

Notă de fundamentare a Consiliului de Administrație al Med Life S.A. (“MedLife” sau “Societatea”)
pentru Adunarea Generală Ordinara a Acționarilor (AGOA) din data de
10/11.10.2024 (pct. 3 de pe ordinea de zi)

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

Temei legal:

- Actul Constitutiv Med Life S.A.
- Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, republicată (“Legea 24/2017”)

1. Context:

Politica de Remunerare a MedLife, aplicabilă membrilor Consiliului de Administrație al Societății și Directorilor (“**Conducătorii**”), în înțelesul Legii nr. 31/1990 a societăților, a fost aprobată în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor nr. 1 din data de 27.04.2023 (hotărârea nr. 6) și pusă la dispoziția acționarilor pe pagina web a Societății, secțiunea *Relația cu Investitorii* – subsecțiunea *Documente Guvernanță Corporativă*. Politica de Remunerare existentă a intrat în vigoare la data de 27.04.2023.

2. Având în vedere:

Complexitatea activității desfășurate la nivelul Grupului MedLife coroborată cu necesitatea asigurării unui sistem de remunerare adecvat și competitiv aliniat practicilor din piață, care să atragă persoane competente și experimentate în rolul de Conducători ai Societății, precum și să rețină și să motiveze Conducătorii actuali, a fost identificată necesitatea revizuirii Politicii de Remunerare.

3. Principalele modificări:

Modificările aduse Politicii de Remunerare constau, în principal, în detalierea sistemului actual de remunerare variabilă, astfel încât, printre altele, să fie introduse informații suplimentare privind componenta de stimulare pe termen scurt precum și condițiile planului de stimulente pe termen lung.

În contextul modificărilor la Politica de Remunerare supuse aprobării, se va avea în vedere și faptul că numărul Directorilor societății (i.e. numărul membrilor Comitetului Executiv) se va reduce de la 10 la 5.

4. Obiectivul modificărilor:

Obiectivul final al modificărilor la Politică este acela de a stimula performanța Conducătorilor, atât în ceea ce privește îmbunătățirea rezultatelor financiare ale Societății pe termen scurt și lung, cât și în vederea consolidării și alinierea la practicile pieței, într-o manieră care să asigure stabilitate și durabilitate pe termen lung. Totodată, modificările sunt menite să alinieze în mod transparent interesele Societății și ale investitorilor cu cele ale Conducătorilor.

Redăm în tabelul centralizator de mai jos principalele elemente supuse modificării privind Politica de Remunerare, acestea nefiind prezentate în mod exhaustiv. Versiunea actualizată a Politicii de Remunerare supusă aprobării, cuprinzând toate modificările propuse este pusă la dispoziția acționarilor în cadrul documentației pentru Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor:

MODIFICĂRILE PROPUSE LA POLITICA DE REMUNERARE	
Politica de Remunerare modificată – varianta supusă aprobării AGOA din data de 10/11.10.2024	Politica de Remunerare în vigoare (din data de 27.04.2023)
<u>Sec. III – Contractele de mandat</u>	
<u>Sec. III lit. b) – Contractele de mandat ale Directorilor</u> Noul termen de preaviz de renunțare a mandatului de către Director este de 3 (trei) luni.	<u>Sec. III – Contractele de mandat ale Directorilor</u> Politica existentă conține un termen de preaviz de 2 (două) luni.
<u>Sec. V – Remunerarea Directorilor</u>	
Se explicitează distincția dintre componentele de (i) remunerare fixă, (ii) remunerare variabilă (ce cuprinde o componentă pe termen scurt și o componentă pe termen lung), precum și (iii) alte beneficii. Din remunerația variabilă totală, componenta pe termen scurt reprezintă maxim 30%, în timp ce componenta pe termen lung reprezintă maxim 70%.	Conceptual, deja se regăsesc în Politica existentă aceste 3 componente de remunerație, însă distincția dintre acestea nu este explicată în toate cazurile.
<u>Sec. V lit. b) – Remunerarea variabilă</u> <u>(i) Componenta de stimulare pe termen scurt</u> Se detaliază componenta de stimulare pe termen scurt, fără a aduce atingere faptului că acest mecanism va continua să fie decontat în bani (i.e. bonusul anual de performanță). Se introduce o defalcare expresă a categoriilor de criterii de performanță, respectiv: (i) indicatori financiari (pondere de până la 40%); (ii) indicatori funcționali, în directă corelare cu aria de activitate a Directorilor (pondere de până la 40%) și (iii) indicatori non-financiari (pondere între 10%-30%). De asemenea, se explicitează că ponderea totală cumulată a acestor indicatori trebuie să fie de 100% și nu poate fi modificată pe parcursul anului de referință care este în desfășurare. De asemenea, se introduce o descriere neexhaustivă a situațiilor care pot motiva excluderea unei anumite poziții de Director de la componenta de stimulare pe termen scurt.	<u>Sec. V – Indemnizația variabilă</u> <u>Componenta de stimulare pe termen scurt</u> Conceptual, deja se regăsește în Politica existentă posibilitatea derulării componentei de stimulare pe termen scurt, însă prevederile sunt în termeni mai generali.

<u>Sec. V lit. b) – Remunerarea variabilă</u> <u>(ii) Componenta de stimulare pe termen lung</u> Se introduc condițiile principale ale planului de stimulente pe termen lung, plan ce implică alocarea de acțiuni cu titlu gratuit, sub rezerva îndeplinirii unor condiții de investiție (inclusiv îndeplinirea indicatorilor de performanță și parcurgerea unor perioade de investiție intermediare și a unei perioade totale). Valoarea finală a pachetului de acțiuni la momentul investiției intermediare și totale, după caz, va fi ajustată cu gradul de realizare a indicatorilor de performanță stabiliți pentru perioada de referință (intermediară/ totală), sub rezerva celorlalte condiții de investiție din cadrul Politicii de Remunerare. Investiția intermediară are loc anual în timp ce investiția totală are loc după 4 (patru) ani.	<u>Sec. V – Indemnizația variabilă</u> <u>Componenta de stimulare pe termen lung</u> Conceptual, deja se regăsește în Politica existentă posibilitatea stabilirii unui plan de stimulente pe termen lung, însă prevederile relevante sunt în termeni generali.
<u>Sec. V lit. d) – Ajustarea remunerației variabile (malus / claw-back)</u> Se detaliază posibilitatea activării mecanismelor de ajustare (<i>malus</i>) / recuperare (<i>claw-back</i>) a remunerației variabile în situații excepționale precum fraudă sau abatere disciplinară gravă a Directorului.	<u>Sec. V – Indemnizația variabilă</u> Prevederile existente de <i>malus</i> / <i>claw-back</i> sunt în termeni generali.

În urma celor expuse mai sus,

Se propune AGOA: Aprobarea Politicii de Remunerare modificată a societății Med Life S.A. (pct. 3 de pe ordinea de zi)

MIHAIL MARCU

Președintele Consiliului de Administrație

MED LIFE S.A.