

POLITICA PRIVIND REMUNERAREA

SOCIETATEA MED LIFE S.A.

Cuprins

I. INTRODUCERE	3
II. DEFINITII.....	4
III. CONTRACTELE DE MANDAT	4
IV. REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE	5
V. REMUNERAREA DIRECTORILOR.....	6
VI. RAPORTARI PRIVIND REMUNERAREA	9
VII. DEROGĂRI	9

I. INTRODUCERE

Cadru legal

În vederea conformării la dispozițiile art. 106 din Legea nr. nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață și ale Codului de Guvernanta Corporativa al Bursei de Valori București, societatea Med Life S.A. (numita în continuare “**MedLife**” sau “**Societatea**”) a aprobat și publicat Politica privind remunerarea administratorilor și directorilor săi (numita în cele ce urmează “**Politica de Remunerare**”).

La redactarea acestui document au fost avute în vedere recomandările din cuprinsul documentului emis de Asociația pentru Relații cu Investitorii la Bursa din Romania intitulat Politica de Remunerare. Ghid de implementare.

Scop

Scopul prezentei Politici de remunerare constă în stabilirea unui set de reguli clare și transparente pe care Societatea le va respecta, în ceea ce privește modul de remunerare al Conducătorilor astfel încât să asigure un sistem de remunerare adecvat și competitiv care să atragă, să rețină și să motiveze acele persoane competente și experimentate, din și în cadrul conducerii sale.

Politica de remunerare urmărește stimularea Conducătorilor atât în ceea ce privește îmbunătățirea rezultatelor Societății pe termen scurt, cât și în vederea consolidării și așezării în piață într-o manieră care să asigure stabilitate și durabilitate pe termen mediu și lung, prin descurajarea comportamentelor riscante sau nepotrivite prin raportare la strategia pe termen lung a MedLife și la interesele investitorilor.

Componentele de remunerare vor fi echilibrate astfel încât să asigure atât o remunerație corespunzătoare, cât și avantaje și stimulente care să confere Conducătorilor un climat de siguranță financiară la nivel de familie și să le permită să își dedice atenția și concentrarea într-o măsură cât mai mare sarcinilor de conducere/supraveghere a Societății.

Domeniu de aplicare. Dispoziții tranzitorii

Politica de remunerare este aplicabilă direct membrilor Consiliului de Administrație al Societății și persoanelor care au calitatea de Director.

Politica de remunerare este elaborată de Consiliul de Administrație la recomandarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare și aprobată prin Hotărâre a Adunării Generale a Acționarilor.

Consiliul de Administrație asigură implementarea prevederilor Politicii de remunerare.

Politica de remunerare se aplică imediat de la data aprobării de către AGA în ceea ce privește orice contract de mandat încheiat după aceasta data cu persoanele care au calitatea de Conducători ai Societății.

Contractele de mandat aflate în derulare se vor executa conform dispozițiilor contractuale agreeate de părți, cu excepția cazului în care Conducătorul accepta încheierea unui act adițional la contractul de mandat pentru implementarea tuturor prevederilor și principiilor din prezenta Politica de Remunerare.

II. DEFINITII

În înțelesul prezentei Politici de Remunerare, termenii și expresiile de mai jos vor avea următoarele semnificații:

- *Act Constitutiv* - Actul constitutiv al MedLife;
- *Administrator* - membru în Consiliul de Administrație al MedLife;
- *Administrator executiv* - persoana care deține, în același timp, poziția de administrator și pe aceea de Director al Societății;
- *Administrator neexecutiv* - persoana care deține poziția de administrator și nu deține, în același timp, și poziția de director al Societății;
- *Consiliu* - Consiliul de Administrație al MedLife;
- *Comitetul Executiv* – structura corporativă care reunește Directorii
- *Conducător* – Membru al Consiliului de Administrație sau Director
- *Director* - persoana către care a fost delegată conducerea Societății, de către Consiliul de Administrație, în conformitate cu prevederile art. 143 din Legea societăților nr. 31/1990 și care a încheiat cu Societatea un contract de mandat. Termenul de „director” include și se referă și la termenul de Director General;
- *MedLife sau Societatea* - Societatea Med Life SA.

III. CONTRACTELE DE MANDAT

Contractele de mandat ale Administratorilor

Între MedLife și Administratori se încheie contracte de mandat pe o durată de patru ani, sau, în cazul în care AGA stabilește o altă durată, pe o perioadă egală cu durata mandatului acordat de AGA.

În cazul în care un Administrator este numit în urma vacantării unei poziții de membru în Consiliul de Administrație, contractul de mandat va fi încheiat doar pentru durata rămasă, de la momentul numirii acestuia pe postul vacant și până la finalul termenului mandatului predecesorului său.

În cazul în care intervine revocarea administratorului conform art. 137¹ alin. (4) din Legea societăților, cu consecința denunțării Contractului de mandat, Contractul de mandat va prevedea obligația Societății de a achita administratorului, la momentul încetării Contractului în acest mod, o sumă care reprezintă valoarea a cel mult 3 (trei) Remunerații Fixe lunare.

Contractul de mandat va prevedea un termen de preaviz de 3 (trei) luni, pentru situația în care administratorul intenționează să renunțe la mandat prin demisie.

În cazul în care contractul de mandat încetează prin reziliere din culpa Administratorului (respectiv exista o neîndeplinire a obligațiilor contractuale și/sau legale) nu se plătește nici o compensație la încetarea Contractului de mandat.

Contractele de mandat ale Directorilor

Între MedLife și Directori se încheie contracte de mandat. Directorii fac parte din Comitetul Executiv, conform prevederilor Actului Constitutiv al Societății.

Contractul de mandat se încheie pe o perioadă de patru (4) ani.

Contractul de mandat va prevedea un termen de preaviz de 2 (doua) luni, pentru situația în care Directorul intenționează să renunțe la mandat prin demisie.

Societatea poate denunța unilateral Contractul de mandat, prin transmiterea unei notificări scrise către Director cu condiția respectării unui termen de preaviz de 2 (doua) luni.

În cazul în care Societatea revocă Directorul fără justă cauză, Contractele de mandat vor include obligația MedLife de a plăti o compensație al cărei quantum poate fi egal cu o sumă maximă egală cu remunerația fixă pentru 6 (șase) luni.

În cazul în care încetarea Contractului de mandat de către Societate se realizează prin reziliere din culpa Directorului, (respectiv exista o neîndeplinire a obligațiilor contractuale și/sau legale) nu se plătește nici o compensație la încetarea Contractului de mandat.

IV. REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

Administratorii beneficiază de o remunerație fixă lunară, care este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor MedLife.

Toți Administratorii vor beneficia de aceeași remunerație, cu excepția președintelui Consiliului de Administrație, pentru care Adunarea Generală a Asociaților poate stabili o remunerație lunară fixă mai mare.

Nu se vor acorda remunerații suplimentare pentru Administratorii însărcinați cu funcții specifice în cadrul Consiliului de Administrație.

Pe lângă această componentă fixă, se adaugă următoarele beneficii, care se vor acorda în conformitate cu prevederile prezentului document și cu regulile interne aplicabile la nivelul Societății, într-un cuantum total net limitat la echivalentul în RON al sumei de 12.500 EUR pe an :

- abonament medical în rețeaua MedLife
- cursuri de formare profesională/acoperirea cheltuielilor de studiu pentru Administrator sau pentru o rudă de grad I
- abonament sau cotizație la o sală de sport/club sportiv pentru Administrator și membrii familiei (soț, copii)

Cu excepția participării la sistemul public de pensii și, implicit, la pilonul II al sistemului de pensii din România (i.e. fondurile de pensii administrate privat), Administratorii nu beneficiază de contribuții la sistemele facultative de pensii.

Administratorilor li se pun la dispoziție, în conformitate cu regulile interne aplicabile la nivelul Medlife, laptop, telefon, mașină și li se compensează cheltuielile efectuate pentru îndeplinirea atribuțiilor care le-au fost încredințate de către Societate.

V. REMUNERAREA DIRECTORILOR

Remunerația Directorilor este stabilită de Consiliul de Administrație al Societății și va include o componentă fixă lunară și una sau mai multe componente variabile.

Componenta variabilă nu va depăși 30% din totalul remunerației financiare anuale acordate fiecărui Director.

În cadrul componentei variabile, componenta de stimulare pe termen scurt nu va depăși 50 % din totalul componentei variabile.

Indemnizația fixă lunară

Va fi stabilită pentru fiecare Director în parte, în funcție de :

- experiența profesională relevantă
- responsabilitatea organizațională
- complexitatea atribuțiilor

- nivelul comparativ pentru funcții similare din piață, specificul companiei și entități similare listate
- cadrul general de remunerații în MedLife, astfel încât să se evite situații în care angajați care nu dețin calitatea de Director să obțină remunerații semnificativ mai mari decât Directorii

Indemnizația fixă lunară a oricărui director nu va depăși nivelul indemnizației fixe lunare acordate directorului general.

Între indemnizația minimă și maximă aflate în plată pentru Directorii MedLife (cu excepția remunerației directorului general), nu va exista o diferență mai mare de 30%.

Indemnizația variabilă:

Indemnizația variabilă va conține o componentă de stimulare pe termen scurt, care poate fi acordată pentru fiecare exercițiu financiar sub forma unei plăți unice anuale (bonus de performanță) și o componentă de stimulare pe termen lung, constând în acordarea de acțiuni MedLife.

➤ Componenta de stimulare pe termen scurt

Va fi stabilită ca o sumă fixă (de maximum 15% din valoarea anuală a remunerației fixe cumulate pentru un an) care poate fi acordată, total sau parțial, pe baza unei evaluări obiective de îndeplinire a unor obiective prestabilite (indicatori cheie de performanță) care vor constitui anexă la contractul de mandat.

Se vor stabili cel puțin 5 indicatori cheie de performanță pentru fiecare director, din care cel puțin doi nefinanciari, fiecare indicator putând avea o pondere diferită la determinarea gradului global de îndeplinire a obiectivelor.

De asemenea, se vor stabili în mod lipsit de echivoc cazurile în care componenta de stimulare pe termen scurt poate fi ajustată (malus) sau restituită (claw-back).

Indemnizația variabilă pe termen scurt poate fi acordată în cuantum de 100 % în cazul atingerii unui grad global prestabilit de îndeplinire a obiectivelor, sau parțial, proporțional cu procentul de îndeplinire a acestora.

Pentru acordarea componentei de stimulare pe termen scurt, se va stabili un prag minim global de îndeplinire a obiectivelor, sub care nu se va acorda bonusul de performanță.

Consiliul de administrație poate stabili motivat ca, pentru anumite poziții de Director, să nu includă componenta de stimulare pe termen scurt în structura remunerației.

Componenta de stimulare pe termen scurt urmărește ca fiecare Director să fie în mod direct co-interesat în atingerea obiectivelor Companiei pe termen scurt și să stimuleze îndeplinirea atribuțiilor la un nivel calitativ superior, cu implicarea directă în vederea atingerii unor ținte.

➤ **Componenta de stimulare pe termen lung**

Va fi stabilită sub forma acordării, cu titlu gratuit, de acțiuni MedLife, pe baza unui plan aprobat de Consiliul de Administrație (Planul de stimulente pe termen lung).

Planul de stimulente pe termen lung presupune acordarea în favoarea Directorului a dreptului de a primi cu titlu gratuit, la finalul unei perioade de investire, un număr prestabilit de acțiuni emise de MedLife urmare a convertirii unor unități de tip unități de acțiuni restricționate în acțiuni propriu-zise.

Planul de stimulente pe termen lung va stabili condițiile de accesare, perioada de investire, indicatorii de performanță care trebuie atinși atât la nivel de Societate cât și la nivelul individual al fiecărui Director, atât financiari cât și non-financiari.

Componenta de stimulare pe termen lung urmărește ca o parte semnificativă a remunerației Directorilor să fie acordată prin mecanisme care să stimuleze dezvoltarea durabilă, cooperarea interorganizațională și alinierea scopurilor urmărite de Directori cu scopurile MedLife și ale acționarilor pe termen lung.

Alte beneficii

Directorii au dreptul la acordarea următoarelor beneficii, în conformitate cu prevederile prezentului document și cu regulile interne aplicabile la nivelul Medlife, într-un quantum total net limitat la echivalentul în RON al sumei de 10.500 EUR pe an :

- abonament medical în rețeaua MedLife
- cursuri de formare profesională/acoperirea cheltuielilor de studiu pentru Administrator sau pentru o ruda de grad I
- abonament sau cotizație la o sală de sport/club sportiv pentru Administrator și membrii familiei (soț, copii)

Cu excepția participării la sistemul public de pensii și, implicit, la pilonul II al sistemului de pensii din România (i.e. fondurile de pensii administrate privat), Directorii nu beneficiază de contribuții la sistemele facultative de pensii plătite de MedLife.

Directorilor li se pun la dispoziție, în conformitate cu regulile interne aplicabile la nivelul Medlife, laptop, telefon, mașină și li se compensează cheltuielile efectuate pentru îndeplinirea atribuțiilor care le-au fost încredințate de către Societate.

Indemnizația fixă lunară cuvenită Administratorilor executivi, aferentă celor două calități deținute în cadrul MedLife, poate fi cumulată.

Conducătorii au încheiată o asigurare de răspundere civilă profesională ale cărei costuri sunt suportate de MedLife, având o valoare maxima agregata a despăgubirilor de 5.500.000 Euro.

VI. RAPORTARI PRIVIND REMUNERAREA

Raportarea anuală a informațiilor privind remunerarea se face prin intermediul situațiilor financiare anuale și a Raportului de remunerare, care va fi supus votului consultativ al acționarilor în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor.

VII. DEROGĂRI

În împrejurări excepționale, atunci când este necesar pentru a asigura viabilitatea MedLife sau pentru a servi intereselor pe termen lung și sustenabilității Companiei, prin decizie a Consiliului de Administrație se poate deroga de la prevederile Politicii de remunerare, cu respectarea următoarelor reguli:

- În ceea ce privește indemnizațiile fixe, derogările se pot aplica pe o perioadă de maximum 6 luni, cu o variație de maximum 30 % față de valoarea de bază și o singură dată în cursul unui mandat
- În ceea ce privește indemnizațiile variabile, derogările se pot aplica punctual, în cazuri de performanță excepțională a unui Conducător, cu impact pozitiv determinant, prin suplimentarea valorii maxime a bonusului de performanță cu maximum 100 %

Necesitatea derogărilor va fi evaluată de Comitetul de remunerare, care va face propuneri motivate către Consiliul de Administrație.

Orice derogare va fi raportată ca atare în cadrul Raportului privind remunerarea.