwyższych kwalifikacjach zawodowych i merytorycznych, spośród zgłaszających się na konkretne stanowisko kandydatów, nie zawsze umożliwia spełnienie konkretnego udziału danej mniejszości. Stąd Spółka dąży do zachowania zasady różnorodności, jednakże w praktyce – co wynika z dotychczasowego doświadczenia Spółki - spełnienie konkretnych kryteriów różnorodności może być w przypadku Spółki znacznie utrudnione. Aktualnie w skład Zarządu Spółki wchodzi dwóch mężczyzn, więc parytet w zakresie płci nie jest w ramach tego organu zachowany. Skład Zarządu jest natomiast zróżnicowany pod względem wykształcenia: jeden Członek Zarządu posiada wykształcenie wyższe z zakresu marketingu, drugi jest absolwentem prawa. W skład Rady Nadzorczej Spółki wchodzi siedem osób, w tym dwie kobiety, co oznacza, że kobiety stanowią prawie 30% składu tego organu. Spółka nie wyklucza

stosowania tej zasady w przyszłości – po doprecyzowaniu obowiązującej Polityki różnorodności poprzez wskazanie szczegółowych wymogów w zakresie celów różnorodności i terminu i sposobu monitorowania realizacji tych celów.

- zasada 2.2: Polityka różnorodności obowiązująca w Spółce nie przewiduje docelowych minimalnych wskaźników udziału mniejszości. Wybierając kandydatów do organów Spółki – Zarządu i Rady Nadzorczej – Spółka kieruje się przede wszystkim przesłankami merytorycznymi takimi jak wiedza, doświadczenie zawodowe i kompetencje kandydatów, co nie zawsze umożliwia w praktyce zachowanie określonego udziału danej mniejszości w składzie konkretnego organu. Niemniej Spółka dąży do możliwie najszerszej realizacji zasady różnorodności. Aktualnie w skład Zarządu Spółki wchodzi dwóch mężczyzn, więc parytet w zakresie płci nie jest w ramach tego organu zachowany. Skład Zarządu jest natomiast zróżnicowany pod względem wykształcenia: jeden Członek Zarządu posiada wykształcenie wyższe z zakresu marketingu, drugi jest absolwentem prawa. W skład Rady Nadzorczej Spółki wchodzi siedem osób, w tym dwie kobiety, co oznacza, że kobiety stanowią prawie 30% składu tego organu.

W dniu 14 czerwca 2024 r. Spółka przekazała za pośrednictwem systemu EBI raport w przedmiocie stanu stosowania i przestrzegania zasad Dobrych Praktyk 2021, informując o zmianie uzasadnienia w zakresie niestosowania zasad 2.1 i 2.2 na następujące:

- zasada 2.1: Spółka posiada Politykę różnorodności w odniesieniu do władz spółki oraz jej kluczowych menedżerów, która zakłada dążenie do zapewnienia w Spółce różnorodności zwłaszcza poprzez poszanowanie wszystkich osób zarządzających i nadzorujących oraz kluczowych menedżerów Spółki i stworzenia im równych szans w zatrudnieniu, dostępie do rozwoju zawodowego i awansu. Przyjęta w Spółce Polityka różnorodności nie określa wprost szczegółowych wskaźników różnorodności, w szczególności w zakresie procentowego wskazania udziałów mniejszości. Podstawowym celem Polityki jest zagwarantowanie, że Spółka będzie zarządzana i kierowana przez osoby o wysokich kwalifikacjach zawodowych i możliwie zróżnicowanym doświadczeniu, przydatnym na zajmowanym stanowisku. Spółka dąży do zapewnienia różnorodności poprzez przeciwdziałanie dyskryminacji, równe traktowanie, rekrutację i dokonywanie oceny w oparciu o obiektywne kryteria, jednakże z doświadczenia Spółki w zakresie przeprowadzanych rekrutacji wynika, że dążenie do zatrudnienia osób o możliwie najwyższych kwalifikacjach zawodowych i merytorycznych, spośród zgłaszających się na konkretne stanowisko kandydatów, nie zawsze umożliwia spełnienie konkretnego udziału danej mniejszości. Stąd Spółka dąży do zachowania zasady różnorodności, jednakże w praktyce – co wynika z dotychczasowego doświadczenia Spółki - spełnienie konkretnych kryteriów różnorodności może być w przypadku Spółki znacznie utrudnione. Aktualnie w skład Zarządu Spółki wchodzi dwóch mężczyzn, więc parytet w

zakresie płci nie jest w ramach tego organu zachowany. Skład Zarządu jest natomiast zróżnicowany pod względem wykształcenia: jeden Członek Zarządu posiada wykształcenie wyższe z zakresu marketingu, drugi jest absolwentem prawa. W skład Rady Nadzorczej Spółki wchodzi siedem osób, w tym trzy kobiety, co oznacza, że kobiety stanowią 40% składu tego organu. Spółka nie wyklucza stosowania tej zasady w przyszłości – po doprecyzowaniu obowiązującej Polityki różnorodności poprzez wskazanie szczegółowych wymogów w zakresie celów różnorodności i terminu i sposobu monitorowania realizacji tych celów.

- zasada 2.2: Polityka różnorodności obowiązująca w Spółce nie przewiduje docelowych minimalnych wskaźników udziału mniejszości. Wybierając kandydatów do organów Spółki – Zarządu i Rady Nadzorczej – Spółka kieruje się przede wszystkim przesłankami merytorycznymi takimi jak wiedza, doświadczenie zawodowe i kompetencje kandydatów, co nie zawsze umożliwia w praktyce zachowanie określonego udziału danej mniejszości w składzie konkretnego organu. Niemniej Spółka dąży do możliwie najszerszej realizacji zasady różnorodności. Aktualnie w skład Zarządu Spółki wchodzi dwóch mężczyzn, więc parytet w zakresie płci nie jest w ramach tego organu zachowany. Skład Zarządu jest natomiast zróżnicowany pod względem wykształcenia: jeden Członek Zarządu posiada wykształcenie wyższe z zakresu marketingu, drugi jest absolwentem prawa. W skład Rady Nadzorczej Spółki wchodzi siedem osób, w tym trzy kobiety, co oznacza, że kobiety stanowią 40% składu tego organu.

W dniu 25 kwietnia 2025 r. Spółka przekazała za pośrednictwem systemu EBI raport w przedmiocie stanu stosowania i przestrzegania zasad Dobrych Praktyk 2021, informując o zmianie uzasadnienia w zakresie niestosowania zasad 1.3.1., 1.3.2., 1.4., 1.4.1., 1.4.2. i 2.1. na następujące:

- zasada 1.3.1.: Na moment sporządzania raportu Spółka nie opracowała formalnej strategii biznesowej. Natomiast w Spółce obowiązuje Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej ENEL-MED na lata 2025-2030 (dalej: Strategia ZR) przyjęta przez Zarząd Spółki i pozytywnie zaopiniowana przez Radę Nadzorczą Spółki. Strategia ZR zawiera istotne tematy w ramach trzech obszarów: środowiska naturalnego i klimatu, ludzi i społeczeństwa, w tym pracowników i konsumentów oraz ładu korporacyjnego i zarządczego. Strategia ZR zawiera mierniki związane m.in. ze zmianami klimatu (dekarbonizacją działalności), a także oszczędnością energii elektrycznej oraz wdrożeniem zasad gospodarki o obiegu zamkniętym. Założenia zrównoważonego rozwoju ENEL-MED znajdują się w Strategii ZR opublikowanej na stronie internetowej Spółki. Szczegółowe informacje w zakresie zrównoważonego rozwoju Spółka publikuje w ramach Sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju stanowiącej składnik Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki.

- zasada 1.3.2.: W nawiązaniu do komentarza do punktu 1.3.1. - Spółka na dzień składania raportu nie sporządziła formalnej strategii biznesowej. W Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej ENEL-MED na lata 2025-2030 Spółka uwzględniła kwestie społeczne i pracownicze, w tym w zakresie tworzenia zrównoważonej i włączającej kultury organizacji, a także tworzenia nowoczesnego i wydajnego systemu opieki zdrowotnej w Polsce. Założenia zrównoważonego rozwoju ENEL-MED znajdują się w Strategii ZR opublikowanej na stronie internetowej Spółki. Szczegółowe informacje w zakresie zrównoważonego rozwoju Spółka publikuje w ramach Sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju stanowiącej składnik Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki.

- zasada 1.4.: W nawiązaniu do komentarza do pkt 1.3.1. - Spółka nie stosuje niniejszej zasady ze względu na brak formalnej strategii biznesowej. Natomiast Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej ENEL-MED na lata 2025-2030 (dalej: Strategia ZR) została umieszczona na stronie internetowej Spółki. Strategia ZR zawiera cele główne i operacyjne w ramach trzech obszarów: środowiska naturalnego i klimatu, ludzi i społeczeństwa, w tym pracowników i konsumentów oraz ładu korporacyjnego i zarządczego. Strategia ZR zawiera założenia zrównoważonego rozwoju ENEL-MED, mierzalne cele, jak również krótkoterminowy, średnioterminowy i długoterminowy horyzont realizacji działań. Spółka w ramach Sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, stanowiącej składnik Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki, będzie przedstawiać informacje na temat stanu realizacji Strategii ZR.

- zasada 1.4.1.: W nawiązaniu do komentarza do pkt 1.3.1. i pkt 1.4., Spółka wskazuje, że nie posiada formalnej strategii biznesowej. Spółka posiada Strategię Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej ENEL-MED na lata 2025-2030 uwzględniającą cele środowiskowe, w tym dotyczące dekarbonizacji działalności. Przyjęta przez Spółkę Polityka Zrównoważonego Rozwoju (ESG) Grupy Kapitałowej ENEL-MED zakłada dążenie do ciągłej poprawy parametrów środowiskowych świadczonych usług. Spółka w ramach Sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, stanowiącej składnik Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki, przedstawia informacje na temat roli organów Spółki oraz przekazywanych im informacji w zakresie zrównoważonego rozwoju i podejmowanych przez nie kwestii z tego zakresu.

- zasada 1.4.2.: Spółka nie stosuje niniejszej zasady ze względu na brak formalnej strategii biznesowej. W Spółce obowiązuje Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej ENEL-MED na lata 2025-2030 (dalej: Strategia ZR). Strategia ZR uwzględnia kwestie społeczne i pracownicze, jednak nie zawiera celów dotyczących kwestii objętych niniejszą zasadą. Polityka wynagrodzeń w Spółce uwzględnia rozwiązania służące unikaniu dyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn. Wynagrodzenia są adekwatne do powierzonego poszczególnym osobom zakresu zadań i uwzględniają pełnienie dodatkowych funkcji. Spółka publikuje wskaźniki wynagrodzeń - lukę płacową i wskaźnik CEO Pay Ratio – w ramach corocznej

Sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju stanowiącej składnik Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki.

- zasada 2.1: Spółka posiada Politykę różnorodności, która zakłada dążenie do zapewnienia różnorodności poprzez poszanowanie wszystkich osób zatrudnionych i współpracujących ze Spółką oraz stworzenie równych szans w zatrudnieniu, dostępie do rozwoju zawodowego i awansu. Przyjęta w Spółce Polityka różnorodności nie określa wprost szczegółowych wskaźników różnorodności, w szczególności w zakresie procentowego wskazania udziałów mniejszości. Podstawowym celem Polityki jest zagwarantowanie, że Spółka jest zarządzana przez osoby o wysokich kwalifikacjach zawodowych i możliwie zróżnicowanym doświadczeniu zawodowym, które kierują się na co dzień wartościami Spółki oraz przestrzegają ustanowionych reguł postępowania. Spółka dąży do zapewnienia różnorodności poprzez: przeciwdziałanie dyskryminacji, stwarzanie równych szans w dostępie do rozwoju zawodowego oraz awansu, integrację osób z niepełnosprawnościami, wprowadzenie środków zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy, jak również rekrutację i dokonywanie oceny w oparciu o obiektywne kryteria. Jednakże z doświadczenia Spółki w zakresie przeprowadzanych rekrutacji wynika, że dążenie do zatrudnienia osób o możliwie najwyższych kwalifikacjach zawodowych i merytorycznych, spośród zgłaszających się na konkretne stanowisko kandydatów, nie zawsze umożliwia spełnienie konkretnego udziału danej mniejszości. Stąd Spółka dąży do zachowania zasady różnorodności, jednakże w praktyce – co wynika z dotychczasowego doświadczenia Spółki - spełnienie konkretnych kryteriów różnorodności może być w przypadku Spółki znacznie utrudnione. Aktualnie w skład Zarządu Spółki wchodzi dwóch mężczyzn, więc parytet w zakresie płci nie jest w ramach tego organu zachowany. Skład Zarządu jest natomiast zróżnicowany pod względem wykształcenia: jeden Członek Zarządu posiada wykształcenie wyższe z zakresu marketingu, drugi jest absolwentem prawa. W skład Rady Nadzorczej Spółki wchodzi siedem osób, w tym trzy kobiety, co oznacza, że kobiety stanowią 40% składu tego organu. Spółka nie wyklucza stosowania tej zasady w przyszłości – po doprecyzowaniu obowiązującej Polityki różnorodności poprzez wskazanie szczegółowych wymogów w zakresie celów różnorodności i terminu i sposobu monitorowania realizacji tych celów.

W dniu 31 grudnia 2025 r. Spółka przekazała za pośrednictwem systemu GPW Data raport w przedmiocie stanu stosowania i przestrzegania zasad Dobrych Praktyk 2021, informując o zmianie uzasadnienia w zakresie niestosowania zasad 1.2., 1.3.1., 1.3.2., 1.4., 1.4.1., 1.4.2. i 3.7. na następujące:

- zasada 1.2.: Spółka stosuje zasadę w ograniczonym zakresie. Spółka publikuje wyniki finansowe po zakończeniu okresu sprawozdawczego zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, dokładając wszelkich starań, aby publikacja nastąpiła najszybciej, jak to możliwe. Jednakże w praktyce ustalenie ostatecznych wyników finansowych Spółki jest, co do zasady, możliwe tuż przed upływem terminu

wynikającego z przepisów prawa. Spółka nie jest w stanie przyspieszyć publikacji wyników, co wynika z konieczności przeprowadzenia procesu badania sprawozdań przez biegłego rewidenta oraz ze specyfiki działalności Spółki, która implikuje opóźnienia w rozliczeniach z podmiotami, z którymi współpracuje Spółka. Spółka nie publikuje wstępnych szacunkowych wyników finansowych, gdyż wstępne prognozy z ww. względów byłyby w opinii Spółki niemiarodajne.

- zasada 1.3.1.: Na moment sporządzania raportu Spółka nie opracowała formalnej strategii biznesowej. Natomiast w Spółce obowiązuje Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej ENEL-MED na lata 2025-2030 (dalej: Strategia ZR) przyjęta przez Zarząd Spółki i pozytywnie zaopiniowana przez Radę Nadzorczą Spółki. Strategia ZR została przyjęta w momencie, kiedy Spółka posiadała grupę kapitałową i pełniła w niej funkcję spółki dominującej. Aktualnie Spółka nie posiada grupy kapitałowej, jednak założenia i cele określone w Strategii ZR są dalej aktualne i będą przez nią realizowane. Strategia ZR zawiera istotne tematy w ramach trzech obszarów: środowiska naturalnego i klimatu, ludzi i społeczeństwa, w tym pracowników i konsumentów oraz ładu korporacyjnego i zarządczego. Strategia ZR zawiera mierniki związane m.in. ze zmianami klimatu (dekarbonizacją działalności), a także oszczędnością energii elektrycznej oraz wdrożeniem zasad gospodarki o obiegu zamkniętym. Założenia zrównoważonego rozwoju ENELMED znajdują się w Strategii ZR opublikowanej na stronie internetowej Spółki. Szczegółowe informacje w zakresie zrównoważonego rozwoju Spółka publikuje w ramach Sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju stanowiącej składnik Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki.

- zasada 1.3.2.: W nawiązaniu do komentarza do punktu 1.3.1. - Spółka na dzień składania raportu nie sporządziła formalnej strategii biznesowej. W Strategii Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej ENEL-MED na lata 2025-2030 Spółka uwzględniła kwestie społeczne i pracownicze, w tym w zakresie tworzenia zrównoważonej i włączającej kultury organizacji, a także tworzenia nowoczesnego i wydajnego systemu opieki zdrowotnej w Polsce. Strategia ZR została przyjęta w momencie, kiedy Spółka posiadała grupę kapitałową i pełniła w niej funkcję spółki dominującej. Aktualnie Spółka nie posiada grupy kapitałowej, jednak założenia i cele określone w Strategii ZR są dalej aktualne i będą przez nią realizowane. Założenia zrównoważonego rozwoju ENEL-MED znajdują się w Strategii ZR opublikowanej na stronie internetowej Spółki. Szczegółowe informacje w zakresie zrównoważonego rozwoju Spółka publikuje w ramach Sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju stanowiącej składnik Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki.

- zasada 1.4.: W nawiązaniu do komentarza do pkt 1.3.1. - Spółka nie stosuje niniejszej zasady ze względu na brak formalnej strategii biznesowej. Natomiast Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej ENEL-MED na lata 2025-2030 (dalej: Strategia ZR) została umieszczona na stronie

internetowej Spółki. Strategia ZR została przyjęta w momencie, kiedy Spółka posiadała grupę kapitałową i pełniła w niej funkcję spółki dominującej. Aktualnie Spółka nie posiada grupy kapitałowej, jednak założenia i cele określone w Strategii ZR są dalej aktualne i będą przez nią realizowane. Strategia ZR zawiera cele główne i operacyjne w ramach trzech obszarów: środowiska naturalnego i klimatu, ludzi i społeczeństwa, w tym pracowników i konsumentów oraz ładu korporacyjnego i zarządczego. Strategia ZR zawiera założenia zrównoważonego rozwoju ENEL-MED, mierzalne cele, jak również krótkoterminowy, średnioterminowy i długoterminowy horyzont realizacji działań. Spółka w ramach Sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, stanowiącej składnik Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki, będzie przedstawiać informacje na temat stanu realizacji Strategii ZR.

- zasada 1.4.1.: W nawiązaniu do komentarza do pkt 1.3.1. i pkt 1.4., Spółka wskazuje, że nie posiada formalnej strategii biznesowej. Spółka posiada Strategię Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej ENEL-MED na lata 2025-2030 uwzględniającą cele środowiskowe, w tym dotyczące dekarbonizacji działalności. Strategia ZR została przyjęta w momencie, kiedy Spółka posiadała grupę kapitałową i pełniła w niej funkcję spółki dominującej. Aktualnie Spółka nie posiada grupy kapitałowej, jednak założenia i cele określone w Strategii ZR są dalej aktualne i będą przez nią realizowane. Przyjęta przez Spółkę Polityka Zrównoważonego Rozwoju (ESG) Grupy Kapitałowej ENEL-MED zakłada dążenie do ciągłej poprawy parametrów środowiskowych świadczonych usług. Podobnie jak w przypadku Strategii ZR, założenia Polityki są aktualne mimo tego, że Spółka nie posiada już grupy kapitałowej. Spółka w ramach Sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju, stanowiącej składnik Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki, przedstawia informacje na temat roli organów Spółki oraz przekazywanych im informacji w zakresie zrównoważonego rozwoju i podejmowanych przez nie kwestii z tego zakresu.

- zasada 1.4.2.: Spółka nie stosuje niniejszej zasady ze względu na brak formalnej strategii biznesowej. W Spółce obowiązuje Strategia Zrównoważonego Rozwoju Grupy Kapitałowej ENEL-MED na lata 2025-2030 (dalej: Strategia ZR). Strategia ZR została przyjęta w momencie, kiedy Spółka posiadała grupę kapitałową i pełniła w niej funkcję spółki dominującej. Aktualnie Spółka nie posiada grupy kapitałowej, jednak założenia i cele określone w Strategii ZR są dalej aktualne i będą przez nią realizowane. Strategia ZR uwzględnia kwestie społeczne i pracownicze, jednak nie zawiera celów dotyczących kwestii objętych niniejszą zasadą. Polityka wynagrodzeń w Spółce uwzględnia rozwiązania służące unikaniu dyskryminacji z jakichkolwiek przyczyn. Wynagrodzenia są adekwatne do powierzonego poszczególnym osobom zakresu zadań i uwzględniają pełnienie dodatkowych funkcji. Spółka publikuje wskaźniki wynagrodzeń - lukę płacową i wskaźnik CEO Pay Ratio – w ramach corocznej Sprawozdawczości zrównoważonego rozwoju stanowiącej składnik Sprawozdania Zarządu z działalności Spółki.

- zasada 3.7.: Spółka nie należy do grupy kapitałowej.

7.3. Opis głównych cech stosowanych w przedsiębiorstwie Spółki systemów kontroli wewnętrznej i zarządzania ryzykiem w odniesieniu do procesu sporządzania sprawozdań finansowych

Zarząd Centrum Medyczne ENEL-MED S.A. jest odpowiedzialny za system kontroli wewnętrznej w Spółce oraz jego skuteczność w procesie sporządzania sprawozdań finansowych i raportów okresowych przygotowywanych i publikowanych zgodnie z przepisami prawa, w tym przepisami rozporządzenia Ministra Finansów z dnia 6 czerwca 2025 r. w sprawie informacji bieżących i okresowych przekazywanych przez emitentów papierów wartościowych oraz warunków uznawania za równoważne informacji wymaganych przepisami prawa państwa niebędącego państwem członkowskim.

W trakcie roku Zarząd Spółki analizuje bieżące wyniki finansowe, porównując je z przyjętym budżetem, wykorzystując stosowaną w Spółce sprawozdawczość zarządczą, która zbudowana jest w oparciu o przyjętą politykę rachunkowości i uwzględnia format i szczegółowość danych finansowych prezentowanych w okresowych sprawozdaniach finansowych Spółki. Za przygotowywanie sprawozdań finansowych, okresowej sprawozdawczości finansowej i bieżącej sprawozdawczości zarządczej Spółki odpowiedzialny jest Departament Finansowy Spółki, kierowany aktualnie przez Dyrektora Finansowego. Sprawozdania finansowe oraz raporty okresowe przygotowywane są przez Główną Księgową na podstawie danych finansowych zawartych w okresowej sprawozdawczości zarządczej po ich akceptacji przez Dyrektora Finansowego, z uwzględnieniem innych danych uzupełniających dostarczanych przez określonych pracowników innych departamentów. Kierownictwo średniego i wyższego szczebla Departamentu Finansowego Spółki pod przewodnictwem Dyrektora Finansowego po zamknięciu księgowym każdego miesiąca kalendarzowego analizuje wspólnie wyniki finansowe Spółki w porównaniu do założeń i z uwzględnieniem segmentów biznesowych. Zidentyfikowane błędy korygowane są na bieżąco w księgach Spółki i systemie sprawozdawczym zgodnie z przyjętą polityką rachunkowości. Przygotowywanie sprawozdań finansowych i raportów okresowych rozpoczyna się po akceptacji przez Dyrektora Finansowego wyników zakończonego okresu.

Od lutego 2004 roku Centrum Medyczne ENEL-MED S.A. posiada certyfikat systemu zarządzania jakością na zgodność z normą ISO 9001. Działalność operacyjna jest prowadzona na podstawie wdrożonych procedur funkcjonujących w ramach zidentyfikowanych w organizacji procesów. System kontroli wewnętrznej polega na prowadzeniu regularnych audytów obejmujących działalność operacyjną. Ponadto ma miejsce stały monitoring wskaźników skuteczności procesów oraz przegląd