

Nota de fundamentare a Consiliului de Administratie al Med Life S.A. (MedLife sau Compania) pentru Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor (AGOA) din data de 27 aprilie 2023/28 aprilie 2023 (punctul 6 de pe ordinea de zi)

Referitoare la Aprobarea Politicii de Remunerare a societatii Med Life S.A.

Temei legal:

- Actul Constitutiv Med Life S.A.;
- Legea nr. 24 / 2017 privind emitentii de instrumente financiare si operatiuni de piata, republicata.

Context:

Politica privind Remunerarea Societatii Med Life S.A., aplicabila membrilor Consiliului de Administratie al Societatii si persoanelor care au calitatea de Director a fost aprobata in cadrul Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor din data de 28 aprilie 2021 si pusa la dispozitie actionarilor pe pagina web a companiei, sectiunea Relatia cu Investitorii – sectiunea Documente Guvernanta Corporativa.

Avand in vedere:

Complexitatea activitatii desfasurate la nivelul Grupului ca urmare a finalizarii a 13 achizitii si 7 dezvoltari organice in cursul anului 2022, noile linii de activitate si provocarile contextului economic actual, coroborate cu asigurarea un sistem de remunerare adecvat si competitiv care sa atraga, sa retina si sa motiveze acele persoane competente si experimentate, apare necesitatea revizuirii Politicii privind Remunerarea.

Principalele amendamente:

Modificarile aduse Politicii se refera, in principal, la revizuirea sistemului actual de remuneratie, in vederea stimulării Conducatorilor atat in ceea ce priveste imbunatatirea rezultatelor Societatii pe termen scurt, cat si in vederea consolidării si asezării in piata, intr-o maniera care sa asigure stabilitate si durabilitate pe termen mediu si lung. Restul modificarilor aduse continutului nu impacteaza prevederile Politicii in vigoare, ci au ca scop o parcurgere si intelegere mai usoara a documentului.

Modificarile propuse privind sistemul de remuneratie sunt prezentate comparativ mai jos:

Politica de Remunare – varianta supusa aprobarii	Politica de Remunerare in vigoare
<p>Contractele de mandat ale Administratorilor</p> <p>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.</p> <p>În cazul în care un Administrator este numit în urma vacanței 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.</p> <p>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) Remuneratii Fixe lunare.</p> <p>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.</p>	<p>3.1 Contractul de administratie</p> <p>Contractul de administratie se incheie intre MedLife si Administratori.</p> <p>Contractul de Administratie se încheie pe o perioada de patru (4) ani, cu exceptia situatiei in care un administrator este selectat în urma vacantarii unei pozitii de membru în Consiliul de Administratie, in care caz administratorul in cauza este numit doar pentru durata ramasa, de la momentul numirii acestuia, pe postul vacant si pana la finalul termenului mandatului predecesorului sau.</p> <p>In cazul in care intervine revocarea ad nutum, fara justa cauza, a Administratorului, Contractul de Administratie prevede obligatia Societatii de a achita administratorului, la momentul incetarii Contractului in acest mod, o suma care reprezinta valoarea a 3 (trei) Remuneratii Fixe. In cazul in care denuntarea Contractului de administratie de catre Societate se realizeaza cu cauza (respectiv exista o neindeplinire a</p>

<p>În cazul în care contractul de mandat încetează prin reziliere din culpa Administratorului (respectiv exista o neîndeplinire a obligațiilor contractuale si/sau legale) nu se plătește nici o compensație la încetarea Contractului de mandat.</p>	<p>obligatiilor contractuale si/sau legale) nu se plateste nici o compensatie la incetarea Contractului de administratie.</p> <p>Contractul de Administratie prevede un termen de preaviz de 6 (sase) luni, pentru situatia în care administratorul intentioneaza sa renunte la mandat prin inaintarea demisiei sale.</p>
<p>Contractele de mandat ale Directorilor</p> <p>Între MedLife si Directori se încheie contracte de mandat. Directorii fac parte din Comitetul Executiv, conform prevederilor Actului Constitutiv al Societății.</p> <p>Contractul de mandat se încheie pe o perioada de patru (4) ani.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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 suma maximă egală cu remunerația fixa pentru 6 (șase) luni.</p> <p>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.</p>	<p>3.2 Contractul de mandat</p> <p>Contractul de mandat se incheie intre MedLife si Directori. Directorii fac parte din Comitetul Executiv, conform prevederilor Actului Constitutiv al Societatii. Comitetul Executiv poate include un numar de maximum 10 (zece) membri.</p> <p>Contractul de mandat se încheie pe o perioada de patru (4) ani.</p> <p>Un Director poate denunța unilateral Contractul de mandat, prin transmiterea unei notificari scrise catre Societate, cu conditia respectarii unui termen de preaviz de 3 (trei) luni.</p> <p>Societatea poate denunța unilateral Contractul de mandat, prin transmiterea unei notificari scrise catre Director cu conditia respectarii unui termen de preaviz de 3 (trei) luni.</p> <p>In cazul in care Societatea revoca Directorul fara justa cauza, Contractele de mandat pot include obligatia MedLife de a plati o compensatie al carei quantum nu depaseste remuneratia fixa pentru 6 (sase) luni.</p> <p>In cazul in care denuntarea Contractului de mandat de catre Societate se realizeaza cu cauza (respectiv exista o neindeplinire a obligatiilor contractuale si/sau legale) nu se plateste nici o compensatie la incetarea Contractului de mandat.</p>
<p>IV. REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE</p> <p>Administratorii beneficiază de o remunerație fixă lunară, care este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor MedLife.¹</p> <p>Toți Administratorii vor beneficia de aceeași remunerație, cu excepția președintelui Consiliului de Administrație, pentru care Adunarea Generala 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.</p> <p>Pe lângă această componenta 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 quantum total net limitat la echivalentul în RON al sumei de 12.500 EUR pe an :</p>	<p>IV. REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE</p> <p>Remuneratia Administratorilor este stabilita de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor MedLife.</p> <p>Remuneratia membrilor Consiliului de Administratie este formata dintr-o indemnizatie fixa lunara, in cuantum de 5.000 Euro net/luna, pentru membrii Consiliului de Administratie si in cuantum de 7.000 Euro net/luna, pentru Presedintele Consiliului de Administratie. Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor MedLife aproba anual remuneratia Administratorilor.</p> <p>Pe langa aceasta componenta fixa, se adauga urmatoarele beneficii pentru membrii Consiliului de Administratie:</p>

¹ Remuneratia actualilor membri ai Consiliului de Administratie pentru intreaga durata a mandatelor in curs a fost aprobata de catre Adunarea Generala a Actionarilor din data de 28 aprilie 2022, respectiv: echivalentul în RON al sumei de 5.000 EUR/luna net pentru fiecare membru al Consiliului de Administratie cu excepția președintelui și echivalentul în RON al sumei de 7.000 EUR/luna net pentru președintele Consiliului de Administratie.

- 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), 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 lunară² 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%.

- Membrii Consiliului de Administrație beneficiază de cursuri de formare profesională/acoperirea cheltuielilor de studiu, chirie, cazare și abonament medical.

- De asemenea, membrii Consiliului de Administrație primesc pentru a-si desfasura activitatea si masina, telefon si laptop de lucru.

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 plătite de MedLife.

V. REMUNERAREA MEMBRILOR COMITETULUI EXECUTIV

Remuneratia Directorilor este stabilita de Consiliul de Administratie al Societatii. Sistemul de remunerare al Directorilor include o componentă fixă.

Totodata, Directorii au si o serie de beneficii nefinanciare.

Remuneratia Directorilor este formata dintr-o indemnizatie fixa lunara, al carei quantum variaza in functie de fiecare Director in parte, in functie de o serie de elemente ce vor fi explicate in cele de mai jos:

Remuneratia fixă de bază (salariul)

Nivelul remunerației fixe de bază se determină luând în considerare experiența profesională relevantă și responsabilitatea organizațională pentru fiecare poziție de conducere din cadrul Comitetului Executiv

Pentru fiecare poziție din cadrul Comitetului Executiv sunt definite clar roluri și responsabilități, precum și un set de competente și abilități necesare.

~~Remunerația fixă de bază poate varia între 4.000 Euro brut și 20.000 Euro brut în funcție de nivelul de responsabilitate al poziției din cadrul Comitetului Executiv.~~

Beneficii extra-salariale

Directorii executivi cu contract de mandat au următoarele beneficii:

- Directorii executivi beneficiază de cursuri de formare profesională/acoperirea cheltuielilor de studiu, chirie și cazare, abonament la sala de sport, precum și de asigurare de sănătate,

² Este supusa aprobarii Adunării Generale a Acționarilor din data de 27 aprilie 2023 suma agregată de 8.800.000 RON/an net ca limita generală a tuturor remunerațiilor suplimentare ce pot fi acordate membrilor Consiliului de Administrație și a tuturor remunerațiilor directorilor executivi ai Societății (punctul 4 pe ordinea de zi).

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

- De asemenea, Directorii executivi primesc pentru a-si desfasura activitatea masina, telefon si laptop de lucru.

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.

Remuneratia acordata persoanelor care ocupa atat pozitia de Administrator cat si pe cea de Director se cumuleaza.

Administratorii si Directorii au incheiata o asigurare de raspundere civila profesionala ale carei costuri sunt suportate de MedLife avand o valoare maxima cumulata a despagubirilor de 5.500.000 Euro.

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 cuantum 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 încheiat 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.

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

VII. DISPOZITII FINALE

Derogări

~~**Nu se pot face derogări de la Politica privind Remunerarea.**~~

~~**Conflicte de interese**~~

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.

~~Potențialele conflicte de interes în ceea ce privește Politica privind Remunerarea sunt evitate prin:~~

- ~~— Aprobarea Politicii privind Remunerarea în cadrul AGOA;~~
- ~~— Existența unui Comitet de nominalizare și remunerare care prin componența de administratori neexecutivi și independent asigură nu numai o bună fundamentare a procesului de elaborare și revizuire a Politicii privind Remunerarea dar și un plus de independență și obiectivitate.~~

~~În situația în care orice persoană implicată în procesul decizional se consideră în conflict de interese potențial sau efectiv este obligată să se abțină de la participarea la deliberări și de la exercitarea dreptului de vot.~~

~~Alinierea la strategia de afaceri, sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale MedLife~~

~~Structura pachetelor de remunerare (în special inexistența unei componente variabile legate de performanță pentru Administratorii neexecutivi, ponderea componentei fixe în pachetele de remunerare ale Directorilor) este de natură să asigure alinierea politicii de remunerare la strategia de afaceri, sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale MedLife.~~

~~Pentru pastrarea echității interne a structurii de salarizare pentru posturile de Directori, salariul mediu al unui Director nu depășește de 5 x salariul mediu per unitate al unui medic.~~

În urma celor expuse mai sus,

Se propune AGOA: Aprobarea Politicii de Remunerare a societății Med Life S.A.

Mihail Marcu

Presedinte Consiliu de Administrație