



POLITICA DE REMUNERARE

SOCIETATEA MED LIFE S.A.

CUPRINS

I.	INTRODUCERE	3
a)	Cadrul legal.....	3
b)	Scop	3
c)	Domeniu de aplicare. Dispoziții tranzitorii.....	4
II.	DEFINIȚII.....	4
III.	CONTRACTELE DE MANDAT	5
a)	Contractele de mandat ale Administratorilor.....	5
b)	Contractele de mandat ale Directorilor	5
IV.	REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE.....	6
V.	REMUNERAREA DIRECTORILOR.....	7
a)	Remunerarea fixă	7
b)	Remunerarea variabilă:.....	8
(i)	Componenta de stimulare pe termen scurt	8
(ii)	Componenta de stimulare pe termen lung.....	10
c)	Alte beneficii.....	11
d)	Ajustarea indemnizației variabile (malus / claw-back).....	12
e)	Diverse	12
VI.	RAPORTĂRI PRIVIND REMUNERAREA	12
VII.	DEROGĂRI.....	12

I. INTRODUCERE

a) Cadrul legal

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

La redactarea acestui document au fost avute în vedere inclusiv recomandările din cuprinsul documentului emis în februarie 2021 de Asociația Română pentru Relația cu Investitorii (ARIR) intitulat *Politica de Remunerare. Ghid de implementare*.

b) Scop

Politica de Remunerare este menită să contribuie la strategia de afaceri a MedLife, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale Societății. Acest scop este atins prin stabilirea în cadrul acestei Politici de Remunerare a 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, să stimuleze performanța și să motiveze personalul de conducere al Societății.

Având în vedere că remunerația este unul dintre instrumentele cheie de care dispune Societatea pentru a-și alinia interesele cu cele ale Conducătorilor, precum și rolul esențial al acestora în cadrul Societății, 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.

c) 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. Această Politică de Remunerare intră în vigoare la data aprobării de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor MedLife.

Odată ce Politica de Remunerare este aprobată de acționari, Consiliul de Administrație asigură implementarea prevederilor acesteia.

Politica de Remunerare se aplică imediat de la data aprobării de către AGA în ceea ce privește orice contract de mandat încheiat după această dată 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 acceptă încheierea unui act adițional la contractul de mandat pentru implementarea tuturor prevederilor și principiilor din prezenta Politică de Remunerare.

Politica de Remunerare va fi supusă votului Adunării Generale Ordinare a Acționarilor cu ocazia fiecărei modificări și, în orice caz, cel puțin o dată la 4 ani.

II. DEFINIȚII

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 nr. 31/1990 a societăților 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

a) Contractele de mandat ale Administratorilor

Între MedLife și Administratori se încheie contracte de mandat pe o durată de 4 (patru) ani, sau, în cazul în care AGA stabilește o altă durată, pe o perioadă egală cu durata mandatului aprobată de AGA.

În cazul în care un Administrator este numit într-o poziție vacantă de membru al Consiliului 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 vederea revocării administratorului conform art. 137¹ alin. (4) din Legea nr. 31/1990 a 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 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 si/sau legale) nu se plătește nici o compensație la încetarea Contractului de mandat.

b) Contractele de mandat ale Directorilor

Între MedLife și Directorii se încheie contracte de mandat pe o durată de 4 (patru) ani. Directorii

fac parte din Comitetul Executiv, conform prevederilor Actului Constitutiv al Societății.

Contractul de mandat va prevedea un termen de preaviz de 3 (trei) 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 3 (trei) luni.

Pentru a acoperi cazul în care Societatea revocă mandatul Directorului fără justă cauză, Contractele de mandat vor include obligația MedLife de a plăti o compensație al cărei quantum este egal cu indemnizația fixă lunară pentru 6 (șase) luni, fără a aduce atingere eventualelor remunerații variabile acordate conform sec. V lit. b) din prezenta Politică.

În cazul în care încetarea Contractului de mandat de către Societate se realizează prin reziliere din culpa Directorului (respectiv există o neîndeplinire a obligațiilor contractuale și/sau legale) nu se plătește nici o compensație la încetarea Contractului de mandat, putându-se activa și mecanismele de malus sau claw-back, după caz, așa cum sunt detaliate în sec. V lit. d) de mai jos.

IV. REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

Administratorii beneficiază de o componentă de remunerare fixă, sub forma unei indemnizații fixe lunare, care este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor MedLife.

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

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

Administratorii nu beneficiază de componentă de remunerare variabilă.

Administratorii vor avea 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, pentru fiecare

Director în parte:

- 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 din partea MedLife la sistemele facultative de pensii.

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

V. REMUNERAREA DIRECTORILOR

Remunerarea Directorilor este stabilită de Consiliul de Administrație al Societății, cu respectarea limitei generale a remunerării Directorilor aprobată în prealabil de către Adunarea Generală a Acționarilor.

Pachetul de remunerare include (i) o componentă de remunerare fixă sub forma unei indemnizații fixe lunare, (ii) o componentă de remunerare variabilă (cu o componentă de stimulare pe termen scurt și una de stimulare pe termen lung), precum și (iii) alte beneficii.

a) Remunerarea fixă

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 remunerare în MedLife, astfel încât să se evite situații în care angajați care nu dețin calitatea de Director (cu excepția medicilor) să primească indemnizații fixe lunare semnificativ mai mari decât Directorii.

Indemnizația fixă lunară a oricărui Director nu va depăși nivelul indemnizației fixe lunare acordate Directorului General.

Între indemnizația fixă minimă și cea maximă aprobate pentru Directorii MedLife (cu excepția indemnizației fixe a Directorului General), nu va exista o diferență mai mare de 30%.

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

b) Remunerarea variabilă:

Remunerarea variabilă va conține **(i)** o componentă de stimulare pe termen scurt, care poate fi acordată pentru fiecare exercițiu financiar sub forma unei plăți unice anuale (bonus anual de performanță) precum și **(ii)** o componentă de stimulare pe termen lung, constând în acordarea de acțiuni MedLife, acordarea efectivă a acestor componente fiind sub rezerva îndeplinirii condițiilor din prezenta Politică de Remunerare.

Remunerarea variabilă totală a fiecărui Director nu va depăși plafonul maxim de 70% (oportunitate maximă de remunerare variabilă) din cuantumul indemnizației fixe anuale (i.e. raportat la indemnizația fixă lunară înmulțită cu 12).

În cadrul remunerării variabile, componenta de stimulare pe termen scurt poate fi de maxim 30% din oportunitatea maximă de remunerare variabilă totală, iar componenta de stimulare pe termen lung poate ajunge la maxim 70% din această oportunitate.

(i) Componenta de stimulare pe termen scurt

Componenta de stimulare pe termen scurt urmărește ca fiecare Director să fie în mod direct co-interesat în atingerea obiectivelor Companiei pe termen scurt (1 an) și să stimuleze îndeplinirea atribuțiilor la un nivel calitativ superior, cu implicarea directă în vederea atingerii unor ținte.

Componenta de stimulare pe termen scurt se acordă sub forma unui bonus anual de performanță, ce reprezintă o sumă fixă, decontată în bani, care poate fi acordată în anul următor încheierii exercițiului financiar de referință, total sau parțial, pe baza unei evaluări obiective avizate de Comitetul de Nominalizare și Remunerare, a gradului de realizare a unor obiective prestabilite (i.e. indicatori cheie de performanță) prevăzute în cadrul unei anexe la contractul de mandat al Directorului.

Pentru Directori și Directorul General, se vor stabili între 3 și 5 indicatori cheie de performanță, aplicabili pentru întreaga perioadă de mandat de 4 ani. Aceștia vor fi aliniați cu strategia MedLife și a intereselor acționarilor și vor fi aprobați de către Consiliul de Administrație, la recomandarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare. Consiliul de Administrație, la recomandarea Comitetului de Nominalizare și Remunerare, va putea decide modificarea acestor indicatori, astfel încât să rămână aliniați cu strategia Societății.

Indicatorii pot urmări atât contribuția individuală a Directorilor (indicatori individuali de performanță) cât și colectivă (indicatori de performanță la nivel de companie) și pot avea ponderi diferite, în determinarea gradului global de realizare.

Indicatorii de performanță luați în considerare pentru acordarea bonusului anual de performanță pot fi de 3 categorii:

- Indicatori financiari, ce pot avea o pondere de până la 40%;
- Indicatori funcționali, în directă corelare cu aria de activitate a Directorilor, cu o pondere de până la 40%;
- Indicatori non-financiari, ce pot avea o pondere între 10%-30%;

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.

Indemnizația variabilă pe termen scurt poate fi acordată total sau parțial, proporțional cu procentul de îndeplinire a indicatorilor. Pragul maxim de îndeplinire a indicatorilor poate fi de 100% pentru care se va acorda 100% din indemnizația variabilă.

Consiliul de Administrație poate stabili motivat ca, pentru anumite poziții de Director, să nu includă componenta de stimulare pe termen scurt în structura remunerației. Fără a fi exhaustive, astfel de motive pot include, printre altele, gradul de responsabilitate a Directorului, durata cumulată a mandatelor exercitate de Director în cadrul Societății, precum și performanța Directorului din trecut.

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), conform sec. V lit. d) de mai jos.

(ii) Componenta de stimulare pe termen lung

Stimulentul pe termen lung reprezintă acordarea, cu titlu gratuit, de acțiuni MedLife, pe baza unui plan corespunzător aprobat de Consiliul de Administrație (Planul de stimulente pe termen lung).

Planul de stimulente pe termen lung presupune, sub rezerva îndeplinirii condițiilor de investiție de drepturi prevăzute în prezenta Politică, acordarea în favoarea fiecărui Director a dreptului de a primi cu titlu gratuit, la finalul fiecărei perioade de investiție intermediară, precum și la finalul perioadei de investiție totală, un număr de acțiuni MedLife care corespunde perioadei respective de investiție. În privința perioadei de investiție, investiția este atât intermediară, respectiv după fiecare an de la data acordării, cât și totală, respectiv după 4 ani de la data acordării. În cazul investiției intermediare, aceasta presupune distribuirea pentru fiecare ciclu intermediar (i.e. pentru fiecare dintre cei 4 ani succesivi) a 25% din acțiunile alocate Directorului, sub rezerva îndeplinirii condițiilor de investiție de drepturi prevăzute în prezenta Politică.

Numărul maxim de acțiuni gratuite MedLife la care va avea dreptul fiecare Director în condițiile prezentei Politici de Remunerare se va calcula având în vedere prețul mediu ponderat de tranzacționare pe BVB al acțiunilor MedLife în ultimele 3 luni înainte de aderarea Directorului la Planul de stimulente pe termen lung.

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 pe termen lung, sub rezerva celorlalte condiții de investiție din cadrul prezentei Politici de Remunerare.

În Planul de stimulente pe termen lung sunt menționate detaliile cu privire la termenii de implementare a acestei remunerații, precum condițiile de accesare, calcularea perioadei de investiție intermediară / totală, metodele de măsurare a îndeplinirii indicatorilor de performanță, efectul încetării contractului de mandat asupra dreptului de a primi acțiunile vizate, determinarea numărului de acțiuni ce vor fi distribuite Directorului, mecanismele de decontare a acțiunilor, etc.

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

Planul de stimulente pe termen lung are la bază indicatori cheie de performanță pe termen lung, care vizează contribuția colectivă a tuturor Directorilor, și care vor fi aplicabili tuturor Directorilor și Directorului General.

În lumina prevederilor Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață, MedLife detaliază, prin intermediul Planului de stimulente pe termen lung, indicatori de performanță clari, compleți și variați pentru acordarea remunerației variabile aferente componentei de stimulare pe termen lung. Atât impunerea unor indicatori specifici care sunt relevanți, cât și metodologia obiectivă stabilită pentru măsurarea îndeplinirii indicatorilor, vor contribui la strategia de afaceri a MedLife, precum și la sustenabilitatea și interesele pe termen lung ale Societății, astfel aliniindu-se interesele Directorilor cu cele ale Societății, acționarilor și pieței de capital.

Componenta variabilă pe termen lung poate fi acordată total sau parțial, proporțional cu procentul de îndeplinire a indicatorilor de performanță. Pragul maxim de îndeplinire a indicatorilor poate fi de 100% pentru care se va acorda 100% din remunerația variabilă.

Neîndeplinirea unui anumit indicator de performanță nu va invalida îndeplinirea globală a indicatorilor de performanță, , acestea fiind evaluate în mod cumulativ.

Neîndeplinirea intermediară a unor indicatori de performanță (învățare intermediară) nu va afecta posibilitatea ca, în timpul sau la sfârșitul perioadei complete de învățare, Directorul să beneficieze de 100% din beneficiile planului, în funcție de gradul global de îndeplinire pe parcursul planului, prin compensare, sau la finalul acestuia. De asemenea, neîndeplinirea indicatorilor de performanță la finalul întregii perioade de învățare (învățare totală) nu va afecta drepturile deja câștigate la sfârșitul fiecărui ciclu de învățare intermediară.

c) 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 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), 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, alte instrumente de lucru, și li se compensează cheltuielile efectuate pentru îndeplinirea atribuțiilor care le-au fost încredințate de către Societate.

Beneficiile convenite Administratorilor executivi, aferente celor două calități deținute în cadrul MedLife, pot fi cumulate.

d) Ajustarea indemnizației variabile (malus / claw-back)

În cazul în care se determină în mod obiectiv că a avut loc o evaluare eronată a îndeplinirii condițiilor de alocare a indemnizației variabile – din cauza unei situații excepționale precum fraudă sau o abatere disciplinară gravă a Directorului – Societatea poate determina (i) pierderea / ajustarea dreptului Directorului de a primi remunerația variabilă (malus) sau (ii) recuperarea totală sau parțială a remunerației variabile ce a fost distribuită deja Directorului (claw-back), după caz. Mecanismul de malus se aplică numai pentru partea remunerației variabile care nu a fost deja distribuită Directorului ca urmare a intrării în drepturi (vesting), în timp ce claw-back se aplică remunerației variabile deja distribuite Directorului.

e) Diverse

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. RAPORTĂRI PRIVIND REMUNERAREA

Raportarea anuală a informațiilor privind remunerarea se face prin intermediul situațiilor financiare anuale și a raportului de remunerare. Raportul de remunerare aferent celui mai recent exercițiu financiar va fi supus votului consultativ în cadrul Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor.

VII. DEROGĂRI

În împrejurări excepționale, atunci când este necesar pentru a asigura sustenabilitatea MedLife și pentru a servi intereselor Societății pe termen lung sau pentru a-i asigura viabilitatea, inclusiv în

situații generate de evoluarea concurenței din piață sau din pricina unor evenimente macroeconomice sau geopolitice, prin decizie a Consiliului de Administrație se poate deroga în mod temporar de la prevederile Politicii de Remunerare, cu respectarea următoarelor reguli, pentru remunerația Directorilor:

- (i) În ceea ce privește indemnizația fixă lunară, se poate aplica o variație de maximum 30% față de valoarea de bază a indemnizației fixe lunare, pentru perioade cumulate de maximum 6 luni per durata mandatului;
- (ii) În ceea ce privește remunerațiile variabile, în cazuri de performanță excepțională a unui Director, cu impact pozitiv determinant, se poate suplimenta valoarea maximă a bonusului de performanță cu cel mult 100%;

Necesitatea derogărilor va fi evaluată de Comitetul de Nominalizare și Remunerare, iar constatarea conform căreia Directorul ar fi realizat o performanță excepțională sau existența imperativului de fidelizare, după caz, trebuie să fie motivată și consemnată în scris de către Comitetul de Nominalizare și Remunerare. Comitetul de Nominalizare și Remunerare va trimite termenii derogării propuse spre aprobarea finală a Consiliului de Administrație.

Pentru evitarea oricăror îndoieli, acordarea remunerației Conducătorilor în baza prezentei Politici de Remunerare se condiționează în orice moment de respectarea limitei generale a remunerațiilor Conducătorilor, așa cum a fost aprobată în prealabil de către Adunarea Generală a Acționarilor în conformitate cu Legea nr. 31/1990 a societăților.

Orice derogare de mai sus care a fost aplicată efectiv de către Societate va fi raportată în cadrul Raportului privind remunerarea aferent celui mai recent exercițiu financiar, inclusiv explicații privind natura circumstanțelor excepționale și indicarea elementelor specifice de la care s-a făcut derogarea.