

POLITICA PRIVIND REMUNERAREA

SOCIETATEA MED LIFE S.A.

Cuprins

| | |
|-------|--|
| I. | INTRODUCERE |
| II. | DEFINITII |
| III. | CONTRACTELE DE ADMINISTRATIE. CONTRACTELE DE MANDAT |
| IV. | REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE |
| V. | REMUNERAREA MEMBRILOR COMITERULUI EXECUTIV / DIRECTORILOR SOCIETATII |
| VI. | OBIECTIVE SI INDICATORI DE PERFORMANTA |
| VII. | RAPORTARI PRIVIND REMUNERAREA |
| VIII. | DISPOZITII FINALE |

I. INTRODUCERE

În vederea conformării și alinierii cu dispozițiile Legii nr. 158/2020 pentru modificarea, completarea și abrogarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată și de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE și 2011/61/UE, precum și a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 și (UE) nr. 648/2012, ale Legii nr. 24/2017 privind emitentii de instrumente financiare și operațiuni de piață și ale Codului de Guvernare Corporativă al Bursei de Valori București, societatea Med Life S.A. (numită în continuare “**MedLife**” sau “**Societatea**”) a aprobat și publicat Politica privind remunerarea administratorilor și directorilor săi (numită în cele ce urmează “**Politica privind Remunerarea**”).

Scopul politicii

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 membrilor Consiliului de Administrație al Societății și a membrilor Comitetului Executiv.

Societatea își exprimă intenția de a asigura un nivel de remunerare suficient, astfel încât să reușească să atragă, să rețină și să motiveze acele persoane competente și experimentate, din și în cadrul conducerii sale.

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 detine, in acelasi timp, pozitia de administrator si pe aceea de Director al Societatii;
- *Administrator neexecutiv* - persoana care detine pozitia de administrator si nu detine, in acelasi timp, si pozitia de director al Societatii;
- *Consiliu* - Consiliul de Administratie al MedLife;
- *Comitetul Executiv* – structura corporativa care reuneste Directorii
- *Director* - persoana catre care a fost delegata conducerea Societatii, de catre Consiliul de Administratie si care a încheiat cu Societatea un contract de mandat. Termenul de „director” include si se refera si la termenul de Director General;
- *MedLife sau Societatea* - Societatea Med Life SA.

Consideratii generale si principiile Politicii privind Remunerarea

Societatea dorește să asigure un nivel de remunerare competitiv pentru a atrage, reține și motiva persoane cu pregătire profesională și cu experiență pentru a face parte din conducerea administrativă și executivă.

Politica de remunerare are in vedere:

- Motivarea Administratorilor si a Directorilor pentru a asigura dezvoltarea organizatiei și alinierea cu interesul acționarilor
- Stabilitatea structurii de remunerației

Principii:

- Atragerea, retenția și motivarea Administratorilor si Directorilor
- Menținerea competitivității pachetelor de remunerare prin raportare la conditiile prevalente din piata
- Transparența privind remunerarea
- Echilibrul între componentele pachetului de remunerare

Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor

Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor MedLife aproba Politica privind Remunerarea, precum si modificarile acesteia.

Consiliul de administratie

Consiliul de Administratie supune spre aprobare adunarii generale a actionarilor Politica privind Remunerarea.
Consiliul de Administratie asigura implementarea Politicii privind Remunerarea.

Comitetul de nominalizare si remunerare

Comitetul de Nominalizare si Remunerare formulează propuneri privind politica de remunerare a Administratorilor și a Directorilor cu luarea in considerare a practicilor de piata si a cerintelor de a nu incuraja un comportament riscant sau nepotrivit prin raportare la strategia pe termen lung a MedLife si la interesele investitorilor.

Comitetul de Nominalizare si Remunerare monitorizeaza adecvarea Politicii privind Remunerarea si formuleaza recomandari cu privire la modificarea acesteia.

III. CONTRACTELE DE ADMINISTRATIE. CONTRACTELE DE MANDAT

3.1. Contractul de administratie

Contractul de administratie se incheie intre MedLife si Administratori.

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.

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 obligatiilor contractuale si/sau legale) nu se plateste nici o compensatie la incetarea Contractului de administratie.

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.

3.2. Contractul de mandat

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.

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

Un Director poate denunta unilateral Contractul de mandat, prin transmiterea unei notificari scrise catre Societate, cu conditia respectarii unui termen de preaviz de 3 (trei) luni.

Societatea poate denunta unilateral Contractul de mandat, prin transmiterea unei notificari scrise catre Director cu conditia respectarii unui termen de preaviz de 3 (trei) luni. 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.

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.

IV. REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE

Remuneratia Administratorilor este stabilita de Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor MedLife.

Remuneratia membrilor Consiliului de Administratie este formata dintr-o indemnizatie fixa lunara, in quantum de 5.000 Euro net/luna, pentru membrii Consiliului de Administratie si in quantum de 7.000 Euro net/luna, pentru

Presedintele Consiliului de Administratie. Adunarea Generala Ordinara a Actionarilor MedLife aproba anual remuneratia Administratorilor.

Pe langa aceasta componenta fixa, se adauga urmatoarele beneficii pentru membrii Consiliului de Administratie:

- *Membrii Consiliului de Administratie beneficiază de cursuri de formare profesională/acoperirea cheltuielilor de studiu, chirie, cazare si abonament medical.*
- *De asemenea, membrii Consiliului de Administratie 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 in considerare experienta profesională relevantă și responsabilitatea organizationala pentru fiecare poziție de conducere din cadrul Comitetului Executiv

Pentru fiecare pozitie din cadrul Comitetului Executiv sunt definite clar roluri si responsabilitati, precum si un set de competente și abilitati necesare.

Remunerația fixă de bază poate varia intre 4.000 Euro brut si 20.000 Euro brut in functie de nivelul de responsabilitate al pozitiei din cadrul Comitetului Executiv.

Beneficii extra-salariale

Directorii executivi cu contract de mandat au urmatoarele beneficii:

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

VI. RAPORTARI PRIVIND REMUNERAREA

Raportarea anuala a informatiilor privind remunerarea se face prin intermediul situatiilor financiare anuale si a raportului privind aplicarea Politicii privind Remunerarea care va fi supus votului consultativ al actionarilor in cadrul Adunarii Generale Ordinare a Actionarilor.

VII. DISPOZITII FINALE

Derogări

Nu se pot face derogări de la Politica privind Remunerarea.

Conflicte de interese

Potențialele conflicte de interese 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 echitatii interne a structurii de salarizare pentru posturile de Directori, salariul mediu al unui Director nu depaseste de 5 x salariul mediu per unitate al unui medic.

Prezenta Politica de Remunerare va intra in vigoare odata cu aprobarea sa de catre Adunarea Generala a Actionarilor Societatii ce va avea loc in data de 28 Aprilie 2021.