



# VIITORUL ÎNCEPE ACUM

RAPORT DE SUSTENABILITATE 2023





01

02

03

04

05

06

# CUPRINS

## 01 ANGAJAMENTUL NOSTRU FAȚĂ DE SUSTENABILITATE

- 1.1. Declarația de angajament [4](#)
- 1.2. Sustenabilitatea în sectorul  
serviciilor de sănătate [5](#)
- 1.3. Scopul și obiectivele raportului [6](#)

## 02 GRIJĂ PENTRU AFACEREA NOASTRĂ

- 2.1. Istoricul și evoluția Grupului [8](#)
- 2.2. Segmentele de piață & clienții [12](#)
- 2.3. Performanța economică [13](#)
- 2.4. Guvernanța și etica în afaceri [14](#)
- 2.5. Sustenabilitatea [21](#)
- 2.6. Lanțul de aprovizionare [25](#)

## 03 GRIJĂ PENTRU OAMENI

- 3.1. Managementul pacienților [28](#)
- 3.2. Capitalul uman [54](#)
- 3.3. Mediu de lucru sigur & sănătos [59](#)
- 3.4. Inovația [63](#)

## 04 GRIJĂ PENTRU COMUNITATE

- 4.1. Programe de sănătate [65](#)
- 4.2. Sprijin pentru comunități [68](#)

## 05 GRIJĂ PENTRU MEDIU

- 5.1. Resurse și deșeuri [70](#)
- 5.2. Reducerea emisiilor de GES [72](#)

## 06 ANEXE

- 6.1. Tabele de Performanță [74](#)
- 6.2. Indexul de Conținut GRI [113](#)





1 2 3 4 5 6

## CAPITOLUL 01



ANGAJAMENTUL  
NOSTRU FAȚĂ DE  
SUSTENABILITATE



## 01. ANGAJAMENTUL NOSTRU PENTRU SUSTENABILITATE



### Dragi parteneri,

Anul 2023 ne-a demonstrat că trăim într-o lume care se confruntă cu impacturi crescute ale schimbărilor climatice, iar sănătatea umană este puternic afectată de acestea. În timp ce războiul Rusiei împotriva Ucrainei este în primul rând o tragedie umanitară, a avut și consecințe în întreaga lume. Lanțurile globale de aprovizionare au fost afectate, prețurile energiei și materiilor prime au atins niveluri record, iar piețele de capital au rămas volatile chiar și până la sfârșitul anului.

Grupul MedLife nu a fost imun la aceste provocări. Cu toate acestea, echipa noastră din întregul Grup s-a adaptat, continuând să răspundă la amploarea și complexitatea misiunii companiei, de a face împreună România bine. În același timp, circumstanțele climatice cu care ne confruntăm îmi întăresc convingerea că ceea ce Grupul MedLife reprezintă și încearcă să realizeze în sectorul medical privat este acum mai important decât oricând.

Sunt mândru să văd că strategia MedLife continuă să genereze progrese solide către viziunea noastră de a fi un furnizor de servicii de sănătate rezilient și responsabil. Prin intermediul acestui raport, dorim să vă prezentăm detaliile acțiunilor noastre din anul 2023 menite să creeze valoare durabilă pentru comunitate. Pentru noi, grija față de pacienți, angajați, comunitate și mediu reprezintă o valoare fundamentală, care stă la baza angajamentului nostru față de sustenabilitate.

Prin angajamentul nostru ferm pentru un viitor mai bun, ne asumăm responsabilitatea față de fiecare pacient în parte și față de comunitatea în care ne desfășurăm activitatea. Ne străduim să fim un exemplu de excelență și să răspundem nevoilor existente prin intermediul proiectelor noastre susținute, contribuind la educația medicală a românilor și promovând o Românie verde și sustenabilă. Împreună vom continua să construim un viitor solid și durabil în industria medicală privată, susținând și dezvoltând proiecte în beneficiul comunității medicale și al României.

Vă mulțumim pentru parteneriatul și susținerea dumneavoastră în această călătorie către un viitor mai bun.

**Mihail MARCU,**  
Președinte și CEO al Grupului MedLife



## 1.2. Sustenabilitatea în sectorul serviciilor de sănătate

În 2023, sustenabilitatea în sectorul serviciilor de sănătate a continuat să fie o prioritate la nivel global. Companiile din acest sector și-au intensificat eforturile pentru a aborda provocările legate de schimbările climatice, protecția mediului și îmbunătățirea sănătății comunităților, observându-se o creștere a preocupărilor cu privire la reducerea emisiilor de carbon, gestionarea deșeurilor medicale și promovarea accesului la servicii de sănătate durabile pentru toți.

[EEA Signals 2023 Sănătatea și mediul în Europa](#), o evaluare a Agenției Europene de Mediu, face o legătura foarte clară între mediul înconjurător și starea de bine. Conform acestui studiu, în ciuda progreselor realizate în ultimele decenii, poluarea și alte riscuri ale mediului continuă să afecteze sănătatea oamenilor în Europa, în timp ce îmbunătățirea stării mediului și reducerea schimbărilor climatice pot aduce beneficii directe și indirecte pentru toți locuitorii Europei. Documentul include articole care acoperă calitatea aerului, poluarea fonică, apa, schimbările climatice și substanțele chimice, precum și interviuri cu experți despre siguranța substanțelor chimice și Atlasul european al mediului și sănătății.

"Atât în cazul sănătății ecosistemelor, cât și al sănătății oamenilor, este mult mai ieftin și mult mai eficient să previi daunele decât să le repari. Este pur și simplu o investiție bună pentru viitor.", a declarat doamna [Leena Ylä-Mononen, Director Executiv al Agenției Europene de Mediu](#).

Totodată, Uniunea Europeană adoptă politici și reglementări menite să încurajeze inovația și să promoveze sustenabilitatea în sectorul sănătății. În acest sens, Directiva privind Raportarea Corporativă Durabilă (CSRD) adoptată în 2022 și care a intrat în vigoare la începutul lui 2023, stabilește standarde și cerințe clare pentru raportarea informațiilor de mediu, sociale și de guvernanta (ESG) pentru toate companiile mari și pentru o parte din cele mijlocii și mici.

Această directivă este esențială pentru a asigura transparența și responsabilitatea în domeniul sustenabilității, având un impact semnificativ asupra modului în care și companiile din sectorul sănătății își gestionează și raportează performanța în domeniul sustenabilității. La începutul anului 2024, la nivel național s-a realizat transpunerea acestei directive prin [Ordinul MFP nr. 85/2024](#).





## 1.3. Scopul și obiectivele raportului

Ne face plăcere să vă oferim Raportul de Sustenabilitate al Grupului MedLife aferent anului 2023, o ediție care evidențiază progresele noastre semnificative în abordarea aspectelor esențiale de sustenabilitate. Continuăm astfel o tradiție pe care am lansat-o în urmă cu câțiva ani, de a raporta anual performanța noastră privind sustenabilitatea. Raportul pentru anul 2023 a fost elaborat respectând reglementările Ordinului MFP nr. 1938/2016 și Ordinului MFP Nr. 2844/2016, ce implementează Directiva UE nr.95/2014 privind raportarea informațiilor nefinanciare. În plus, acest raport a fost elaborat luând în considerare și Standardele GRI. Datele prezentate acoperă intervalul 1 ianuarie - 31 decembrie 2023, și oferim, pentru majoritatea indicatorilor de performanță, și date comparative din anii 2021 și 2022 pentru a oferi o perspectivă amplă asupra evoluției performanței noastre.

Raportul are la bază analiza de materialitate aferentă raportului din 2022, publicat anul trecut. Pentru a verifica actualitatea materialității aspectelor de sustenabilitate abordate în cadrul raportului, am realizat o analiză comparativă la nivelul sectorului, luând în considerare trendurile din domeniul sustenabilității. Rezultatele ne-au indicat ca fiind relevante aceleași aspecte de sustenabilitate.

La redactarea raportului, am urmat principiile enunțate de Standardele GRI, care ne-au orientat în întregul proces și ne-au ajutat să menținem un nivel înalt de calitate atât în ceea ce privește conținutul, cât și prezentarea acestuia.

În realizarea raportului, Grupul MedLife a beneficiat de sprijinul [Sustainability Lens, consultant extern de sustenabilitate](#).

Data publicării: august 2024.

Conținutul raportului nu a fost asigurat printr-un proces de auditare extern.

Punct de contact pentru aspecte de sustenabilitate: Calea Griviței nr. 365, București, Sector 1, [investors@medlife.ro](mailto:investors@medlife.ro)

Datele prezentate în raport se referă, în unele cazuri, la Grupul MedLife, iar în altele, la următoarele companii din cadrul grupului: Med Life S.A., Pharmachem Distribuție S.A., Policlinica de Diagnostic Rapid (PDR) S.A., Clinica Polisano SRL, MNT Healthcare Europe SRL (NeoLife), Genesys Medical Clinic SRL, Dent Estet Clinic S.A., Onco Card SRL, Anima Specialty Medical Services SRL, Pharmalife-Med SRL.

Informațiile sunt prezentate fie la nivel consolidat pentru companiile menționate mai sus, fie doar la nivel Med Life S.A. În toate situațiile în care prezentăm informații cantitative se menționează în mod clar dacă acestea sunt la nivelul anumitor companii din Grup, la nivel consolidat sau se referă doar la MedLife S.A.

Notă: În acest raport, termenii „Compania”, „MedLife”, „Grupul MedLife” și „Grupul” sunt utilizați din motive practice atunci când se fac referiri în general la MedLife S.A. și la filialele sale. Structura Grupului MedLife la 31 decembrie 2023 se regăsește la pag. 2-5 din Raportul Consolidat al Administratorilor disponibil pe <https://www.medlife.ro/relatia-cu-investitorii>





1 2 3 4 5 6

## CAPITOLUL 02



# MedLife



GRIJĂ PENTRU  
AFACEREA  
NOASTRĂ



## 2.1. Istoricul și evoluția Companiei

De-a lungul a aproape trei decenii, Grupul MedLife a fost un pilon de bază în evoluția sistemului de sănătate privat din România, dedicându-se oferirii de servicii medicale la cele mai înalte standarde, atât persoanelor fizice, cât și celor juridice.

Ne bucurăm de faptul că am câștigat încrederea a aproape 6 milioane de pacienți unici, care ne-au văzut ca pe un partener de nădejde în gestionarea sănătății lor. Am fost și rămânem angajați în investiții continue în tehnologie avansată și echipamente medicale de ultimă generație, cu scopul de a furniza soluții și tratamente medicale de top, personalizate pentru fiecare pacient.

Ambiția noastră este să fim un model de inspirație pentru societatea românească și un impuls pentru cei angajați în transformarea țării într-un loc mai prosper pentru viitoarele generații. Suntem specializați în furnizarea de servicii medicale personalizate, acoperind întregul spectru al unei afecțiuni medicale: de la prevenție, la diagnostic și tratament.

Echipa noastră este alcătuită din specialiști cu experiență și competențe variate, care își actualizează în mod constant cunoștințele prin participarea la programe de formare continuă. Ne bazăm pe cele mai avansate tehnologii și echipamente medicale pentru a asigura cea mai înaltă calitate a serviciilor oferite pacienților noștri.

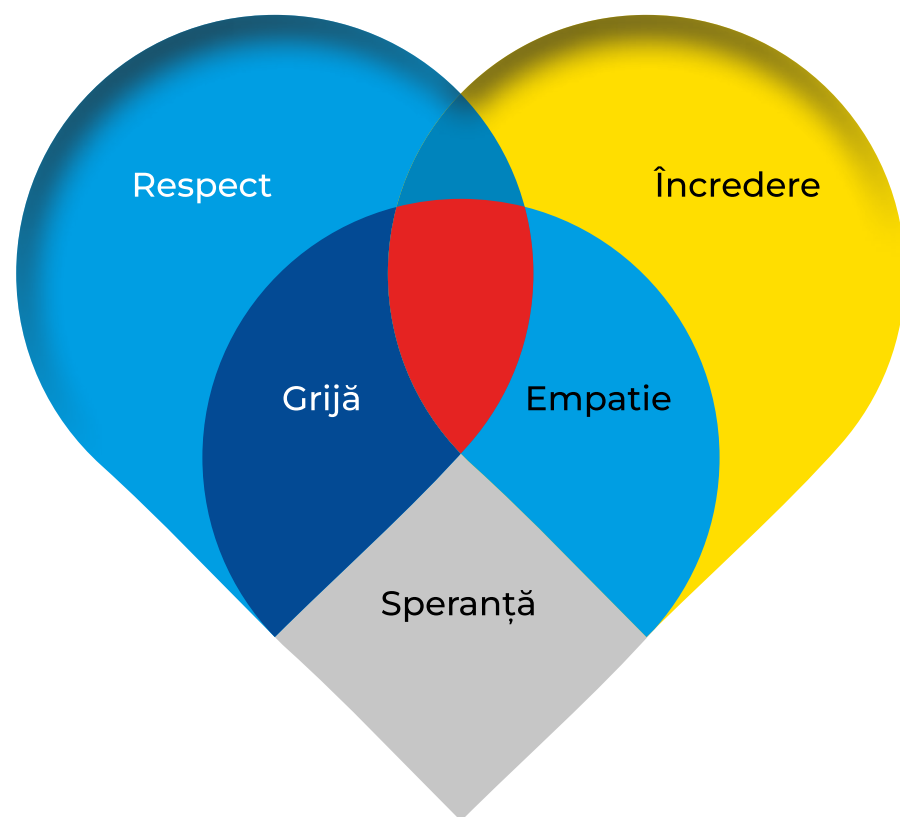
**La 31 decembrie 2023, Grupul nostru număra 91 de companii și era prezent în întreaga România cu: 103 de clinici (35 hyperclinici și 68 clinici), 18 clinici dentare, 15 spitale, 4 maternități, 1 bancă de celule STEM, 39 de laboratoare, peste 180 centre de recoltare și 21 de farmacii. Începând cu 2019, ne-am extins și în afara granițelor României, în Ungaria, unde deținem o clinică cu peste 60 de specialități medicale, inclusiv spitalizare de zi și servicii stomatologice.**





## Grupul MedLife

### Sistem integrat de exelență în sănătate.



# 6 milioane

## pacienți unici

39

### Laboratoare

Cea mai mare rețea de laboratoare medicale private din România, care dispun de echipamente de ultimă generație precum linia automată Abbot Accelerator A3600, prima din România și din Europa de Est.

14

### Centre de excelență

Centrele de Excelență MedLife reunesc medici de înaltă specializare, cu pacienți care beneficiază de cel mai înalt nivel de îngrijire medicală, de la consultație la diagnostic, analiză și tratament.

35

### Hyperclinici

Format lansat în premieră de Grup în România, constituit din unități medicale mari, cu suprafețe de peste 1.000 mp și peste 20 de cabinete medicale și 40 de specialități medicale.

One-stop-shop pentru examinări clinice și imagistică.

21

### Farmacii PharmaLife

Farmacile dispun de un laborator propriu, unde clienții pot beneficia de produse specifice.

15

### Spitale

Cea mai extinsă rețea de spitale private din România care acoperă o gamă largă de specialități medicale și chirurgicale.

18

### Centre de stomatologie

DENT ESTET by MedLife, una dintre cea mai mare rețea de centre stomatologice pentru adulți și copii din țară.

1

### Bancă de celule STEM

Cel mai performant laborator de biotehnologie din România pentru izolarea și stocarea celulelor stem.

4

### Maternități

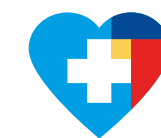
Maternitățile dispun de săli de naștere pe cale naturală, săli de naștere în mediul acvatic (Sibiu), săli de naștere pentru operație de cezariană și secție ATI și neonatologie.

68

### Clinici

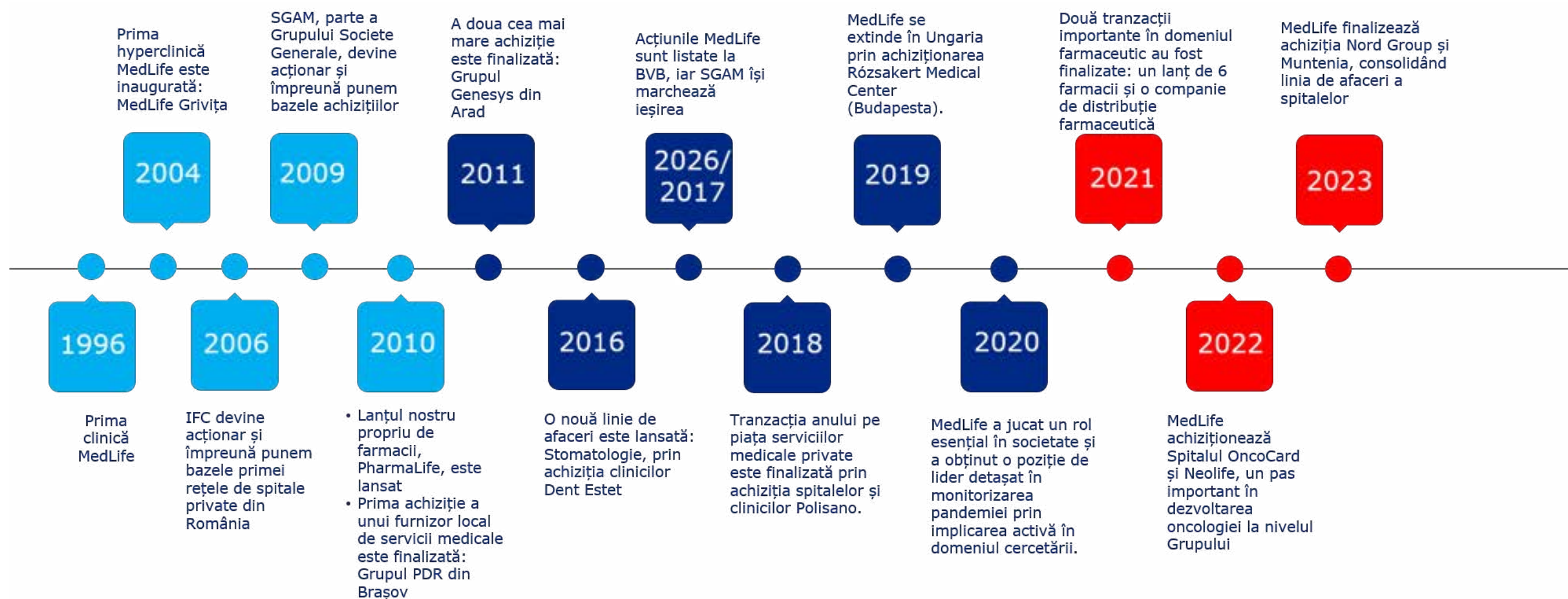
Oferă o gamă largă de servicii, de la medicină generală până la consultații medicale de specialitate.







## Creștem împreună cu tine: ieri, azi și **mâine**



### **Anul 2023 a fost marcat de investiții semnificative în tehnologie de ultimă generație, culminând cu deschiderea spitalului de mari dimensiuni Provita-Nord în București.**

De asemenea, am continuat modernizarea și extinderea proiectului MedLife Medical Park din capitală și am extins rețeaua noastră prin deschiderea de noi clinici de radioterapie în Brăila și Vâlcea. Avansând în domeniul chirurgiei de precizie, am investit în trei noi roboți chirurgicali, plasați strategic în diferite locații ale țării, demonstrând încă o dată leadershipul nostru în adoptarea tehnologiilor revoluționare. Într-un efort de a îmbunătăți eficiența și rapiditatea serviciilor noastre, am inițiat, în premieră pentru Europa Centrală și de Est, utilizarea dronelor pentru transportul probelor biologice, un pas inovator care definește abordarea noastră privind îngrijirea sănătății.



## 2.2. Segmentele de piață și clienții

MedLife este un brand recunoscut, cu cele mai multe unități medicale din România. Acestea includ 71 de unități medicale (inclusiv farmacii) în București, reprezentând astfel cea mai mare rețea de servicii medicale private din oraș, precum și 125 de unități medicale în restul țării, în orașe precum Arad, Craiova, Ploiești, Cluj Napoca, Brașov, Galați, Iași, Bacău, Timișoara, Sibiu, Constanța, Târgoviște, Brăila, Pitești, Sibiu, Oradea, Târgu Mureș, Neamț și Suceava, precum și 2 unități în Budapesta, Ungaria. Portofoliul nostru include două nume de prestigiu în domeniul medical - **MedLife** și **Sfânta Maria**, care împreună oferă o gamă completă de servicii medicale, distribuite pe șase direcții principale de activitate.

MedLife se adresează preponderent clienților cu venituri medii și ridicate aflați în căutarea de servicii medicale de cea mai înaltă calitate, în timp ce Sfânta Maria, cu peste 50 de unități medicale proprii, se adresează pacienților care accesează servicii prin intermediul biletelor CAS, constituind astfel cea mai extinsă rețea de medici colaboratori cu Casa Națională de Asigurări de Sănătate.

Grupul MedLife desfășoară, suplimentar celor șase linii principale de afaceri, **activități de distribuție farmaceutică** prin compania Pharmachem, **servicii de depozitare a celulelor STEM** și **servicii de wellness** prin achiziția lanțului de săli de sport Sweat. Banca de celule STEM, care dispune de unul dintre cele mai avansate laboratoare biotehnologice din România, este specializată pe izolarea și păstrarea celulelor STEM din sângele cordonului ombilical folosind tehnologia de ultimă oră Sepax 2.

### Corporate:

linia de afaceri oferă pachete de prevenție și profilaxie medicală ("PPM") pe bază de abonament, în general clienților corporate, ca parte din pachetele de beneficii acordate de aceștia salariaților lor.

### Clinici:

linia de afaceri care include unitățile de ambulatoriu și serviciile de imagistică ale Grupului, cu ajutorul cărora oferim consultații la medici generalişti și specialiști, servicii de diagnostic imagistic, precum și servicii de internare de zi, în unele locații.

### Laboratoare:

linia de afaceri prin care oferim o gamă largă de teste de laborator: biochimie, anatomie patologică (citologie și histologie), biologie moleculară și genetică, hematologie, imunologie, microbiologie și toxicologie.

### Spitale:

linia de afaceri prin care acoperim activitățile de spitalizare ale Grupului, care constau într-o gamă largă de specialități medicale și chirurgicale.

### Farmacii:

linia de afaceri cu ajutorul căreia oferim produse farmaceutice pe bază de rețetă sau fără prescripție, produse preparate în laboratorul propriu, precum și alte produse medicale conexe.

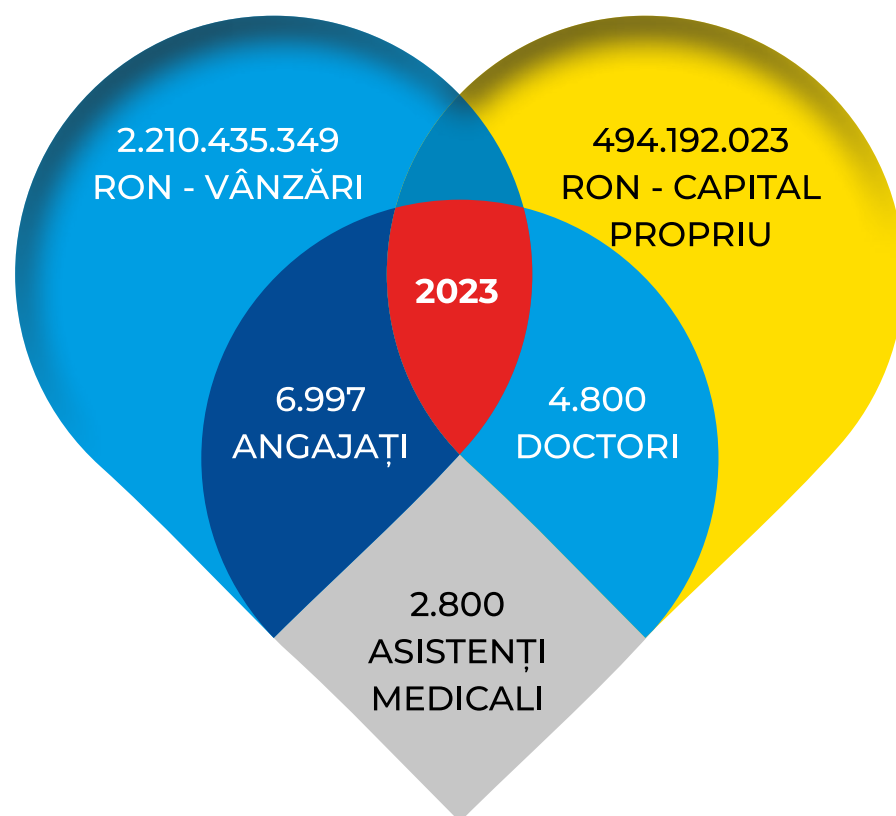
### Stomatologie:

linia de afaceri prin care oferim o gamă largă de servicii stomatologice, de la controale simple până la intervenții chirurgicale complexe.



## 2.3. Performanța economică

Rezultatele anului 2023 confirmă eforturile Grupului MedLife de a-și consolida serviciile oferite la nivel național, cu accent pe excelența medicală și îmbunătățirea satisfacției pacienților. În ciuda climatului economic instabil, a inflației și costurilor tot mai mari, și după o perioadă intensă de achiziții și dezvoltare organică, în care au fost finalizate 20 de proiecte numai în 2022, Grupul s-a orientat cu precădere, pe parcursul anului 2023, spre consolidarea și integrarea noilor companii aflate sub umbrela MedLife și a reușit să își continue trendul de creștere a cifrei de afaceri, concomitent cu o majorare graduală a marginii EBITDA față de anul precedent.



Într-un spirit de dedicare totală față de binele pacienților noștri, ne-am angajat să furnizăm soluții de excelență adaptate nevoilor lor specifice. Aceasta s-a materializat în atenția specială acordată dezvoltării de servicii personalizate pentru cei aproape 800.000 de abonați și pentru milioanele de pacienți care au ales să viziteze unitățile MedLife, reprezentând unul dintre cele mai semnificative succese ale anului. La 31 decembrie 2023, echipa noastră număra aproximativ 4.800 de medici și 2.800 de asistenți medicali.

| Dimensiunea Grupului MedLife | 2021          | 2022          | 2023          |
|------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Numărul total de angajați    | 5.093         | 6.281         | 6.997         |
| Venituri clienți (RON)       | 1.427.218.373 | 1.795.432.748 | 2.210.435.349 |
| Rezultat net (RON)           | 112.913.209   | 37.432.555    | (4.164.857)   |
| Capital propriu (RON)        | 381.404.558   | 482.038.245   | 494.192.023   |
| Total datorii (RON)          | 1.036.197.669 | 1.669.938.084 | 2.142.145.408 |



## 2.4. Guvernanța și etica

Compania-mamă a Grupului MedLife este Med Life S.A., o companie listată la Bursa de Valori București începând cu 21 decembrie 2016. Guvernanța corporativă în MedLife se desfășoară în conformitate cu prevederile Legii societăților nr. 31/1990, ale Legii nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață și ale legislației secundare adoptate de Autoritatea de Supraveghere Financiară pentru aplicarea Legii nr. 24/2017, ale Codului Bursei de Valori București și Codului de Guvernanță Corporativă al BVB, precum și în conformitate cu prevederile Actului Constitutiv în vigoare al MedLife și regulamentelor interne aplicabile. Statutul MedLife de Guvernanță Corporativă a fost adoptat de către Consiliul de Administrație în martie 2017.

MedLife se aliniază cerințelor pieței de capital și celor mai bune practici din domeniul guvernanței corporative prin dezvoltarea și adaptarea în mod constant a modelului de guvernanță corporativă, pentru a crea totodată oportunități și a crește gradul de competitivitate.

Toți deținătorii de instrumente financiare beneficiază de tratament egal, compania asigurându-se de o comunicare eficientă, activă și transparentă cu acționarii săi prin intermediul canalelor de comunicare reglementate (platforma BVB, platforma ASF), dar și prin publicarea tuturor documentelor relevante pe website-ul propriu:

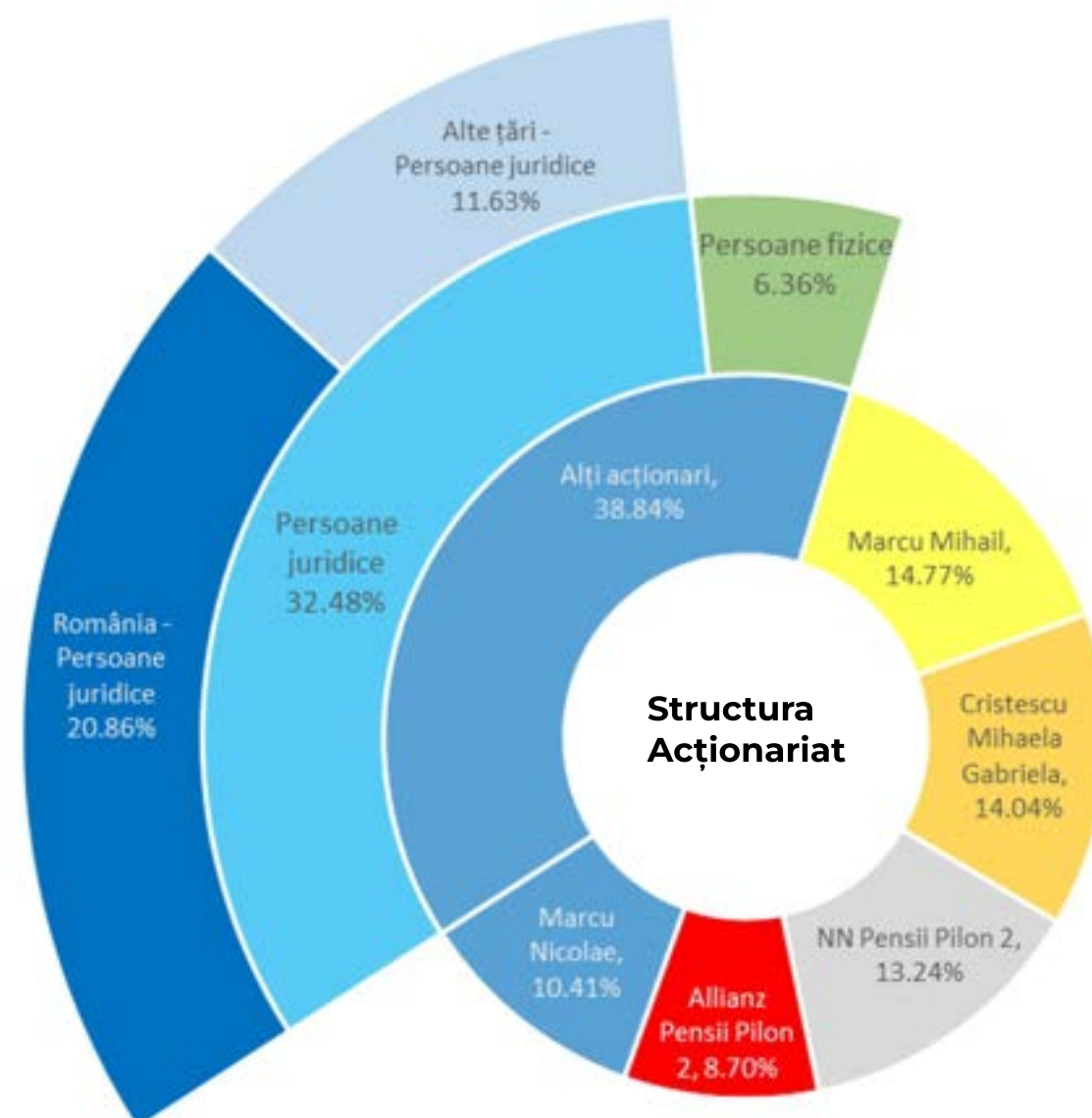
<https://www.medlife.ro/relatia-cu-investitorii>

Compania a implementat proceduri care reglementează guvernanța companiei, pe care le actualizează constant, în conformitate cu prevederile Codului de Guvernanță Corporativă al BVB. Acestea pot fi consultate pe website-ul MedLife, secțiunea Relația cu Investitorii – Guvernanță Corporativă – Documente Guvernanță Corporativă.

Pe website-ul MedLife, în secțiunea dedicată Relația cu Investitorii – Guvernanță Corporativă – Documente Guvernanță Corporativă, se găsesc documente privind Procedura de organizare a Adunărilor Generale ale Acționarilor, Codul de etică și conduită, Codul de responsabilitate socială,

Politica privind previziunile, Statutul de Guvernanță Corporativă, Regulamentul de funcționare al Comitetului de Audit, Politica privind Dividendele, Politica de Remunerare, documente la care se face referire în Declarația privind Respectarea Codului de Guvernanță Corporativă.

Pentru monitorizarea politicilor de mediu, sociale și de resurse umane, Grupul MedLife utilizează procedurile de guvernanță corporativă existente. Responsabilitatea este delegată de către Consiliul de Administrație către echipele de management din fiecare departament.





## 02. GRIJĂ PENTRU AFACEREA NOASTRĂ

MedLife este administrată în sistem unitar de către Consiliul de Administrație, compus din 7 membri, numiți de către Adunarea Generală Ordinară a Acționarilor pentru un mandat de 4 ani, cu posibilitatea de realegere. Din cei 7 membri, 3 sunt independenți. Consiliul de Administrație are responsabilitatea de a conduce MedLife în interesul societății și de a proteja interesele generale ale acționarilor, promovând dezvoltarea sustenabilă a companiei.

Potrivit Actului Constitutiv, Consiliul de Administrație este responsabil pentru toate acțiunile necesare pentru realizarea obiectului de activitate al MedLife, inclusiv administrarea filialelor și a investițiilor, cu excepția atribuțiilor care revin de drept Adunării Generale a Acționarilor.

| Nume                               | Executiv / Neexecutiv | Independent Da / Nu | Gen    | Rol           | Alte poziții                                                    |
|------------------------------------|-----------------------|---------------------|--------|---------------|-----------------------------------------------------------------|
| <b>Mihai Marcu</b>                 | Executiv              | Nu                  | Bărbat | Președinte CA | Membru al Comitetului Executiv, Director General                |
| <b>Nicolae Marcu</b>               | Executiv              | Nu                  | Bărbat | Membru CA     | Membru al Comitetului Executiv, Director Sănătate și Operațiuni |
| <b>Dorin Preda</b>                 | Executiv              | Nu                  | Bărbat | Membru CA     | Membru al Comitetului Executiv, Director Finanțe și Trezorerie  |
| <b>Dimitrei Pelinescu - Onciul</b> | Neexecutiv            | Nu                  | Bărbat | Membru CA     | Neaplicabil                                                     |
| <b>Voicu Cheța</b>                 | Neexecutiv            | Da                  | Bărbat | Membru CA     | Neaplicabil                                                     |
| <b>Ovidiu Fer</b>                  | Neexecutiv            | Da                  | Bărbat | Membru CA     | Neaplicabil                                                     |
| <b>Ana Maria Mihăescu</b>          | Neexecutiv            | Da                  | Femeie | Membru CA     | Neaplicabil                                                     |



## 02. GRIJĂ PENTRU AFACEREA NOASTRĂ

Potrivit Actului Constitutiv, Consiliul de Administrație poate înființa comitete consultative din cel puțin 2 membri ai Consiliului, care să formuleze recomandări pentru Consiliul de Administrație în diverse domenii. Astfel, în cadrul Consiliului, funcționează două comitete:

**Comitetul de Audit și Comitetul de Remunerație.**

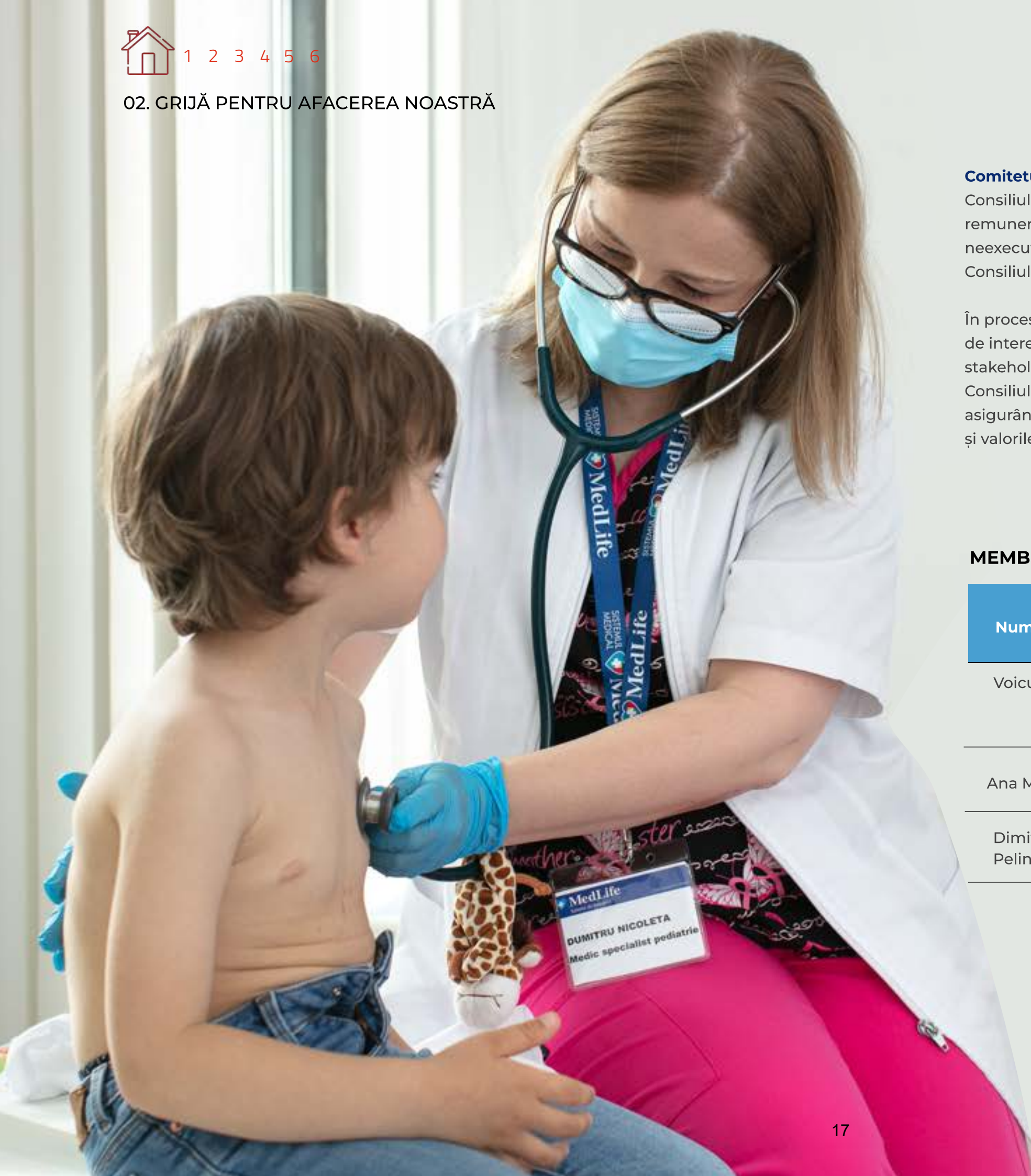
**Comitetul de Audit** al MedLife, constituit din trei membri neexecutivi din cadrul Consiliului de Administrație, are atribuții esențiale ce includ verificarea și evaluarea rapoartelor financiare anuale și recomandarea privind repartizarea profiturilor. De asemenea, responsabilitățile sale cuprind analiza anuală a eficienței și robusteții sistemului de control intern, precum și a gestionării riscurilor în cadrul organizației. Acest comitet supraveghează respectarea normelor legale și a standardelor recunoscute de audit intern, investighează potențialele conflicte de interese în cadrul tranzacțiilor cu entități afiliate și examinează acele tranzacții cu părți asociate care se așteaptă să depășească pragul de 5% din totalul activelor nete ale companiei, raportat la ultimul an financiar. De asemenea, comitetul oferă recomandări strategice Consiliului de Administrație pentru o mai bună conducere a afacerilor.

### MEMBRII COMITETULUI DE AUDIT

| Nume               | Funcție                                                                        |
|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------|
| Ana Maria Mihăescu | Membru independent în Consiliul de Administrație – Președinte Comitet de Audit |
| Voicu Cheța        | Membru independent în Consiliul de Administrație                               |
| Ovidiu Fer         | Membru independent în Consiliul de Administrație                               |







**Comitetul de Remunerare**, alcătuit din trei membri neexecutivi din cadrul Consiliului de Administrație, deține responsabilitatea de a stabili remunerațiile membrilor Comitetului Executiv și ale directorilor neexecutivi ai companiei în conformitate cu directivele stabilite de Consiliul de Administrație.

În procesul decizional, Comitetul de Remunerare este obligat să țină cont de interesele pe termen lung ale acționarilor, investitorilor și altor stakeholderi relevanți ai Med Life S.A. Acesta implementează hotărârile Consiliului de Administrație care intra în sfera de activitate a comitetului, asigurându-se că deciziile privind remunerarea sunt aliniate cu obiectivele și valorile companiei.

### MEMBRII COMITETULUI DE REMUNERARE

| Nume                        | Funcție                                                                               |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| Voicu Cheța                 | Membru independent în Consiliul de Administrație – Președinte Consiliul de Remunerare |
| Ana Maria Mihăescu          | Membru independent în Consiliul de Administrație                                      |
| Dimitrie Pelinescu - Onciul | Membru independent în Consiliul de Administrație                                      |



## 02. GRIJĂ PENTRU AFACEREA NOASTRĂ

**Comitetul Executiv** este constituit de către Consiliul de Administrație al MedLife care desemnează până la 10 directori pentru o perioadă de patru ani. Rolul directorilor este de a supraveghea operațiunile cotidiene ale MedLife, respectând cadrele impuse de Consiliul de Administrație, statutul companiei și legislația în vigoare. Echipa este coordonată de Președintele Consiliului de Administrație, care ocupă și poziția de Director General, alături de Directorul de Sănătate și Operațiuni și de Directorul de Finanțe și Trezorerie, amândoi fiind și membri ai Consiliului de Administrație. Sub conducerea acestor lideri principali, ceilalți directori executivi, având o vastă experiență profesională, inclusiv în cadrul Grupului, își asumă responsabilitatea gestionării diverselor funcții, linii de business și unități centrale ale organizației.

Managementul Grupului este structurat pe doi piloni.

Managementul operațional este realizat de o echipă de manageri seniori care acționează sub conducerea directorilor executivi ai Grupului. Acest organism include managerii funcționali ai departamentelor suport, diferitele categorii de superiori ierarhici și manageri ai altor unități mai ample. Grupul managerilor seniori se întrunește săptămânal sub forma unui comitet de management lărgit, cu obiectivul de a identifica și aborda riscurile și oportunitățile care pot apărea în afaceri și de a analiza performanța reală față de buget. Membrii acestui grup, care sunt din afara Bucureștiului, participă de obicei online la întrunirea săptămânală.

Alături de managementul operațional, Grupul are implementat un sistem de management medical cu obiectivul primordial de a asigurare a calității și managementului riscurilor medicale. Managementul medical la nivel de Grup este condus de Directorul Medical al Grupului. Managerii sau coordonatorii medicali la nivel de unitate se întâlnesc în mod regulat pentru a revizui cazurile pacienților, pentru a identifica probleme medicale curente și potențiale, precum și pentru a planifica resursele medicale.

### MEMBRII COMITETULUI EXECUTIV

| NUME                | GEN    | ROL                                |
|---------------------|--------|------------------------------------|
| Mihai Marcu         | Bărbat | Director General                   |
| Nicolae Marcu       | Bărbat | Director de Sănătate și Operațiuni |
| Dorin Preda         | Bărbat | Director de Finanțe și Trezorerie  |
| Alina Irinoiu       | Femeie | Director Financiar (CFO)           |
| Radu Petrescu       | Bărbat | Director Resurse Umane             |
| Marius Petrilă      | Bărbat | Director IT                        |
| Mariana Ilea-Brateș | Femeie | Director Aprovizionare             |
| Vera Firu           | Femeie | Director Economic                  |
| Larisa Chiriac      | Femeie | Director Medical                   |
| Mirela Dogaru       | Femeie | Director Comercial                 |

Fiecare unitate medicală are un coordonator medical, iar în cadrul spitalelor mai complexe, structura de conducere medicală include un Director Medical, un Consiliu Medical și un Consiliu de Etică. Efectuarea de noi proceduri medicale sau modificarea protocoalelor existente este de obicei condiționată de aprobarea acestora de către grupurile de management medical.

Mai multe informații despre structurile de guvernanță și management ale Grupului sunt disponibile în [Raportul Anual 2023](#).



## ETICA ÎN AFACERI

Grupul MedLife se angajează ferm în combaterea corupției prin promovarea eticii în afaceri și prin implementarea unor structuri de guvernare solide. Ne ghidăm activitatea conform unor principii, politici și coduri clare, menite să asigure integritatea și transparența în toate aspectele operaționale. Promovăm o cultură organizațională bazată pe valori precum integritatea, onestitatea și responsabilitatea. Aceste valori sunt încorporate în modul în care ne desfășurăm afacerile și în relațiile noastre cu toți partenerii.

În acest sens, punem în aplicare principii stricte pentru a asigura un cadru de guvernare corporativă eficient și etic. Aceste principii sunt fundamentale pentru relațiile pe care le dezvoltăm cu pacienții, concurenții și furnizorii noștri. MedLife este angajată în aplicarea și menținerea celor mai înalte standarde etice în toate segmentele operaționale ale afacerii. [Codul de Etică și Conduită](#) prezintă un cadru detaliat de principii și norme de comportament care trebuie respectate de toți membrii Grupului MedLife, indiferent de poziția lor, fie că sunt membri ai consiliului de administrație, executivi, directori, angajați, subcontractanți sau consultanți, ori angajați pe termen lung sau doar temporar.

Angajații și colaboratorii MedLife sunt obligați să respecte cu strictețe prevederile Codului de Etică și Conduită în exercitarea activităților lor în cadrul Grupului. Atât Grupul MedLife, cât și filialele sale își asumă angajamentul ferm de a respecta legislația, regulamentele și normele aplicabile în toate zonele în care își desfășoară operațiunile, inclusiv cele referitoare la mediu, sănătate, prevenirea incendiilor și securitate. De asemenea, Grupul își propune să dezvolte și să mențină relații pozitive cu pacienții săi, promovând un climat de încredere și transparență, alături de inovație și bune practici medicale. Discriminarea, intimidarea sau hărțuirea colegilor nu sunt tolerate în nicio circumstanță în cadrul Grupului.

Codul de Conduită și Etică al MedLife se concentrează în special pe următoarele aspecte: conformitatea cu legea; responsabilitatea față de clienți, furnizori și concurenți; relația cu colegii; conflictele de interese; corupția; managementul informației; abuzul de piață; comunicarea externă.

Ne străduim să menținem relații reciproc avantajoase cu pacienții, promovând un climat de încredere și transparență în toate interacțiunile noastre, cu respectarea drepturilor omului. Toți furnizorii sunt selectați și contractați în conformitate cu standarde obiective de afaceri, pentru a evita favoritismul real sau perceput.

Grupul MedLife adoptă o politică de toleranță zero față de mită și corupție. Nu facem plăți care să contravină legilor sau să influențeze deciziile de afaceri. De asemenea, nu acceptăm daruri sau cadouri care ar putea afecta integritatea deciziilor noastre.

Conform politicii interne a Grupului și Legii nr. 361/2022 privind protecția avertizorilor în interes public, protejăm și încurajăm avertizorii de integritate, asigurându-ne că orice informații furnizate sunt tratate cu confidențialitate și seriozitate.

În acest sens, Consiliul de Administrație al MedLife a aprobat **Politica privind protecția avertizorilor de integritate** care a intrat în vigoare la data de 14.11.2023. Scopul acestei politici, precum și al avertizării de integritate, este să protejeze MedLife în fața abaterilor etice, a fraudelor și a oricăror alte aspecte de neconformitate care ar aduce prejudicii de imagine, comerciale sau ar atrage sancțiuni legale, afectând prestigiul și imaginea MedLife. Politica noastră asigură că cei care raportează încălcări sau abuzuri sunt protejați împotriva represaliilor și că drepturile lor sunt respectate în întregime. MedLife încurajează ca orice raportare să fie realizată folosind formularul dedicat disponibil pe pagina de internet a companiei: <https://www.medlife.ro/formular-avertizare-integritate>.



## 02. GRIJĂ PENTRU AFACEREA NOASTRĂ

La alegerea sa, avertizorul poate utiliza canalele externe de raportare, reprezentate de (i) autoritățile și instituțiile publice care, potrivit dispozițiilor legale speciale, primesc și soluționează rapoartări referitoare la încălcări ale legii, în domeniul lor de competență; (ii) Agenția Națională de Integritate (A.N.I.); (iii) alte autorități și instituții publice cărora A.N.I. le transmite rapoartările spre competență soluționare.

Pentru a fi în mod valid înregistrată, raportarea va cuprinde cel puțin următoarele:

- numele și prenumele,
- datele de contact ale avertizorului,
- contextul profesional în care au fost obținute informațiile,
- persoana vizată (dacă este cunoscută),
- descrierea faptei susceptibile să constituie încălcare a legii,
- după caz, probele în susținerea raportării.

Raportarea realizată prin intermediul formularului de avertizare disponibil pe website-ul MedLife este direcționată automat către un avocat extern, angajații MedLife neavând astfel acces la aceasta, avocat care va examina raportarea în măsura în care conține indicii referitoare la încălcări ale legii.

Prin aceste eforturi susținute, Grupul MedLife contribuie activ la combaterea corupției și la promovarea unei culturi a integrității în cadrul organizației și în comunitățile în care ne desfășurăm activitatea.





## 2.5. Sustenabilitatea

Strategia noastră de integrare a principiilor de sustenabilitate și promovare a unui impact pozitiv asupra incluziunii și a dimensiunii umane în toate activitățile desfășurate se manifestă prin calitatea serviciilor medicale oferite beneficiarilor și se extinde la angajații noștri, care își exercită profesia cu angajament și expertiză zilnic. În plus, ne angajăm în susținerea unui mediu de lucru benefic, protejat și deschis, menținând o atenție specială față de comunități și demersurile noastre de a reduce impactul asupra mediului.

Raportul nostru de sustenabilitate detaliază abordările prin care administram temele de sustenabilitate critice, inițiativele pe care le punem în aplicare pentru a diminua efectele negative prezente și viitoare asupra mediului și societății, precum și informații privind eforturile și strategiile noastre pentru amplificarea beneficiilor pozitive asupra societății și economiei. Este esențial pentru compania noastră să facilităm un dialog deschis cu toți stakeholderii, asigurându-ne astfel că activitățile noastre reflectă nevoile comunităților din care facem parte.

### Harta Părților interesate



Asociații, inclusiv cele profesionale din sectorul de activitate



Participanții la piața de capital



Competitori și Companii similare



Pacienți & Clienți



Organizații de educație, știință și cercetare



Angajați



Medici cu care nu există o relație contractuală directă



Autorități



Organisme de Acreditare, Certificare & Reglementare



Comunitatea locală



Mass-media



Furnizori și Contractorii



Producători de medicamente



## 02. GRIJĂ PENTRU AFACEREA NOASTRĂ

Prin dialogul cu toate părțile interesate în cadrul unui proces de evaluare a materialității realizat în perioada 2022 - 2023, Grupul MedLife a reușit să identifice elementele fundamentale de interes economic, social și ecologic legate de operațiunile sale, care au stat la baza Raportului de Sustenabilitate aferent anului 2022 și a celui pentru anul 2023. Această analiză a inclus mai multe faze de implicare activă a reprezentanților din toate domeniile noastre de activitate, precum și

din categoriile cheie de stakeholderi – pacienți și clienți, angajați și parteneri, furnizori, acționari, comunitate și autorități. Pentru a verifica validitatea acestei analize și pentru a identifica eventuale modificări la nivel global privind trendurile de sustenabilitate specifice sectorului de sănătate, am realizat o analiză comparativă a celor mai relevanți competitori și companii similare. În urma analizei comparative, lista aspectelor de sustenabilitate nu a suferit modificări.

| Aspecte de sustenabilitate | ID | Impact                                                                                                    | Tip     |
|----------------------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Grijă pentru mediu         | 01 | Reducerea poluării aerului ca urmare a mobilității limitate prin furnizarea serviciilor medicale digitale | Pozitiv |
|                            | 02 | Emisiile (Scop 1 și 2) legate de clădiri / structuri / echipamente / instalații / autovehicule            | Negativ |
|                            | 03 | Emisiile indirecte de GES Scop 3 rezultate din lanțul de aprovizionare                                    | Negativ |
|                            | 04 | Deșeurile generate                                                                                        | Negativ |
|                            | 05 | Consumul de energie                                                                                       | Negativ |
|                            | 06 | Consumul de apă                                                                                           | Negativ |
|                            | 07 | Reducerea impactului asupra mediului în lanțul de aprovizionare                                           | Pozitiv |

## 02. GRIJĂ PENTRU AFACEREA NOASTRĂ

| Aspecte de sustenabilitate                                      | ID | Impact                                                                                                                                                                                                                                                        | Tip     |
|-----------------------------------------------------------------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>Bunăstarea și siguranța angajaților și a colaboratorilor</b> | 08 | Afectarea sănătății și siguranței la locul de muncă pentru angajați si colaboratori, având în vedere natura serviciilor furnizate de companie (servicii de sănătate care pot pune în pericol sănătatea și siguranța angajaților și a celorlalți colaboratori) | Negativ |
| <b>Capitalul nostru uman</b>                                    | 09 | Impact asupra dezvoltării pieței muncii                                                                                                                                                                                                                       | Pozitiv |
|                                                                 | 10 | Contribuția la respectarea drepturilor omului                                                                                                                                                                                                                 | Pozitiv |
|                                                                 | 11 | Contribuția la respectarea egalității de șanse și la diversitate                                                                                                                                                                                              | Pozitiv |
|                                                                 | 12 | Contribuția la accesul la sănătate                                                                                                                                                                                                                            | Pozitiv |
| <b>Lanțul de aprovizionare</b>                                  | 13 | Sprijinirea producătorilor locali de medicamente și de consumabile medicale                                                                                                                                                                                   | Pozitiv |
|                                                                 | 14 | Reducerea impactului negativ din lanțul de aprovizionare asupra oamenilor                                                                                                                                                                                     | Pozitiv |
|                                                                 | 15 | Politica de plată și respectarea termenelor de plată                                                                                                                                                                                                          | Negativ |
| <b>Managementul pacienților și al clienților</b>                | 16 | Calitatea serviciilor de sănătate                                                                                                                                                                                                                             | Pozitiv |
|                                                                 | 17 | Protecția datelor cu caracter personal ale clienților                                                                                                                                                                                                         | Negativ |
|                                                                 | 18 | Nerespectarea drepturilor omului/pacienților prin netransmiterea informațiilor privind procedurile/ tratamentele                                                                                                                                              | Negativ |
| <b>Inovația</b>                                                 | 19 | Contribuția la dezvoltarea C&D                                                                                                                                                                                                                                | Pozitiv |



## 02. GRIJĂ PENTRU AFACEREA NOASTRĂ

| Aspecte de sustenabilitate   | ID | Impact                                                                                                                                                                       | Tip     |
|------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| <b>Guvernanța</b>            | 20 | Contribuția la combaterea corupției                                                                                                                                          | Pozitiv |
| <b>Comunități sănătoase</b>  | 21 | Contribuția la asigurarea unui nivel de trai cât mai bun                                                                                                                     | Pozitiv |
|                              | 22 | Încurajarea unui stil de viață sănătos                                                                                                                                       | Pozitiv |
|                              | 23 | Accesul la sănătate                                                                                                                                                          | Pozitiv |
|                              | 24 | Reducerea impactului negativ asupra oamenilor din comunitățile locale                                                                                                        | Pozitiv |
|                              | 25 | Contribuția la susținerea și dezvoltarea educațională a comunității medicale                                                                                                 | Pozitiv |
| <b>Performanța economică</b> | 26 | Valoarea monetară directă adăugată la economia națională                                                                                                                     | Negativ |
|                              | 27 | Contribuția la o prezență pozitivă pe piață                                                                                                                                  | Pozitiv |
|                              | 28 | Contribuția la bunăstarea economică a lucrătorilor care desfășoară activitățile organizației                                                                                 | Pozitiv |
|                              | 29 | Contribuția la dezvoltarea infrastructurilor naționale/locale și a sprijinirii unor servicii                                                                                 | Pozitiv |
| <b>Schimbările climatice</b> | 30 | Contribuția la pregătirea și reziliența sistemului privat de sănătate pentru a face față unor probleme de sănătate                                                           | Pozitiv |
|                              | 31 | Afectarea sănătății și securității oamenilor, ca urmare a impacturilor ce rezultă sau pot rezulta din riscurile climatice fizice la care este expusă și vulnerabilă compania | Negativ |

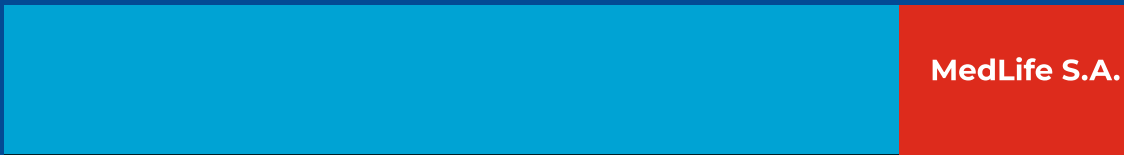
## 2.6. Lanțul de aprovizionare

Pentru o entitate din domeniul medical precum Grupul nostru, lanțul de aprovizionare joacă un rol vital, fiind esențial pentru menținerea accesului la echipamente, consumabile și medicamente critice, indispensabile în furnizarea de servicii medicale de înaltă calitate pacienților. Fiecare segment al lanțului de aprovizionare - începând de la producție și achiziția de materiale, până la depozitarea, transportul și administrarea acestora - este meticulos gestionat pentru a asigura o livrare continuă și eficace a bunurilor și serviciilor, în condiții de maximă siguranță. O deficiență sau întârziere în furnizarea produselor esențiale ar putea avea repercusiuni semnificative asupra organizației, afectând reputația, încrederea pacienților, veniturile, precum și capacitatea noastră de a oferi îngrijiri corespunzătoare. Prin urmare, menținerea unui lanț de aprovizionare eficient și de încredere este un pilon central pentru realizarea obiectivelor și asigurarea succesului pe termen lung al Grupului.

Prin cultivarea și extinderea relațiilor din cadrul lanțului nostru de aprovizionare, contribuim esențial la succesul pe care îl înregistrăm în prestarea serviciilor medicale de înaltă calitate. Această abordare are, de asemenea, un impact pozitiv asupra dezvoltării economice locale. Optând pentru achiziția de medicamente și consumabile medicale direct de la producătorii locali, nu doar că sprijinim expansiunea mediului de afaceri din regiune, dar obținem și avantaje financiare semnificative prin diminuarea costurilor asociate achizițiilor de produse. Astfel, strategia noastră de aprovizionare nu numai că susține furnizarea eficientă a serviciilor medicale, dar promovează și creșterea economică la nivel național, demonstrând angajamentul nostru față de principiile de responsabilitate socială corporativă și sustenabilitate.

Lanțul nostru de aprovizionare se bazează majoritar pe furnizori locali, cu o componentă minoră internațională, axându-ne pe achiziții de produse, servicii și echipamente. Această abordare sprijină economia locală și asigură flexibilitate și reziliență operațională.

### NUMĂR TOTAL FURNIZORI ÎN 2023



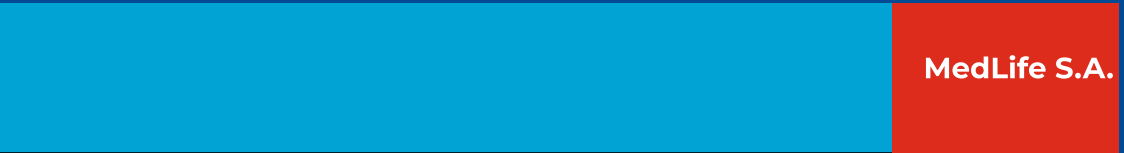
|                            |       |
|----------------------------|-------|
| Numărul total de furnizori | 1.790 |
|----------------------------|-------|

|                           |       |
|---------------------------|-------|
| Din care furnizori locali | 1.788 |
|---------------------------|-------|

|                            |   |
|----------------------------|---|
| Din care furnizori externi | 2 |
|----------------------------|---|

În anul 2023, s-au inclus în numărul total toți furnizorii cu care s-a colaborat în decursul anului și nu doar cei care erau activi la momentul raportării.

### PROPORȚIA CHELTUIELILOR CU FURNIZORII LOCALI ÎN 2023



|                                              |       |
|----------------------------------------------|-------|
| Proporția cheltuielilor cu furnizorii locali | 0,93% |
|----------------------------------------------|-------|

|                                           |        |
|-------------------------------------------|--------|
| Proporția cheltuielilor cu alți furnizori | 99,07% |
|-------------------------------------------|--------|



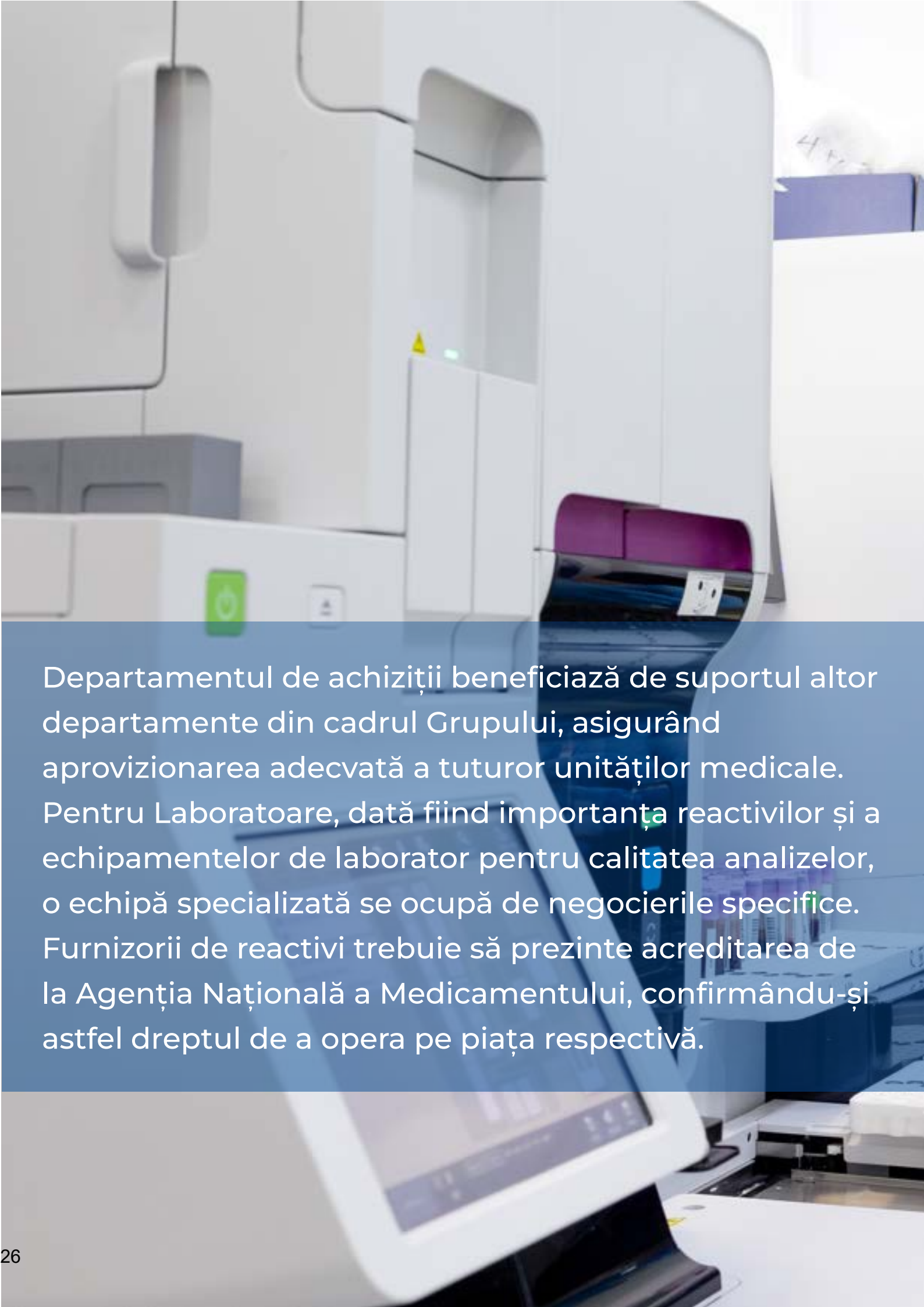
## 02. GRIJĂ PENTRU AFACEREA NOASTRĂ

### Cei mai importanți furnizori sunt:

1. furnizorii de laborator – definiți în funcție de gradul de automatizare al echipamentelor folosite, pentru care furnizorul echipamentului asigură și consumabilele și obiectele necesare folosirii în condiții optime a echipamentului de laborator;
2. furnizorii de consumabile medicale – structurați în funcție de tipul unității medicale;
3. furnizorii de medicamente, care includ și PNS (Program Național Casă de Asigurări de Sănătate);
4. furnizorii de vaccinuri;
5. furnizorii de catering care asigură hrana pacienților din unitățile spitalicești.

Furnizorii noștri de echipamente medicale sunt responsabili direct pentru organizarea de prezentări și cursuri educaționale, cum ar fi simpozioane sau seminare, destinate medicilor. Aceste inițiative sunt esențiale pentru asigurarea unei utilizări eficiente și corecte a echipamentelor. Această interacțiune directă între furnizori și personalul medical facilitează un transfer de cunoștințe eficient, independent de Departamentul de Achiziții. Pe lângă aceștia, colaborăm și cu o gamă variată de alți furnizori, inclusiv pentru necesități de birotică și papetărie, materiale de curățenie și servicii externe precum spălătorie și curierat, toate esențiale pentru susținerea operațiunilor noastre cotidiene.

Achizițiile în cadrul Grupului se desfășoară conform unei proceduri de aprovizionare ce asigură procese echitabile, transparente și imparțiale. Aceasta include criterii de selecție clar definite pentru furnizori, reguli de aprobare a achizițiilor și modalități de implementare a contractelor. Structura Departamentului de Achiziții cuprinde agenți de achiziții responsabili cu plasarea comenzilor către furnizori și manageri de gestiune care supraveghează și validează înregistrările. De asemenea, un tehnician de echipamente medicale administrează contractele de service și coordonează relațiile cu furnizorii de echipamente medicale.



Departamentul de achiziții beneficiază de suportul altor departamente din cadrul Grupului, asigurând aprovizionarea adecvată a tuturor unităților medicale. Pentru Laboratoare, dată fiind importanța reactivilor și a echipamentelor de laborator pentru calitatea analizelor, o echipă specializată se ocupă de negocierile specifice. Furnizorii de reactivi trebuie să prezinte acreditarea de la Agenția Națională a Medicamentului, confirmându-și astfel dreptul de a opera pe piața respectivă.



1 2 3 4 5 6

## CAPITOLUL 03

GRIJĂ PENTRU  
OAMENI



## 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

### 3.1. Managementul pacienților

Strategia noastră de business este fundamentată pe deviza “Facem România bine”. Suntem conștienți de importanța critică pe care o avem în societate și aspirăm să contribuim cu numeroase inițiative pozitive și durabile, având în vedere că viitorul nostru colectiv depinde de adoptarea soluțiilor sustenabile. Ne-am angajat să integrăm principiile sustenabilității în toate dimensiunile activității noastre, cuprinzând fiecare ramură a afacerii și toate demersurile pe care le întreprindem.

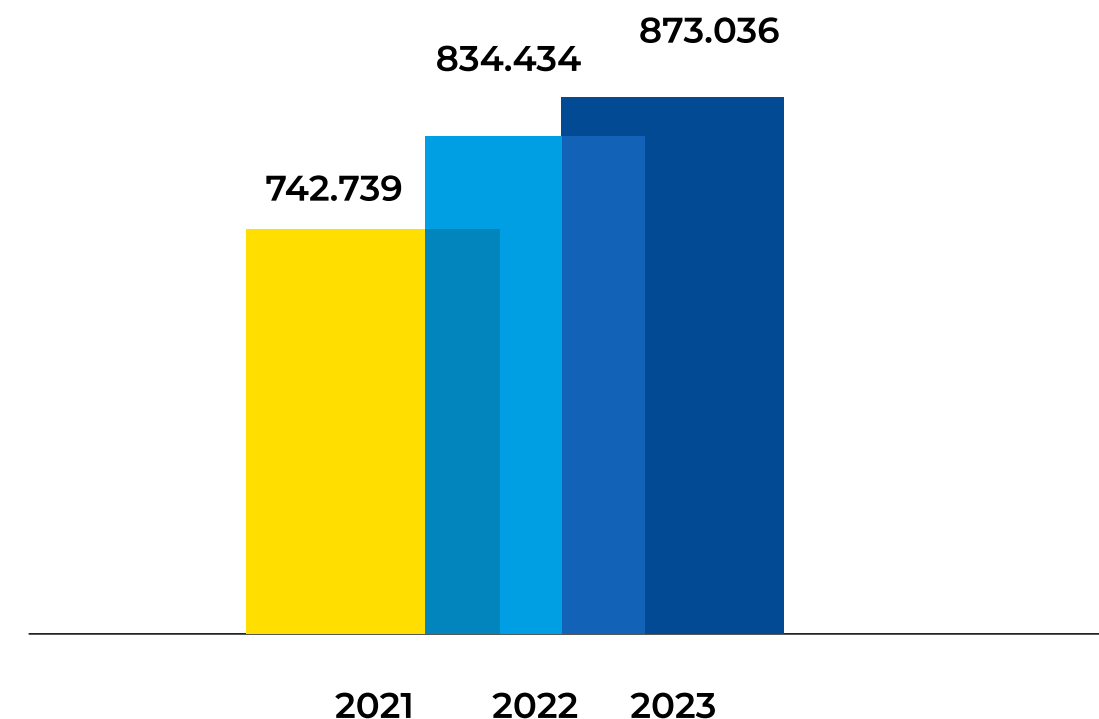
Ne dedicăm promovării stării de sănătate și a bunăstării tuturor pacienților prin intermediul serviciilor medicale avansate și adaptate nevoilor individuale. Suntem de părere că fiecare persoană merită acces la servicii medicale de înaltă calitate, iar aceasta reprezintă fundamentul viziunii noastre. Echipa noastră medicală, formată din profesioniști de top, prioritizează nevoile pacienților în tot ceea ce întreprinde. Suntem constant în căutare de noi metode și strategii pentru a furniza tratamente de cea mai bună calitate.

În acest mod, suntem capabili să oferim o gamă largă de servicii medicale de înaltă eficiență, împreună cu soluții de tratament și diagnostic inovatoare, astfel încât pacienții noștri să se bucure de o îngrijire holistică și comprehensivă a sănătății lor. Portofoliul nostru de servicii acoperă consultanță medicală generală, diagnosticare avansată, tratamente specifice, inclusiv proceduri chirurgicale, îngrijirea pacienților internați. Suntem în proces de a adopta și implementa strategii orientate spre sustenabilitate în toate aspectele operațiunilor noastre, ca parte a angajamentului nostru de promovare a sănătății la scară națională. Fiecare pacient și client primește o îngrijire atentă, personalizată conform nevoilor și așteptărilor individuale.

Prin linia de afaceri Corporate oferim unei game foarte largi de companii pachete de prevenție și profilaxie (PPM) proiectate să aducă beneficii semnificative atât angajatorilor, cât și angajaților lor, îmbunătățind astfel sănătatea generală și productivitatea.

Aceste programe care se concentrează pe prevenție, cum ar fi controalele regulate și accesul la servicii de diagnostic, completează serviciile de sănătate a muncii impuse de lege, pe care clientul corporate le contractează de la MedLife sub formă de pachete standard de prevenție și profilaxie. MedLife are un portofoliu de peste 870.000 de pachete de prevenție și profilaxie standard de la peste 8.000 de companii diferite (la 31 decembrie 2023). Grupul are cea mai mare bază de persoane care beneficiază de astfel de servicii din România, conform datelor publice disponibile.

#### Evoluția pacienților PPM



### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

Pentru companiile mari și foarte mari punem la dispoziție trei tipuri de abonamente: Standard, Încredere și Viziune prin care oferim servicii de medicina muncii, dar și acces la consultații de specialitate. Iar companiilor de tip IMM oferim, de asemenea, trei tipuri de abonamente personalizate nevoilor lor și angajaților lor: Start, Start Plus și Speranță.

Suplimentar, pentru persoanele fizice care doresc să beneficieze de serviciile noastre în cadrul unui abonament, oferim mai multe variante atât pentru adulți, cât și pentru copii.

Avem astfel, cel mai mare număr de abonați din România și ne propunem să-l extindem și în viitor.

#### Avantajele pachetelor de prevenție și profilaxie:

medicina muncii;

consultații și investigații în centre medicale și hyperclinici;

analize medicale;

asistență medicală în spitale;

recuperare medicală, asistență medicală de urgență;

monitorizarea sănătății gravidei;

monitorizarea sănătății copilului;

consultant corporate dedicat;

asistență medicală oriunde în țară;

hotline medical 24/24;

serviciu de ambulanță 24/7;

raport personalizat privind sănătatea angajaților;

dosar medical electronic accesibil oriunde în lume;

echipaje mobile la sediul companiei;

medic dedicat companiei;

programe de prevenție și educație medicală inclusiv pentru părinți;

campanii de screening;

asistență medicală personalizată prin intermediul unui consultant medical;

campanii de vaccinare la sediul companiei.

Beneficiile oferite angajaților companiilor partenere sunt extinse printr-o serie de opțiuni privind accesul la servicii și informații medicale de înaltă calitate. Printre acestea se numără alocarea unui consultant corporate specializat pentru fiecare companie, asistență și sfaturi prin telefon pentru orice problemă medicală, sprijin în orientarea rapidă către serviciile de urgență, posibilitatea de a beneficia de promoții speciale la o gamă largă de parteneri, participarea la seminarii medicale interactive axate pe cele mai comune probleme de sănătate întâlnite în mediul de lucru — recunoașterea și prevenirea acestora — precum și acces la programe de prevenție și educație pentru sănătate.

Furnizăm servicii de sănătate abonaților și pacienților noștri cu ajutorul celei mai mari rețele de sănătate din România.



## Clinicile și hyperclinicile MedLife

Compania noastră operează o gamă largă de facilități medicale pentru a oferi servicii de calitate și accesibile pacienților noștri. Hyperclinicile reprezintă un format special creat pentru zonele urbane mari cu o populație de peste 175.000 de locuitori și constau în unități medicale mari, cu suprafețe de peste 1.000 mp și 20 de cabinete medicale care pun la dispoziția pacienților peste 40 de specialități medicale. Aceste facilități sunt concepute ca un one-stop-shop pentru examinări clinice și imagistică, precum radiologie, densitate osoasă - DEXA, CT, RMN, ecografii 2D-4D și mamografie. De asemenea, aceste facilități găzduiesc și alte linii de afaceri ale noastre, cum ar fi punctele de recoltare pentru laboratoare sau farmacii.

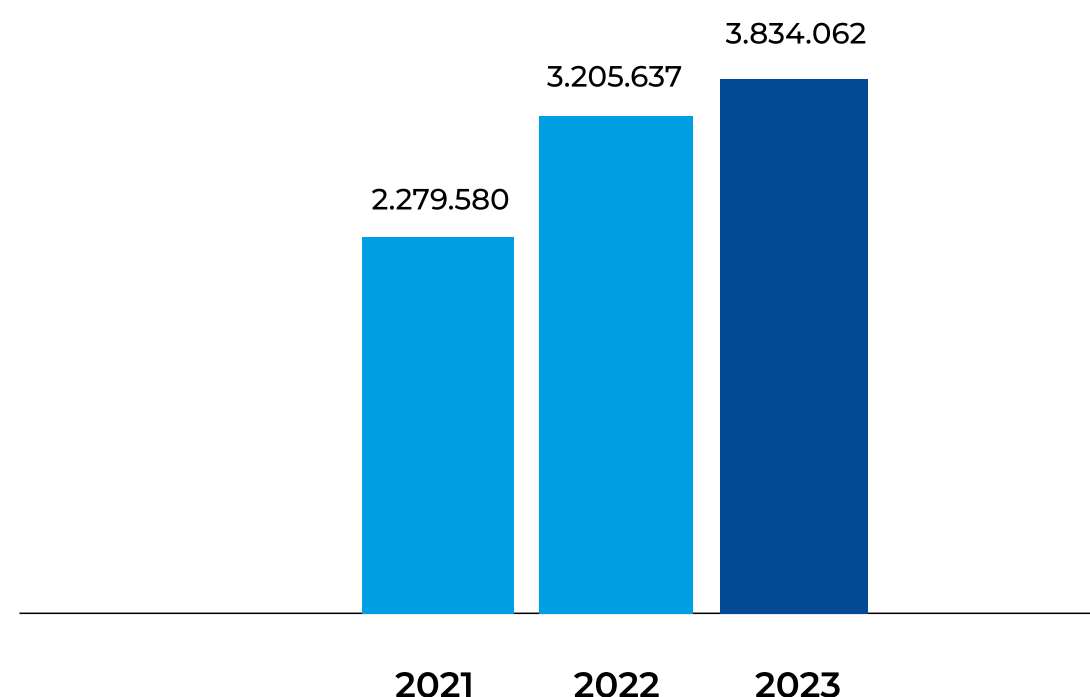
ÎMPREUNĂ  
FACEM  
ROMÂNIA  
BINE



### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

Clinicile noastre, având de obicei între 5 și 12 cabinete, sunt proiectate pentru a se potrivi orașelor mai mici sau pentru a servi comunități specifice de pacienți. Acestea furnizează o varietate largă de servicii, începând de la medicina generală până la consultanții de specialitate, satisfăcând astfel nevoile fundamentale ale pacienților noștri, inclusiv ale acelor care apelează la serviciile decontate de Casa Națională de Asigurări de Sănătate. Clinicile noastre acționează ca rețele de recomandare în rețeaua noastră, direcționând pacienții către hyperclinici, pentru servicii specializate.

#### Numărul de vizite în clinici și hyperclinici



#### Spitale

MedLife a creat linia de afaceri Spitale în completarea clinicilor și laboratoarelor, creând astfel o ofertă de servicii complete. Primul spital al Grupului, Life Memorial Hospital ("LMH"), deschis în anul 2007, a fost unul dintre primele și încă se numără printre cele mai mari spitale private din România. Dezvoltarea ulterioară a făcut ca Grupul să devină cel mai mare operator privat de unități pentru pacienți spitalizați din România, după numărul de paturi autorizate și blocuri operatorii.

În perioada 2007-2023, Grupul a dezvoltat 6 noi spitale și a cumpărat și integrat 9 spitale existente:

- Life Memorial Hospital din București,
- Spitalul de Pediatrie MedLife din București,
- Spitalul Genesys din Arad,
- Spitalul PDR din Brașov,
- Spitalul de Ortopedie Obor din București,
- Spitalul Titan din București,
- Centrul de cardiologie intervențională Angiolife din București,
- Spitalul Humanitas din Cluj-Napoca,
- Spitalele Polisano din Sibiu,
- Spitalul Lotus din Ploiești,
- Spitalul Oncocard din Brașov,
- Muntenia Hospital din Pitești,
- Spitalul Nord Pipera din București,

Cele 3 maternități ale Grupului, situate în București, Sibiu și Arad pun la dispoziția pacientelor echipe interdisciplinare de specialiști pregătiți să intervină în orice moment al nașterii, asigurând atenta monitorizare a mamei și nou-născutului, aparatură și echipamente performante în sălile de travaliu / operații, în secțiile de obstetrică-ginecologie, neonatologie și ATI sau consilieri dedicați. Cu peste 45.000 de copii veniți pe lume în maternitățile MedLife, suntem sistemul medical privat din România cu cea mai mare experiență în nașteri.

De asemenea, MedLife include și o bancă de celule STEM care oferă biotehnologie de ultimă generație în procesarea celulelor stem.



# Spitalele MedLife

## Cea mai mare rețea de spitale private din România

Segmentul nostru de afaceri dedicat spitalelor cuprinde activitățile de spitalizare ale Grupului, oferind o varietate extinsă de specialități medicale și chirurgicale. Cu 15 spitale și 4 unități de spitalizare de zi, constituim cel mai vast lanț de spitale private din România.



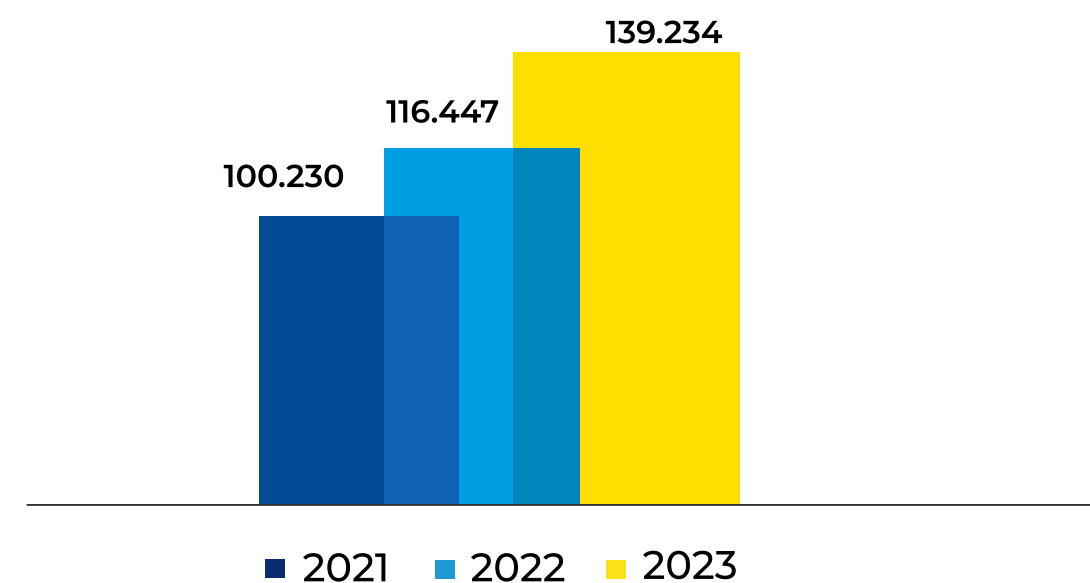
### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

**15 unități spitalicești în București și în țară – Arad, Brașov, Cluj-Napoca, Craiova, Pitești, Iași, Ploiești, Timișoara și Sibiu, cu un total de 1.262 de paturi, mii de medici, asistente și infirmieri.**

GRI 234

Spitalele MedLife sunt dotate cu aparatură medicală de ultimă generație și beneficiază de echipe de profesioniști medicali și paramedicali cu o pregătire solidă și experiență vastă în domeniul sănătății. Misiunea lor primordială este de a îmbunătăți starea de sănătate a pacienților, furnizând tratamente personalizate de cea mai înaltă calitate, pentru a accelera procesul de recuperare și a contribui la prevenția afecțiunilor.

#### Spitale, număr de pacienți



#### Life Memorial Hospital din București

Life Memorial Hospital este cel mai mare spital din portofoliul MedLife care reunește pe o suprafață de 1.400 mp un bloc operator modern format din 7 săli de operație cu dotări de ultimă generație și care funcționează 24 h/ 24 h, 7 zile din 7. Spitalul pune la dispoziția pacienților o gamă extinsă de specialități medicale, printre care: chirurgie robotică da Vinci, chirurgie generală, chirurgie plastică, estetică și microchirurgie reconstructivă, chirurgie O.R.L., chirurgie ortopedică, neurochirurgie, chirurgie urologică, chirurgie ginecologică și oftalmologică, Camera de Gardă, Ambulatoriu.

Acreditări: Maternitatea din cadrul Life Memorial Hospital este acreditată de UNICEF ca „Spital prieten al copilului”. Life Memorial Hospital este acreditat ANMCS - grad II Centru de Excelență în Chirurgia Herniilor.



### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

#### Maternitatea Life Memorial Hospital din București

Cu peste 15 ani de experiență în a face părinții fericiți și peste 27.000 de nașteri, Maternitatea Life Memorial Hospital oferă echipe interdisciplinare de specialiști disponibile 24 h/24 h, 7 zile din 7, linii de gardă pentru ATI, ginecologie, neonatologie, chirurgie, analize de laborator și imagistică medicală, secție de neonatologie de înaltă performanță cu neonatologi de top, instructori naționali pentru reanimare neonatală cu supraspecializare în cardiologie și neurologie neonatală, psiholog cu experiență în susținerea psiho-emoțională a mamelor, consilier personal pentru însușirea tehnicilor de alăptare, îngrijirea nou-născutului și acces la Școala Părinților. Spitalul este acreditat ca spital „Prieten al Mamei și Copilului” prin programul UNICEF care stimulează contactul dintre mamă și nou-născut.

#### Spitalul de Pediatrie MedLife din București

Spitalul de Pediatrie MedLife, deschis în anul 2011, primul spital privat de pediatrie din România, reunește cei mai buni specialiști cu expertiză internațională și echipamente moderne pentru a oferi siguranță și condiții cât mai prietenoase tuturor micuților care ne trec pragul. Spitalul funcționează cu program non-stop, este dispus pe 6 niveluri și are o capacitate de 132 de paturi, iar datorită sălilor de operație ce dispun de aparatură performantă se pot gestiona intervenții complexe din mai multe domenii chirurgicale. Unitatea dispune de un departament specializat de imagistică, unde se pot efectua examinări ecografice și radiologice, de un laborator de analize propriu, cu program de funcționare permanent și de o farmacie.

Acreditări: Spitalul de Pediatrie MedLife este acreditat ANMCS gradul II.

#### Spitalul Genesys din Arad

Spitalul MedLife Genesys, unul dintre cele mai mari spitale private din vestul țării, tratează o gamă complexă de patologii și intervenții chirurgicale, inclusiv laparoscopice minim invazive. Spitalul oferă consiliere psihologică pre și post-operatorie și îngrijiri la domiciliu în municipiul Arad. Echipa medicală, formată din chirurghi experimentați, acoperă majoritatea specialităților și a realizat intervenții în premieră. Spitalul are săli de operație moderne, oferă spitalizare de zi și continuă, cu sistem de nurse calling non-stop. MedLife Genesys este acreditat ANMCS.



Medicină  
de Urgență



Imagistică



ATI



Cardiologie



Chirurgie



Neonatologie



Obstetrică-  
Ginecologie



Urologie

### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

#### Maternitatea MedLife Genesys din Arad

Cu peste 13 ani de experiență și peste 5.500 de nașteri efectuate, unitatea beneficiază de sală de nașteri cu terapie intensivă post-partum și sală pentru operațiile cezariene. Dispune de salon de travaliu pentru nașterile naturale, secție de neonatologie și rezerve spațioase, dotate cu cele mai moderne tehnologii pentru asigurarea unei nașteri sigure în cele mai bune condiții.

Pe lângă aparatura de ultimă generație și noile tehnici de gestionare a durerii, medicii noștri și personalul medical auxiliar se ocupă cu multă atenție și grijă de fiecare caz în parte. Atât mamele cât și bebelușii sunt monitorizați 24/24 de ore. În maternitate funcționează un sistem de nurse calling astfel încât timpul petrecut în maternitate să fie cât mai plăcut. Pe toată perioada internării, mamele beneficiază de consiliere în alăptare, a alimentației și îngrijirii copilului, dar și de consiliere psihologică.

#### Spitalul de Ortopedie Obor din București

Spitalul de Ortopedie și Chirurgie Plastică MedLife este primul spital privat din România dedicat sferei ortopedice, cu o capacitate completă de diagnostic și tratament a afecțiunilor locomotorii. Spitalul este organizat după standarde europene, atât din punct de vedere al protocoalelor medicale, cât și din punct de vedere al confortului și echipării, având o abordare multidisciplinară și oferind soluții integrate de tratament. Unitatea dispune de toate dotările necesare pentru ca pacienții să se simtă în siguranță și să aibă parte de o recuperare rapidă, în cele mai bune condiții. Misiunea acestuia este aceea de a oferi îngrijire personalizată fiecărui pacient, de la internare și până la externare, atât în zona de ambulator, cât și în zona de spital. Orice intervenție efectuată în cadrul spitalului este adaptată tipului de afecțiune, modului și obiceiurilor de viață ale pacientului.

Echipa de medici este formată din specialiști cu expertiză ortopedică modernă, minim invazivă, folosind tehnici de ultimă generație, optând pentru incizii minime în urma cărora pacienții se recuperează ușor, fără complicații postoperatorii.

Spitalul de Ortopedie și Chirurgie Plastică MedLife este acreditat ANMCS Categoria II.

#### Spitalul PDR din Brașov

Spitalul MedLife Brașov este un spital multidisciplinar modern ce combină expertiza medicală, tehnologia de ultimă oră și lucrul în echipă, cu coordonarea și centrarea pe nevoile individuale ale pacientului. Fiecare acțiune a echipelor medicale are ca unic scop asigurarea excelenței în îngrijirea pacientului. MedLife Brașov oferă facilități atât pentru pacienții internați, cât și pentru cei din ambulatoriul integrat spitalului, concentrându-se pe confortul, siguranța și buna gestionare a timpului acestora, de la momentul diagnosticării și până la rezolvarea fiecărui caz medical. Spitalul MedLife Brașov dispune de o sală hybridă, sală de operații completă de ultimă generație. În această sală avem la un loc toate echipamentele necesare unei chirurgii vasculare deschise, răspunzând criteriilor standard (acces personal limitat, flux de aer steril, asepsie s.a), și de asemenea un echipament mobil de radiologie 2D și 3D și un sistem de fuziune a imaginilor Endonaut de ultimă generație.

Punerea în funcțiune a acestei săli hybride aduce o calitate superioară tratamentului pacienților prin micșorarea timpului de intervenție chirurgicală, a dozei de radiație, a substanței de contrast utilizate prin fuziunea imaginilor, precum și a timpului de spitalizare. Sala hybridă are în dotare și un sistem de navigație endovasculară, Thereneva care aduce un plus intervențiilor chirurgicale.

Datorită echipării sălii hybride, chirurgul poate vizualiza foarte precis zonele operate și verifică în timp real eficacitatea manevrelor sale și, dacă este necesar, să recurgă la chirurgie deschisă, în același timp operator.

Complicațiile post-operatorii sunt semnificativ reduse iar precizia procedurilor este mult îmbunătățită. Infrastructura și facilitățile sunt moderne și se potrivesc standardelor internaționale. Din acest motiv, spitalul a devenit unul dintre cei mai importanți și mai mari operatori privați din zona centrală a țării.

#### Acreditări:

Spitalul MedLife Brașov se află în proces de reacreditare ANMCS ciclul II.

Spitalul MedLife Brașov este partener al Universității Transilvania din Brașov și este singurul furnizor privat de servicii medicale care are angajați cadre universitare.



### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

#### Spitalul Humanitas din Cluj-Napoca

Spitalul MedLife Humanitas este un proiect creat din dorința de a oferi soluții medicale complexe, prin intermediul unei echipe de medici excepționali și a unor echipamente medicale ultramoderne. Echipa de medici are o experiență multidisciplinară și acoperă specialități precum: chirurgie generală, chirurgie endocrină (tiroidă, paratiroidă, suprarenală, tumori neuroendocrine), chirurgie oncologică și reconstructivă (tumori genitale, urinare, digestive și cutanate, tumori ale sânului), obstetrică-ginecologie, urologie, chirurgie plastică reconstructivă și estetică, neurochirurgie, ortopedie-traumatologie, dermatologie, neurologie, anestezie și terapie intensivă. Cabinetele de ambulator ale spitalului susțin activitatea chirurgicală prin consultații multidisciplinare preoperatorii, tratamente și urmărire postoperatorie.

În cadrul Spitalului MedLife Humanitas este disponibil și sistemul robotic da Vinci X. Cu ajutorul robotului da Vinci X, pacienții beneficiază de intervenții complexe pentru tratarea unui spectru larg de afecțiuni. Echipa Spitalului MedLife Humanitas care utilizează noul sistem da Vinci X este formată din 12 medici, care efectuează intervenții complexe, acoperind mai multe specialități: chirurgie generală, chirurgie oncologică, chirurgie ginecologică și chirurgie urologică. Intervențiile realizate prin abord robotic oferă numeroase beneficii pacienților, de la reducerea riscului de complicații intra și postoperatorii, minimizarea durerilor și până la recuperarea extrem de rapidă. Unitatea se află în proces de acreditare ANMCS iar Chirurgia Plastică este acreditată ANMCS Categoria II.

#### Spitalul Titan din București

Spitalul MedLife Titan oferă servicii medicale multidisciplinare și investigații într-un mediu sigur și confortabil. Menținând standarde medicale înalte, pacienții primesc tratament personalizat și eficient. Spitalul dispune de un bloc operator, o secție de anestezie și terapie intensivă, echipamente de laborator pentru urgențe și servicii de spitalizare de zi. Facilitățile includ un ambulatoriu integrat cu 16 specialități medicale, imagistică, și tratamente oncologice prin Programul Național de Oncologie. Spitalul este autorizat ca secție externă a Life Memorial Hospital și acreditat ANMCS.



### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

#### Centrul de cardiologie intervențională Angiolife din București

Spitalul AngioLife este un centru de Cardiologie și Radiologie Intervențională care acordă asistență medicală de maximă competență și acoperă întreaga sferă a patologiei cardiovasculare, de la etapa preclinică, până la tratamentul intervențional avansat. Spitalul este un centru specializat în care diagnosticarea, tratamentul și reabilitarea pacienților se fac într-un sistem integrat iar serviciile medicale oferite acoperă o sferă largă de patologii. Echipa medicală din cadrul spitalului are o experiență de peste 20 ani în cardiologie clinică și în domeniul terapiei intervenționale și are o abordare multidisciplinară, intervenția chirurgicală reprezentând doar o etapă dintr-un set complex de gesturi și proceduri diagnostice și terapeutice al cărui scop final este salvarea și creșterea calității vieții pacienților. Spitalul dispune de unul din cele mai moderne Laboratoare de angiografie, angioplastie, embolizare, cateterism cardiac, având în dotare un Angiograf performant – Philips ce permite efectuarea unei game largi de proceduri diagnostice și intervenționale. Spitalul este autorizat ca secție externă a Life Memorial Hospital. Spitalul AngioLife București este acreditat ANMCS.

#### Spitalul MedLife Polisano Constituției din Sibiu

Spitalul MedLife Polisano a fost primul spital privat din România. Excelența în serviciile medicale este asigurată de către o echipă medicală dedicată, cu o vastă experiență, care are acces la echipamente moderne, la standarde europene.

Unitatea medicală este organizată în compartimente medicale și chirurgicale, dispune de un bloc operator cu săli de operații și compartiment ATI, dotate după ultimele standarde de tehnologie și calitate. Spitalul este deservit de un laborator propriu de analize medicale, imagistică de înaltă performanță, precum și de un ambulatoriu integrat și oferă, printr-o abordare multidisciplinară a cazurilor, o gamă largă de intervenții și proceduri medicale de calitate în scop diagnostic și/sau terapeutic din arii medicale precum: oncologie medicală, medicină internă, gastroenterologie, oftalmologie, chirurgie generală, chirurgie oro-maxilo-facială, neurologie, ATI.

Spitalul MedLife Polisano Constituției este acreditat ANMCS, categoria a II-a cu recomandări și deține o Certificare ISO 9001.

#### Maternitatea MedLife Polisano din Sibiu

În anul 2015 Maternitatea a primit, în urma conformării cu criteriile OMS, titlul de “Maternitate prieten al copilului”. Certificatul reflectă preocuparea continuă pentru promovarea alăptării, asigurarea contactului mamă-nou născut imediat după naștere (“ora magică”), precum și inițierea precoce a alăptării imediat după naștere. Maternitatea asigură servicii medicale cu acces continuu (linie de gardă), aparatură și echipamente performante în sălile de travaliu / operații, secția obstetrică-ginecologie, neonatologie și departamentul ATI, monitorizare 24 h/24 h de către personalul cu o vastă experiență și un nivel de pregătire performant, consiliere părinți - educare și implicare a părinților în îngrijirea nou-născutului, prin sfaturi practice și explicarea perioadei neonatale.

#### Spitalul Lotus din Ploiești

Spitalul funcționează din anul 2004 și este unul dintre cei mai importanți furnizori de servicii medicale private din județul Prahova. Echipa de medici cu expertiză în diagnosticarea și tratarea cazurilor complexe oferă în cadrul spitalului servicii integrate în regim de spitalizare continuă și spitalizare de zi. Blocul operator dispune de echipamente de ultimă generație, săli operatorii moderne, aparate de anestezie, electrocautere, turn de laparoscopie și histeroscopie HD.

Acreditări: Certificat de Acreditare ANMCS - Categoria III;  
Clasificare compartiment ATI - Categoria III.

#### Spitalul Oncocard din Brașov

Spitalul de Oncologie MedLife Brașov este cea mai modernă platformă de diagnostic și tratament oncologic din România, oferind îngrijire integrativă de la diagnostic până la terapii active. Dotat cu aparatură de ultimă generație și specialiști în tehnici noi, spitalul asigură o abordare personalizată pentru fiecare pacient, crescând șansele de curabilitate și calitatea vieții. Facilitățile includ un ambulatoriu cu 12 cabinete, un centru de imagistică, secții de oncologie medicală și hematologie și radioterapie de înaltă precizie. Inaugurat în 2012, spitalul are o suprafață de 8.200 mp și oferă tratament complet pentru pacienții oncologici. Spitalul este acreditat ANMCS.





## FACILITĂȚI ÎN CADRUL SECȚIILOR DE PEDIATRIE ȘI MATERNITĂȚILOR



### Beneficii Maternitate

- Servicii medicale cu acces continuu
- Monitorizarea sarcinii pe întreaga ei durată la standarde excepționale



### Servicii complete

- blocuri operatorii
- ATI cu dotări complete
- Laborator propriu
- Farmacie proprie



### Medici excepționali

- Medici cu experiență
- Grijă și empatie
- Diagnostic exact
- Profesionalism



### Abordare multidisciplinară

- Medici supraspecializați
- Expertiză internațională
- Intervenții minim invazive

### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

#### Spitalul MedLife Polisano Izvorului din Sibiu

Spitalul MedLife Polisano din Sibiu face parte dintr-o structură integrată de centre de excelență în medicină la nivelul Europei, având la bază un singur criteriu, cel al calității ireproșabile a serviciilor medicale oferite. Spitalul MedLife Polisano Izvorului este una dintre cele mai moderne unități, cu o echipă de medici supraspecializați, având peste 20 de ani de experiență, devenind astfel o prezență importantă pe piața serviciilor medicale din România, atât prin dotările de excepție, cât și prin acordurile încheiate cu Universitatea Lucian Blaga din Sibiu. Comunicarea este esențială pentru relația medic-pacient, iar prioritatea echipei este construirea unei legături de încredere cu pacienții și familiile acestora, oferind empatie, compasiune și înțelegere. Printre facilitățile oferite în cadrul spitalului se numără: Servicii de spitalizare de zi și continuă, abordare multidisciplinară a cazurilor complexe (Tumor Board), imagistică de înaltă performanță (radiologie, CT, RMN), chirurgie robotică medicală folosită în tratamentul de mare precizie al anumitor afecțiuni, tratamentul minim invaziv al tumorilor vertebrale prin vertebroplastie, proceduri de chirurgie cardiovasculară adulți și copii, tratamentul microchirurgical al tumorilor cerebrale cu pacientul treaz ("awake surgery"), tratamentul microchirurgical al tumorilor cerebrale folosind fluorescența indusă de 5-ALA (Gliolan) precum și al tumorilor hipofizare.

În cadrul Spitalului MedLife Polisano este disponibil și sistemul robotic da Vinci X. Cu ajutorul robotului da Vinci X, pacienții beneficiază în premieră și în Sibiu de intervenții complexe pentru tratarea unui spectru larg de afecțiuni. Echipa Spitalului MedLife Polisano care utilizează noul sistem da Vinci X este formată din 11 medici, care efectuează intervenții complexe, acoperind mai multe specialități: chirurgie generală, chirurgie oncologică, chirurgie ginecologică și chirurgie urologică. Intervențiile realizate prin abord robotic oferă numeroase beneficii pacienților, de la reducerea riscului de complicații intra și postoperatorii, minimizarea durerilor și până la recuperarea extrem de rapidă.

Acreditări: Spitalul MedLife Polisano Izvorului este acreditat ANMCS, categoria a II-a cu recomandări; Maternitate declarată de UNICEF și Ministerul Sănătății „Prieten al copilului”; Laborator acreditat RENAR; Certificare ISO 9001; Centrul de fertilitate acreditat prin Agenția Națională de Transplant.

#### Spitalul Nord Pipera din București

Spitalul Nord Pipera, inaugurat în decembrie 2023, este un centru multidisciplinar dedicat sănătății și vieții pacienților săi. Construit pe o suprafață de 25.000 mp, acesta este proiectat pentru a oferi condiții optime de tratament și recuperare într-un mediu sigur și prietenos. Cu o infrastructură modernă și dotat cu cea mai nouă tehnologie medicală din domeniu, spitalul dispune de 8 săli de operații ultramoderne, proiectate să acopere o gamă largă de intervenții chirurgicale complexe.

Spitalul Nord Pipera, este un spital modern cu servicii multidisciplinare, unde se regăsesc o serie de centre:

- Centrul de Boli Cardiovasculare: furnizează servicii integrate de investigare, diagnosticare și terapii pentru afecțiuni cardiovasculare, gestionate de echipa Heart Team.
- Centrul de Chirurgie HBP (hepato-bilio-pancreatică): oferă tratamente personalizate cu specialiști recunoscuți.
- Centrul de Tratament al Obezității: efectuează proceduri bariatrice pentru copii și adulți.
- Centrul de Chirurgie Robotică: utilizează platforma da Vinci Xi pentru intervenții minim invazive, eficientă în tratamente oncologice complexe.
- Centrul de Diagnostic și Screening prin Bronhoscopie: echipă specializată în tehnici endoscopice avansate.
- Centrul de Imagistică: dotat cu echipamente moderne, inclusiv IRM, CT, mamografie, radiografie și ecografie.
- Centrul Integrat pentru Terapia Durerii: oferă soluții inovatoare pentru ameliorarea durerii, cu o echipă multidisciplinară de specialiști. Medici specializați în ATI, Neurochirurgie, Neurologie, Ortopedie, Reumatologie și Recuperare Medicală colaborează pentru a diagnostica și trata cauza durerii. Evaluarea se face din diverse perspective medicale, asigurând un diagnostic complet și precis. Echipa este un alt element cheie, consultațiile fiind realizate de toți membrii echipei în funcție de disponibilitate și specificul problemei pacientului.



**În anul 2023, Laboratoarele MedLife au procesat cu succes un impresionant total de 7,4 milioane de analize de laborator, reconfirmându-și astfel angajamentul față de excelență în domeniul diagnosticului medical.**

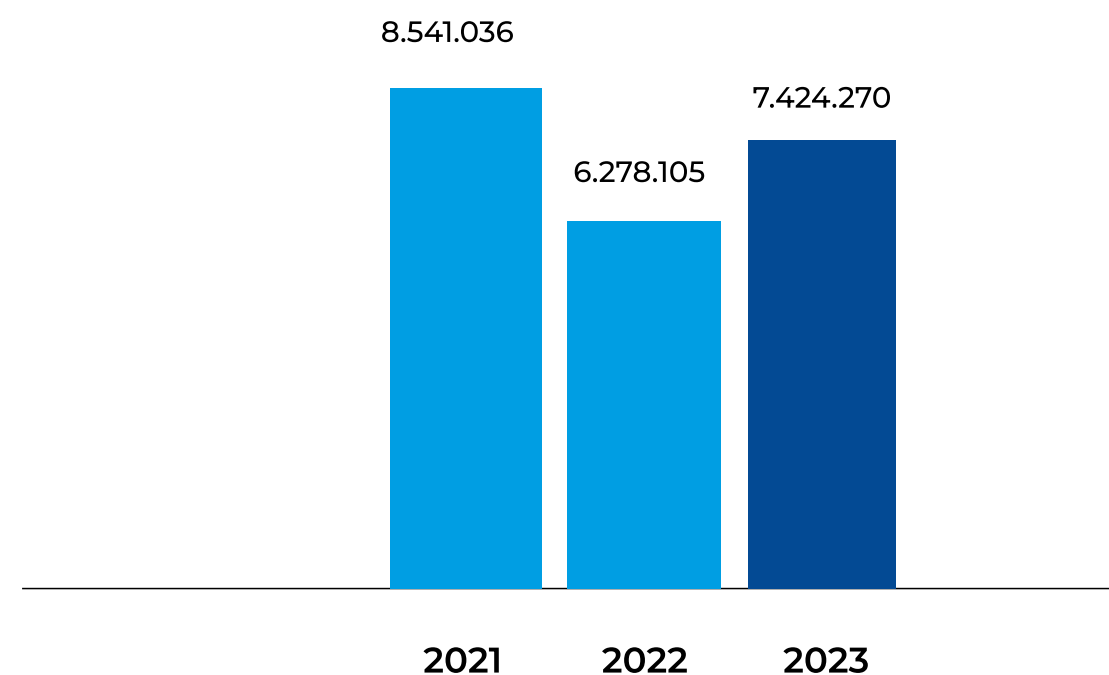
## Laboratoarele MedLife

Laboratoarele MedLife reprezintă o verigă esențială în rețeaua noastră medicală, fiind echipate cu tehnologii de vârf și echipamente de ultimă generație, inclusiv prima linie automată Abbot Accelerator A3600 din România și Europa de Est. Aici, oferim servicii de diagnostic de cea mai înaltă calitate, adaptate nevoilor individuale ale fiecărui pacient.

Pe lângă gama largă de analize medicale disponibile, laboratoarele MedLife au acționat și ca un pilon vital în lupta împotriva pandemiei, oferind șase laboratoare dedicate COVID-19 și trei centre mobile de testare în București.

Punctele de recoltare, atât cele subordonate laboratoarelor, cât și cele din cadrul clinicilor, completează eficient activitatea noastră. Acestea sunt administrate cu atenție de către echipe dedicate, asigurând fluxuri de lucru eficiente și o experiență de calitate pentru pacienți.

### Numărul analizelor de laborator



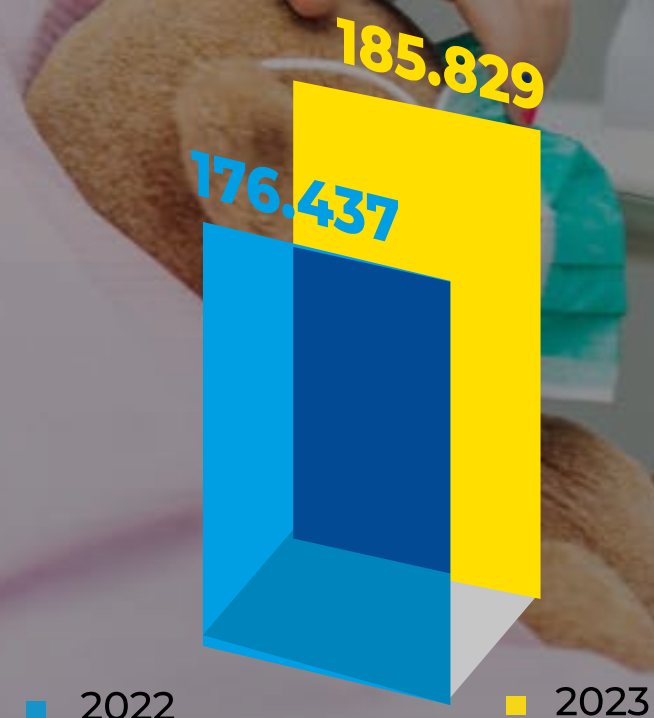


## Stomatologie

În cadrul diviziei noastre de Stomatologie, oferim o gamă vastă de servicii dentare, de la consultații de rutină până la intervenții chirurgicale avansate, prin intermediul celei mai extinse rețele de clinici dentare specializate, sub brandul DENT ESTET. Echipa noastră de medici dentiști, cu super-specializări și certificări internaționale, asigură tratamente dentare complete pentru pacienții de toate vârstele. Confortul și siguranța pacienților sunt prioritare, fiind garantate de utilizarea unor tehnici avansate de sedare în cadrul propriului nostru departament de terapie intensivă.

Planurile noastre de expansiune includ introducerea unor abonamente și pachete medicale variate în toate cele 18 clinici dentare din București, Sibiu, Brașov, Timișoara, Oradea, Cluj-Napoca, Ploiești, Craiova și Arad, pentru a răspunde nevoilor diversificate ale pacienților.

Numărul vizitelor în clinicile dentare





### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

#### Advanced Implant Division

Cea mai mare divizie din România specializată în reconstrucția complexă a zâmbetului

- Cel mai mare centru de implantologie din România.
- 18 medici stomatologi certificați internațional în tratamentul de implant dentar.
- Expertiză multidisciplinară care asigură acuratețea tratamentului.
- Reconstrucții dentare într-o SINGURĂ ZI și recuperare post-operatorie rapidă, folosind cele mai noi tehnologii digitale disponibile.
- Implanturi estetice premium, biocompatibile cu organismul.
- Intervenții chirurgicale 100% fără durere, supravegheate de o echipă de anesteziști.
- Garanție extinsă pentru implanturi dentare (10, 20 de ani sau chiar pe viață).

#### Advanced Aesthetic Division

Cea mai mare divizie din România specializată în reconstrucție dentară completă.

- Tehnologii digitale pentru previzualizarea zâmbetului 3D înainte de începerea tratamentului (DSD).
- Future Smile Studio – studio foto pentru fotografii și videoclipuri de investigații clinice.
- 33 de specialiști în estetică dentară și facială acreditați la nivel internațional.
- Laborator dentar digital cu artizani ceramiști certificați la nivel internațional.
- Grad estetic ridicat pentru toate lucrările protetice.
- Abordare multidisciplinară a planului de tratament.
- Lucrări stomatologice garantate pe viață realizate din materiale pure, naturale, bio-compatibile.

#### DE Ortho Digital Team

- Divizia de ortodonție este dedicată pacienților noștri și le oferă acestora acces la servicii stomatologice de calitate.
- 21 specialiști în ortodonție acreditați internațional.
- Grad estetic ridicat pentru toate lucrările ortodontice.
- Abordare multidisciplinară a planului de tratament.

#### Advanced Laser Division

- 17 specialiști în stomatologia laser.
- Specialiștii noștri oferă tuturor pacienților servicii stomatologice minim-invazive, ultra-digitalizate, nedureroase.
- Abordare multidisciplinară a planului de tratament.

**25 de ani de experiență și leadership  
în medicina dentară din România**



FARMACIA  
PharmaLife

**Linia de afaceri Farmacii închide cercul de servicii integrate și oferă produse medicale pe bază de rețetă sau fără prescripție, produse preparate în laborator, precum și alte produse medicale conexe, în 21 de farmacii (la 31 decembrie 2023).**

## Farmacii

Lanțul nostru de farmacii este amplasat în principal în incinta facilităților MedLife sau în proximitatea acestora și urmărește accesul facil la medicamente pentru toți clienții noștri. Oferim o gamă largă de produse farmaceutice, inclusiv articole over-the-counter (OTC) și medicamente prescrise, pentru a răspunde nevoilor diverse ale pacienților.

Farmaciile PharmaLife se bucură de sprijinul unui laborator intern, permițând clienților să aibă acces la produse farmaceutice specifice. În plus, prin parteneriatele stabilite cu companiile de asigurări, facilităm eliberarea rețetelor atât gratuite, cât și compensate. În spiritul angajamentului nostru de a oferi produse farmaceutice de top la prețuri accesibile, am introdus și marca proprie DoctorLife, dedicată sănătății și bunăstării clienților noștri.

Activitatea farmaciilor noastre este sprijinită de către Pharmachem Distribuție S.A., o companie de top în domeniul distribuției farmaceutice din România. În anul 2023, Pharmachem a înregistrat vânzări totale de 226 milioane RON. Compania pune un accent deosebit pe oferirea de produse și servicii medicale de înaltă calitate, având un rol esențial în sistemul de distribuție farmaceutică al țării.

Colaborând cu o varietate amplă de furnizori, Pharmachem asigură accesul farmaciilor și altor prestatori de servicii de sănătate la o selecție vastă de medicamente și materiale medicale, răspunzând astfel nevoilor pacienților. Ca distribuitor farmaceutic, Pharmachem își asumă sarcinile de stocare, manevrare și livrare a produselor farmaceutice de la producători către consumatori, garantând astfel un flux continuu și sigur de produse de sănătate.

Acest lucru implică respectarea unor reglementări stricte și menținerea unui nivel ridicat de control al calității pentru a garanta siguranța și eficacitatea produselor distribuite.



## Acreditările MedLife

Accreditarea spitalelor sub egida Autorității Naționale de Management al Calității în Sănătate (ANMCS) în România marchează un pas important în asigurarea și susținerea unor standarde înalte de calitate în cadrul serviciilor medicale. Faptul că toate unitățile spitalicești de mari dimensiuni ale Grupului MedLife, care includ maternități, au obținut acreditarea în categoria II, evidențiază angajamentul nostru față de excelența în îngrijirea pacienților. Procesul de acreditare, focalizat pe managementul organizațional și clinic, etica și drepturile pacienților, subliniază eforturile continue de a adera la cele mai stricte norme de calitate și siguranță.

Evaluarea realizată luând în considerare peste 3.500 de indicatori de calitate reflectă o abordare detaliată și comprehensivă, care permite nu doar recunoașterea competențelor profesionale și a echipamentelor de ultimă generație, dar subliniază și importanța pe care o acordăm siguranței pacientului, prin identificarea și gestionarea eficientă a riscurilor. Această distincție nu doar reafirmă încrederea pacienților în serviciile noastre medicale, dar sporește reputația și imaginea Grupului MedLife ca lider în furnizarea de îngrijiri medicale de calitate în România.

În acest context, acreditarea reprezintă o garanție a angajamentului nostru neclintit pentru îmbunătățirea continuă și adaptarea la cele mai înalte standarde internaționale în domeniul sănătății, asigurându-ne astfel că pacienții noștri primesc cele mai bune și sigure îngrijiri medicale posibile. ANMCS asigură că spitalele respectă standardele de calitate printr-un set riguros de criterii, inclusiv gestionarea evenimentelor adverse și a infecțiilor nosocomiale.

Această evaluare nu doar că îmbunătățește siguranța și calitatea îngrijirii pacienților, dar încurajează și spitalele să adopte practici personalizate pentru a satisface nevoile specifice ale pacienților lor.

Prin urmare, monitorizarea de către ANMCS contribuie semnificativ la ridicarea standardelor în domeniul medical și la creșterea încrederii publicului în serviciile de sănătate.

**LABORATOARELE NOASTRE SUNT  
ACREDITATE DUPĂ STANDARDE  
INTERNAȚIONALE, RENAR.**

Fiecare laborator din cadrul rețelei MedLife operează sub un sistem bine definit de management al calității, inclusiv audituri interne regulate și evaluări externe anuale realizate de către RENAR, asigurând astfel conformitatea cu standardele stricte pentru analize medicale.

În plus, avem o abordare specială pentru pacienții minori, recunoscând nevoia de a-i trata cu extra grijă. Minorii trebuie să fie însoțiți de un adult responsabil, iar pentru a-i încuraja și a face experiența mai plăcută, oferim diplome de curaj după recoltare. Ne străduim să creăm spații prietenoase pentru copii în cât mai multe dintre centrele noastre, având personal dedicat cu expertiză în îngrijirea pediatrică.





1 2 3 4 5 6

### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

Pentru a eficientiza managementul unităților sanitare din cadrul Grupului MedLife, ne propunem să implementăm un sistem de management integrat. Acest sistem va cuprinde proceduri standardizate obligatorii pentru toate entitățile grupului, asigurând uniformitate și coerență în întreaga noastră rețea. Ne dăm seama că acest demers necesită investiții considerabile de timp, efort și resurse, având în vedere diversitatea și amploarea grupului nostru.

Totodată, în cadrul sistemului nostru de management, păstrăm o flexibilitate esențială pentru medici, permițându-le să își exercite practica medicală într-un mod pe care îl consideră cel mai eficient, cu condiția respectării stricte a proceselor stabilite de MedLife (precum procedurile pentru admiterea pacienților, durata consultațiilor, comunicarea între medici, transferul pacienților critici, consimțământul pentru anumite investigații și documentele necesare la externarea pacientului), precum și a Codului de Conduită și Regulamentului Intern. Această abordare ne permite să menținem un înalt standard de calitate și siguranță pentru pacienți, în timp ce oferim medicilor libertatea necesară pentru a oferi îngrijiri personalizate.



## Managementul riscurilor

Managementul riscurilor este esențial pentru protejarea atât a organizației noastre cât și a sănătății și siguranței pacienților și clienților noștri. Prin identificarea și atenuarea potențialelor riscuri, putem nu numai să salvăm vieți dar și să îmbunătățim eficiența și rentabilitatea afacerii, optimizând utilizarea resurselor și prevenind pierderile financiare.

Procesul de management al riscurilor este continuu și adaptabil, permițându-ne să răspundem prompt atât la schimbările din mediul de afaceri, cât și la cele din sfera medicală. Echipa noastră specializată în managementul riscurilor folosește metodologii și proceduri detaliate pentru a integra gestiunea riscurilor în operațiunile noastre zilnice. Pentru o mai bună monitorizare și control, fiecare spital din cadrul grupului nostru este obligat să mențină un registru actualizat al riscurilor.

Mai mult, avem un departament dedicat de audit intern care centralizează și analizează toate riscurile la nivelul grupului, stabilind măsuri specifice pentru diminuarea fiecărui risc identificat. Această abordare sistematică ne asigură că suntem mereu pregătiți să gestionăm eficient orice provocare, protejând astfel integritatea și reputația organizației, precum și siguranța pacienților noștri.

Registru de riscuri al fiecărei unități medicale include riscurile de grad mediu și înalt identificate în cadrul fiecărei micro-structuri, concentrându-se pe acele care prezintă o prioritate mare și un impact semnificativ asupra activității desfășurate. Aceste riscuri sunt subiectul unei analize anuale detaliate pentru a asigura o gestionare eficientă.

Auditul intern joacă un rol esențial în sistemul nostru de management, evaluând conformitatea și calitatea acțiunilor întreprinse. Auditurile se desfășoară atât din perspectivă administrativ-medicală, vizând procese precum internarea și externarea pacienților sau alocarea hranei, cât și din perspectivă strict medicală.

Echipa de audit este compusă din reprezentantul cu managementul calității din unitate, directorul medical și o persoană calificată pentru

realizarea auditului, asigurând o evaluare cuprinzătoare și obiectivă a procedurilor și practicilor noastre.

De fiecare dată acordăm atenție deosebită implementării feedback-ului obținut din misiunile de audit. Acesta ne permite să identificăm punctele slabe și oportunitățile de îmbunătățire, asigurându-ne astfel că standardele de calitate și siguranța pacienților sunt întotdeauna respectate.

În MedLife, auditul clinic strict este efectuat de o echipă formată dintr-un specialist în audit clinic, un responsabil cu managementul calității din unitatea medicală respectivă și un expert din specialitatea secției auditate. Această abordare multidisciplinară asigură o evaluare profundă și specifică a practicilor medicale, fiind fundamentată pe cunoștințele aprofundate ale procedurilor medicale și a standardelor de practică ale secției auditate. Misiunile de audit pot fi planificate sau neașteptate, „on the spot”, în cazul în care un eveniment particular impune o evaluare imediată. Această flexibilitate permite organizației să răspundă rapid și eficient la eventualele probleme sau provocări care ar putea afecta calitatea îngrijirii oferite pacienților.

Rezultatele acestor audituri sunt comunicate tuturor părților relevante, inclusiv Comitetului Executiv, garantând transparența și promovând o cultură organizațională deschisă la feedback și la îmbunătățire continuă. Prin analizarea și implementarea feedback-ului primit, MedLife își reafirmă angajamentul de a oferi servicii medicale de înaltă calitate, centrate pe pacient și de a gestiona eficient riscurile asociate cu furnizarea îngrijirilor medicale.



## Pregătirea pentru situațiile de urgență

Pentru MedLife, pregătirea în fața dezastrelor și situațiilor de urgență este o componentă critică a angajamentului nostru de a asigura siguranța și binele pacienților și al personalului. Prin dezvoltarea și actualizarea constantă a planurilor de urgență, ne asigurăm că suntem pregătiți să facem față unor evenimente neprevăzute, cum ar fi cutremurele, incendiile sau inundațiile, care ar putea afecta funcționarea unităților noastre medicale.

A avea un plan de urgență solid nu numai că contribuie la protejarea vieților umane și la prevenirea pagubelor materiale, dar este și o cerință esențială în cadrul procesului de acreditare a serviciilor medicale. În acest sens, MedLife pune un accent deosebit pe instruirea personalului și pe efectuarea de exerciții de simulare care ne testează capacitatea de reacție și eficiența planurilor de urgență.

Exercițiile de simulare, care cuprind scenarii precum incendiile, situațiile medicale critice și accesul neautorizat în zone cu acces restricționat (de exemplu, A.T.I., Neonatologie, Sterilizare), sunt esențiale pentru evaluarea și îmbunătățirea continuă a răspunsurilor noastre la situații de urgență. Aceste simulări ne permit să identificăm vulnerabilitățile și să adaptăm procedurile pentru a asigura un răspuns cât mai eficient și coordonat în cazul unor situații reale.

Astfel, MedLife demonstrează o dedicare constantă pentru siguranța și protecția pacienților și a personalului său, investind în planuri de urgență bine concepute și în pregătirea continuă a echipei sale pentru a face față cu succes oricăror provocări care pot apărea.





## Satisfacția clienților și a pacienților

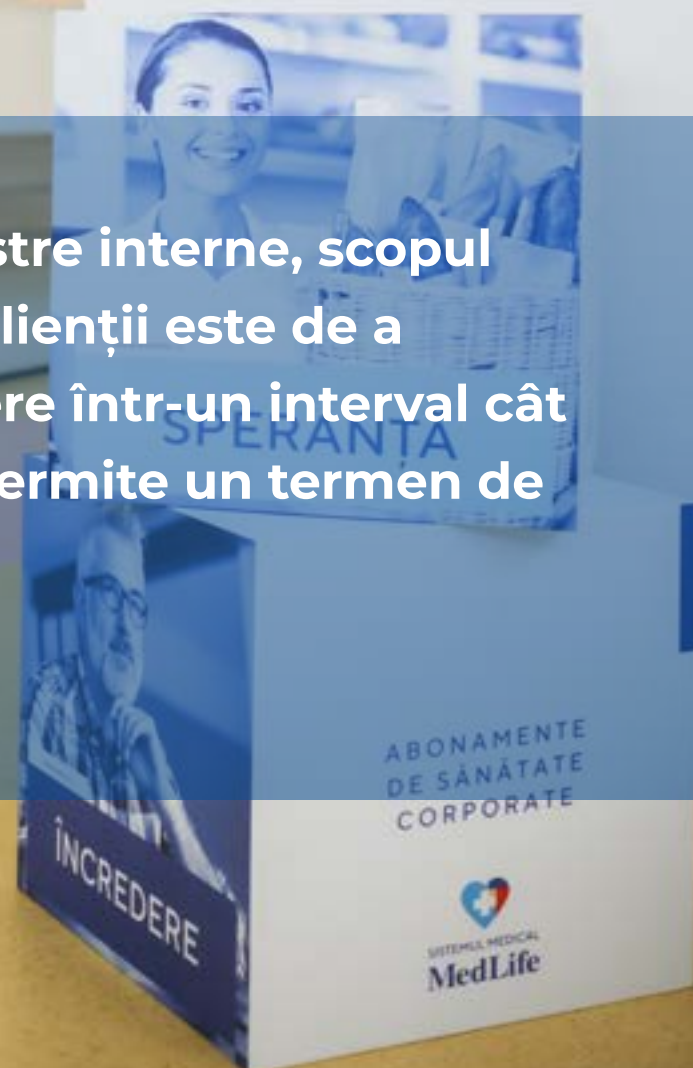
Eforturile Grupului MedLife de a se concentra pe satisfacția clienților și pacienților subliniază angajamentul nostru de a oferi servicii medicale de înaltă calitate și de a construi relații de încredere pe termen lung cu pacienții. Înțelegerea nevoilor și așteptărilor lor este crucială pentru îmbunătățirea continuă a calității actului medical și a experienței generale în cadrul unităților medicale.

Utilizarea chestionarelor de satisfacție ca instrument principal pentru colectarea feedback-ului pacienților care accesează serviciile MedLife (clinici, spitale, laboratoare) oferă o bază solidă pentru evaluarea și adaptarea serviciilor oferite. Este un mod eficient de a identifica punctele forte, precum și domeniile care necesită îmbunătățiri, permițând astfel implementarea de acțiuni specifice orientate către nevoile pacienților.

Mecanismele puse la dispoziție pentru adresarea reclamațiilor sau solicitărilor, respectiv call center-ul, aplicația mobilă MedLife și adresele de e-mail [sesizari@medlife.ro](mailto:sesizari@medlife.ro), [programarionline@medlife.ro](mailto:programarionline@medlife.ro) asigură transparența și accesibilitatea, oferind pacienților un canal deschis de comunicare cu organizația. În plus, pacienții primesc prin e-mail, un formular de feedback prin care își pot exprima nivelul de satisfacție față de serviciul accesat în unitățile MedLife, precum și eventualele sugestii. Expedierea formularului de evaluare este condiționată de acordul pacientului privind folosirea datelor personale. Raportul de feedback este automatizat și actualizat cu frecvență bilunară. Managementul fiecărei unități în parte, dar și top managementul analizează permanent aceste rezultate și implementează permanent acțiuni de îmbunătățire continuă.

Suplimentar, completarea formularului pe site-ul web are scopul de a măsura nivelul de satisfacție a clienților și pacienților noștri, aceștia putând să transmită sugestii pentru îmbunătățirea serviciilor oferite, ori de câte ori doresc. Aceste inițiative sunt esențiale pentru menținerea și îmbunătățirea standardelor de calitate și satisfacție a pacienților, contribuind la consolidarea reputației MedLife ca furnizor de top al serviciilor medicale.

**Potrivit normelor noastre interne, scopul echipei de Relații cu Clienții este de a soluționa orice plângere într-un interval cât mai scurt deși legea permite un termen de până la 30 de zile.**





### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

Orice plângere sau sesizare, indiferent că este trimisă prin email, depusă direct la recepție sau prin alte mijloace menționate anterior, de la un client sau pacient, este analizată în cadrul echipei Relații cu Clienții și direcționată, la nevoie, către departamentul relevant (recepție, medic / director medical), responsabil cu analiza, iar răspunsul adecvat va fi ulterior comunicat echipei de Relații cu Clienții, echipa care îl transmite clientului. Potrivit normelor noastre interne, scopul echipei de Relații cu Clienții este de a soluționa orice plângere într-un interval cât mai scurt, ideal în aproximativ 5 - 7 zile, în ciuda faptului că legea permite un termen de până la 30 de zile.

În situația unei reclamații sau a unor suspiciuni de malpraxis, se formează o comisie de disciplină conform procedurilor interne, alcătuită din Directorul Medical al Grupului, Directorul Medical al unității, Managerul unității și Directorul de Resurse Umane.

În ceea ce privește activitatea laboratoarelor, în cazul în care apar neconformități conform standardului de Management al Calității, responsabilitatea rezolvării acestora revine Șefilor de Laborator. Dacă situația o impune, persoanele din conducere vor fi implicate. Zilnic, șefii de laborator transmit conducerii un raport detaliat referitor la analizele care nu au putut fi finalizate (probe neconforme, incidente în procesare). Acest raport este distribuit și către partenerii, clienții și persoanele implicate pentru a preveni eventuale reclamații ulterioare. Raportul cuprinde informații esențiale pentru prevenirea unor situații similare sau pentru corectarea analizelor, cum ar fi: reluarea procesului de recoltare, probleme de manipulare a probei în timpul transportului, nerespectarea procedurilor preanalitice, deficiențe în procesul de interpretare a rezultatelor sau erori ale analizorului.

Anual, MedLife desfășoară proiecte de cercetare de piață, cantitative și calitative pentru a măsura performanța în raport cu principalii competitori dar și pentru a identifica modul în care evoluează așteptările și nevoile pacienților din România. În urma studiilor, se prioritizează ariile de business care necesită îmbunătățiri și oportunitățile de dezvoltare de noi produse și servicii pentru a menține un nivel ridicat al satisfacției pacienților.



SISTEMUL  
MEDICAL MedLife



## Protejarea integrității informațiilor confidențiale și cu caracter personal

În cadrul legislativ românesc, Legea nr. 46/2003 reprezintă baza legală pentru asigurarea drepturilor pacienților, inclusiv metodele prin care se obține acordul acestora pentru diferite proceduri și tratamente medicale propuse.

De asemenea, legea oferă detalii despre cum pot pacienții să acceseze informații și documentație medicală post-intervenție, specificând modalitățile și termenele pentru solicitarea și primirea acestor date. MedLife urmează cu rigurozitate aceste norme juridice, integrându-le în protocoalele sale operative interne și în materialele informative disponibile pacienților în toate facilitățile sale medicale.

Cadrelle medicale sunt obligate să furnizeze pacienților toate detaliile necesare prevăzute de lege înainte de a efectua orice procedură medicală. Există însă situații specifice, bine definite de lege, în care un act medical poate fi realizat fără acordul explicit al pacientului, cum ar fi cazurile de urgență ce pun în pericol viața acestuia și în absența oricărui aparținători pentru obținerea consimțământului.

În cadrul procedurilor de laborator, se impune utilizarea unui sistem de coduri unice pentru recoltarea probelor, iar accesul la rezultate se face utilizând acest cod și Codul Numeric Personal al pacientului. Pentru a trimite rezultatele prin email, este indispensabil să se obțină în prealabil un acord scris de la pacient, conform normelor GDPR.

Totodată, fiecare membru al personalului laboratorului este obligat să semneze un angajament de confidențialitate referitor la datele pacienților. Accesul la informațiile din baza de date este restricționat și se bazează pe un sistem de autentificare cu nume de utilizator și parolă individuale.





## Tehnologie avansată

În 2023, Grupul MedLife a investit în tehnologie la un nivel fără precedent, întărindu-și expertiza în servicii medicale integrate și de nișă, prin consolidarea zonelor de oncologie și radioterapie. De asemenea, Grupul este operatorul care deține cea mai mare expertiză în sfera de secvențiere genetică, în special în sfera patologiilor oncologice. Investițiile consistente în inovație, digitalizare și tehnologie ilustrează progresul MedLife în furnizarea unor servicii medicale de cea mai înaltă calitate, prin facilitarea diagnosticului avansat și personalizarea tratamentelor pentru pacienți.

Astfel, în decursul anului 2023, am deschis la Brașov, prima sală hibridă mobilă din centrul țării și una din puținele din întreaga țară. **Sala hibridă mobilă** este o sală de operații completă care dispune de cele mai avansate echipamente și tehnologii disponibile la ora actuală, cărora li se adaugă un echipament mobil de radiologie 2D și 3D și permite un sistem de fuziune a imaginilor de ultimă generație care facilitează efectuarea simultană, la același pacient, a unor gesturi chirurgicale deschise și minim-invazive de chirurgie vasculară și cardiologie sub control radiologic, evitând nevoia de a supune pacientul mai multor intervenții chirurgicale consecutive.

### Sala hibridă mobilă este compusă din:

braț C hibrid (C-arm) care oferă imagini radiologice de înaltă rezoluție despre starea arterelor și venelor din organismul uman;

masă de operație radio-transparentă mobilă cu posibilitate de comandă intra-operatorie sterilă;

sistem de navigație endovasculară, care permite fuziunea imaginilor obținute cu ajutorul unui Computer Tomograf cu substanță de contrast și a imaginilor intra-operatorii obținute cu C-arm, formând astfel imagini 3D ale organelor pacientului.

De asemenea, am continuat investițiile în domeniul chirurgiei robotice prin achiziția celui de al treilea **robot da Vinci** din cadrul Grupului, ce funcționează în cadrul Spitalului MedLife Polissano Sibiu. Sistemul robotic da Vinci X este o îmbinare între tehnica laparoscopică convențională și tehnologia robotică de înaltă precizie.



**Da Vinci X este o extensie a chirurgului, care, datorită celor patru brațe multiarticulate și a unei tehnologii speciale, permite transpunerea, în timp real, a indicațiilor medicului în mișcări de mare finețe și precizie, mult superioare față de mișcările umane.**



### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

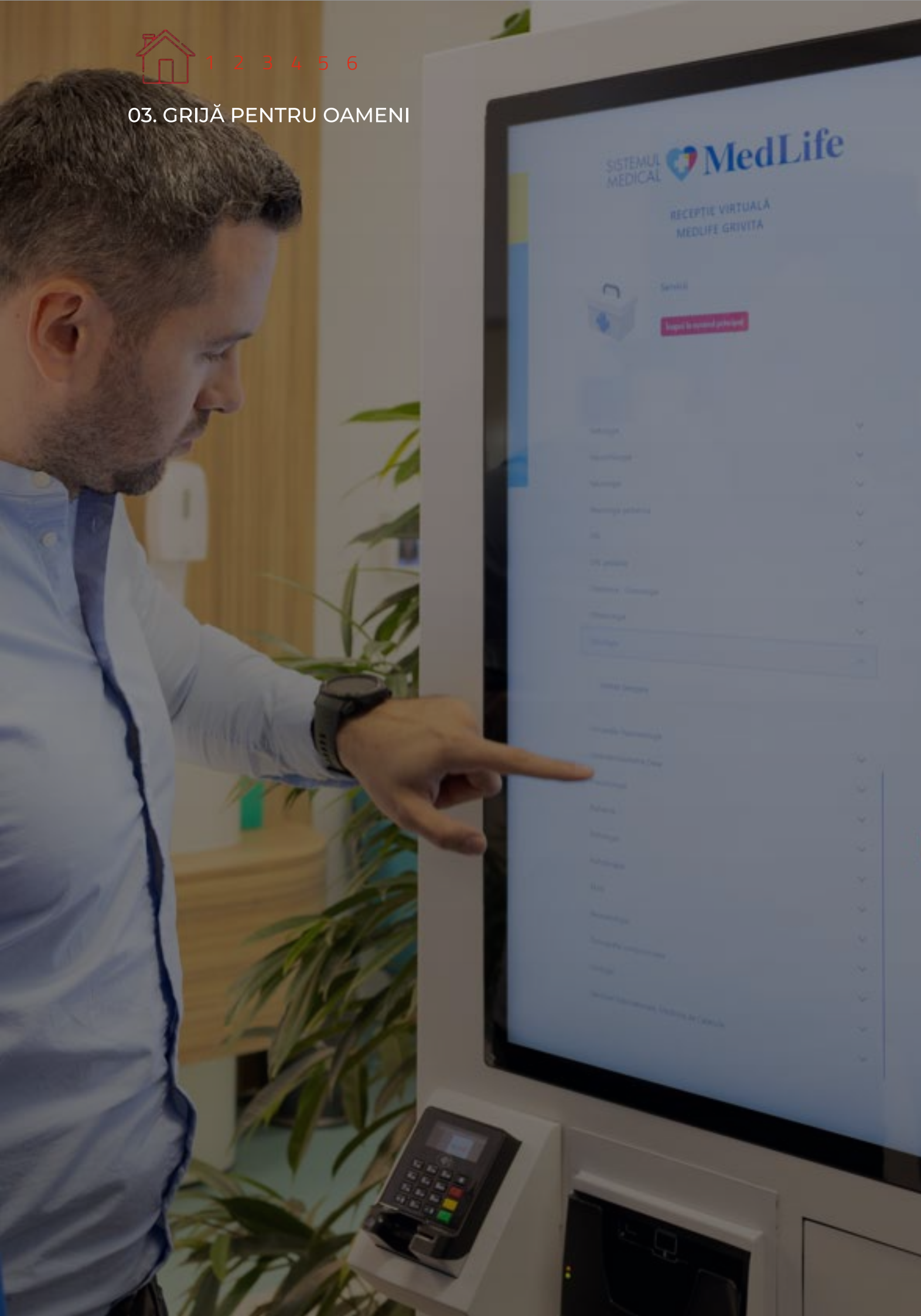
Dincolo de oportunitățile din perspectiva medicilor, chirurgia robotică oferă mult mai multe avantaje pacienților, mai ales comparativ cu abordările chirurgicale convenționale. Intervențiile efectuate cu robotul da Vinci X presupun realizarea unor incizii foarte mici, cu efecte estetice minime, dar și cu reducerea riscului de complicații intra-operatorii, a sângerărilor sau a infecțiilor.

În 2023 am marcat o serie de premiere pentru sectorul de sănătate din România. Una dintre acestea se referă la aducerea celei mai noi tehnologii robotice neurochirurgicale disponibile în acest moment pe piața medicală internațională, la Spitalul MedLife Humanitas din Cluj, acesta devenind astfel singurul centru din România și unul dintre puținele din Europa dotate cu **sistemul Brainlab**. Este vorba despre o suită formată dintr-un sistem de imagistică robotică tridimensională intra-operatorie LoopX, sistemul de neuronavigație Curve și brațul robotic Cirq, sisteme cu ajutorul cărora se pot efectua intervenții chirurgicale minim invazive de înaltă complexitate, atât pentru afecțiuni ale coloanei vertebrale, cât și pentru patologii cerebrale.

O altă premieră înregistrată în 2023, a fost introducerea **sistemului de transport al probelor biologice prin intermediul dronelor**, MedLife devenind astfel primul operator medical privat din România și Europa Centrală și de Est care utilizează dronele pentru transportul probelor de laborator și unul dintre puținii operatori medicali din Europa care transportă în mod curent probe biologice pe distanțe medii și mari. Cu o lungime de 120 km, traseul inițiat de MedLife între Oradea și Arad devine cea mai lungă rută de zbor cu drona pentru probe medicale, din Europa. Odată cu implementarea noii platforme de transport cu drone, se reduce timpul de livrare a probelor biologice cu peste 50%, comparativ cu transportul terestru.

Astfel, Grupul MedLife reușește să ofere pacienților rezultate mai rapid, scurtând timpul de răspuns pentru 76% din gama de analize de laborator. Noul sistem de transport introdus de MedLife are la bază 3 drone Swoop Aero Kite, dotate cu tehnologie de ultimă generație și softuri performante, care permit transportul probelor în condiții depline de siguranță. Aeronavele sunt complet autonome, un singur pilot fiind capabil să monitorizeze simultan mai multe drone, factorul uman intervenind doar pentru încărcarea și descărcarea probelor. În viitor, avem în vedere extinderea numărului de locații, prin includerea pe trasee a punctelor de recoltare din județele Arad, Hunedoara, Mehedinți, Gorj, Timiș și Caraș-Severin.





Dronele vor acoperi transportul de la punctele de recoltare situate în afara orașului în proporție de aproape 100%, înlocuind astfel transportul cu autovehicule, utilizat în mod obișnuit.

#### Sistemul IT

Grupul se bazează pe furnizori internaționali pentru infrastructura hardware IT. În ceea ce privește comunicarea între diferitele locații ale Grupului, acesta utilizează o rețea Managed VPN cu SDWAN, cu echipamente de securitate de tip firewall având active servicii de anti malware, antivirus, inspecție trafic IPS, Proxy, NAT, URL filtering.

Grupul a implementat, de asemenea, o infrastructură IT robustă în toate spitalele sale, care acoperă internările și programările, intervențiile chirurgicale, procedurile medicale, check-in-ul și check-out-ul pacienților, managementul consumabilelor medicale, facturarea la nivelul fiecărui client și generarea diverselor rapoarte.

Linia de afaceri Laboratoare a fost echipată cu software pentru a gestiona procesele de testare de laborator, inclusiv gestionarea probelor, înregistrările pacienților, etichetarea codurilor de bare și procedurile automate pentru rezultatele finale.

De asemenea, avem un flux de lucru integrat între operațiunile medicale și cele financiar-contabile. Acest sistem integrat este o soluție software care ia în considerare toate necesitățile companiei și modul său de organizare, pentru a conduce la atingerea scopurilor propuse și a uni toate funcțiunile.

#### Aplicarea acestui sistem permite:

- facilitarea realizării unui sistem informațional unic, pentru toate funcțiunile companiei;
- urmărirea tuturor activităților și îmbunătățirea imaginii organizației;
- organizarea și optimizarea metodologiilor de obținere a datelor;
- introducerea celor mai noi tehnologii specifice tipului de activitate;
- eliminarea redundanței datelor folosite;
- organizarea optimă a bazei de date.



## 3.2. Capitalul nostru uman

Capitalul uman este pivotal pentru evoluția, succesul și durabilitatea afacerii noastre. Succesul Grupului MedLife este strâns legat de contribuția valoroasă a medicilor, profesorilor universitari, lectorilor, doctorilor, asistenților medicali, precum și a personalului auxiliar non-medical. Aceștia își exercită profesia cu o devoțiune și competență remarcabile, zi de zi.

Suntem mândri că am reușit să atragem și să păstrăm unele dintre cele mai strălucite talente din sectorul nostru medical, susținute de un mediu de lucru avangardist și o cultură corporativă care promovează incluziunea. Tehnologiile pe care le-am adoptat facilitează soluții medicale de top, înalte în eficiență. În mod colectiv, ne angajăm să atingem obiectivele noastre comune și să contribuim la îmbunătățirea stării de bine în România. Fiecare membru al echipei este valoros și este tratat cu maximă atenție și grijă, având în vedere specificul nevoilor individuale.

**La finele anului 2023, colaboram cu cca. 4.800 de medici și 2.800 de asistenți medicali. Aceștia includeau atât angajați dedicați exclusiv Grupului, cât și colaboratori externi ce oferă servicii ca profesioniști independenți. Peste 2.700 de angajați full-time își desfășurau activitatea în roluri de suport și administrative.**



## Recrutarea, formarea, dezvoltarea și evaluarea personalului

Pentru a rămâne competitivă și a se dezvolta sustenabil, o companie trebuie să pună accent pe cultivarea talentelor interne și să fie deschisă la integrarea de noi talente. Calitatea actului medical pe care îl oferim depinde crucial de expertiza, experiența și aptitudinile personalului nostru. Prin atragerea și păstrarea specialiștilor de top, putem nu numai să îmbunătățim calitatea serviciilor noastre medicale, dar și să reducem costurile asociate cu administrarea și formarea.

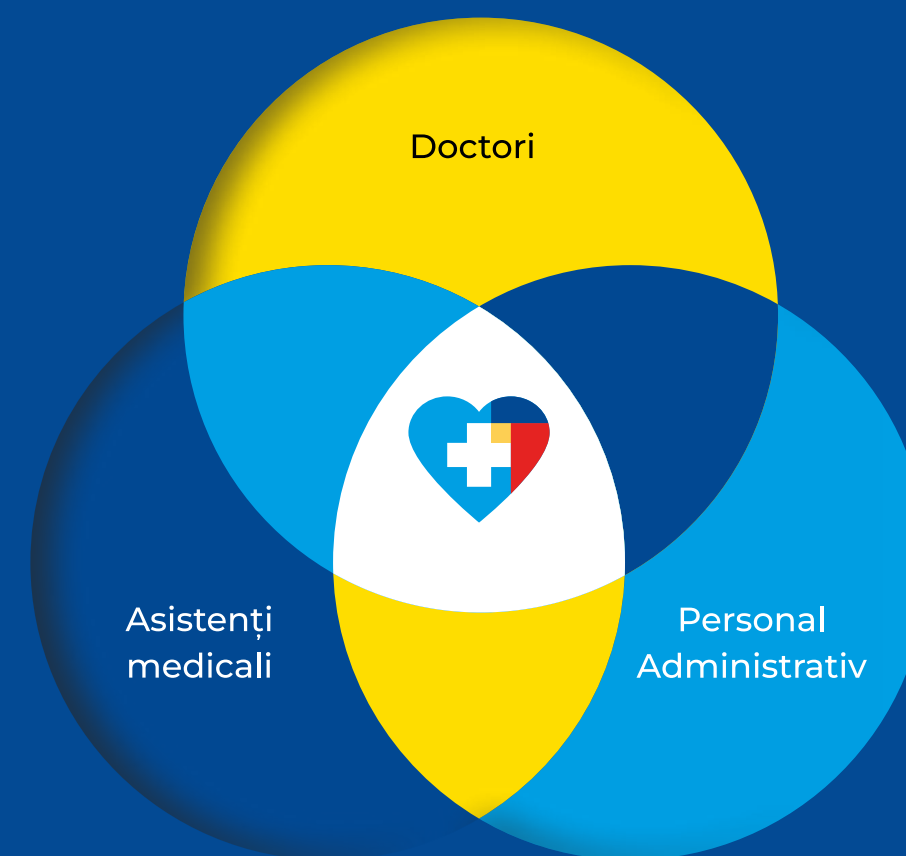
Departamentul nostru de Resurse Umane, ajutat de managerii unităților și de șefii departamentelor, coordonează activitățile de recrutare, formare și evaluare a resurselor umane. În plus, oferim fiecărui angajat posibilitatea de a ne comunica nevoile sale de dezvoltare profesională, care sunt evaluate și, dacă este cazul, integrate în programul de formare anual.

Departamentul de Resurse Umane este responsabil pentru crearea și publicarea anunțurilor de angajare, precum și pentru selecția inițială a candidaților. Responsabilitatea finală pentru validarea candidaților revine structurilor relevante implicate în procesul de recrutare.

Validarea asistenților din punctele de recoltare este efectuată de coordonatorii acestor puncte. În ce privește linia de afaceri Laboratoare, selecția reprezentanților și coordonatorilor de vânzări este gestionată direct de Directorul de Vânzări al Laboratoarelor.

Responsabilitatea pentru formarea continuă în domeniul medical este împărțită între individ și organizație. Conform legislației românești, este obligatoriu ca profesioniștii din sănătate să participe la formare profesională continuă pentru a-și reînnoi certificatele de liberă practică, asigurându-se astfel că pot practica legal și la standardele de calitate cerute.

Participarea la programele de formare oferă cadrelor medicale oportunitatea de a se actualiza cu noile cunoștințe și tehnologii din domeniu. În plus, furnizorii de echipamente și reactivi medicali oferă instruire necesară personalului atunci când se introduc noi aparaturi sau când tehnologia evoluează.





### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

Educația este un pilon central pentru noi, motiv pentru care promovăm activ dezvoltarea educației medicale. Acest lucru se realizează prin organizarea și susținerea a diverse evenimente educaționale și seminarii, fie că sunt organizate de noi sau în colaborare cu parteneri, adresate profesioniștilor din sănătate și clienților noștri. De-a lungul anilor, Grupul a investit consistent în inițiative educaționale și programe de dezvoltare umană, incluzând proiecte precum Life Academy și Practica de bine. Proiectul LifeAcademy a început în Februarie și s-a terminat în Noiembrie 2023. Au fost înscrise 126 de persoane din toate categoriile profesionale, din care 30 au fost selectate în proiect (medici, IT, call-center, corporate, recepție, financiar). Au fost implicați 10 mentori (manageri de unități din grup). Academia s-a desfășurat pe parcursul a 3 luni și a avut 3 module: unul de Soft-Skills, trei de Hard-Skills și unul de business, fiecare modul durând câte 2 zile. Participanții au fost împărțiți în 10 echipe de câte 3+1 mentor și au primit pe parcursul programului diverse teme. La final, pentru a absolvi, au avut de realizat un proiect de deschidere a unei clinici în orașele: Baia Mare, Bistrița, Buzău, Focșani, Giurgiu, Reșița, Satu Mare, Tulcea, Vaslui și Zalău. În urma proiectului, cele mai bune 4 echipe au mers într-o etapă ulterioară de susținere a proiectelor în fața unei comisii formate din directori ai MedLife similar sistemului Imperiul Leilor.

**Școală de asistenți debutanți, Clubul MedLife, Talent Academy, workshopuri și evenimente medicale de specialitate.** Aceste programe de formare sunt menite să asigure dezvoltarea profesională a angajaților, atât a celor aflați în funcții de suport personal și administrativ, cât și celor din cadrul unităților medicale.

În anul 2023, am lansat Platforma de e-learning MedLife care este accesibilă tuturor colegilor din Grup. Lista de cursuri pe care colegii noștri le pot parcurge în prezent este: Excel Avansați, Provocările lucrului de acasă I, „Coping with change”, Poziționarea în comunicare, „Growth Mindset”, „Feedback”, Eficiența personală, Inovație, Sales Skills – Prospectarea, Sales Skills - Înțelegerea psihologiei clientului, Abilități de influențare, Customer Care, Securitate Cibernetică.

În perioada următoare avem în plan să ne implicăm activ ca parteneri în organizarea unui număr crescut de evenimente. Scopul este de a furniza un mediu favorabil pentru dezvoltarea profesională a întregului nostru personal medical și de a stimula schimbul de cunoștințe și practici eficiente în cadrul sectorului medical:

- **Platforma de e-learning:** În 2024 am continuat să dezvoltăm intern și alte cursuri precum Prim Ajutor, Politică avertizori, Microsoft Outlook sau Microsoft Word.
- **Programul de Onboarding pentru Recepții:** Programul este dedicat tuturor colegilor noi. Acesta include 3 traininguri pe platforma de e-learning: Bun venit în echipa MedLife, Charisma CMS pentru recepție, Comunicare eficientă în relația cu clientul + 1 training online (sau fizic) numit Bune practici în recepție, la care au participat în 2023, 71 de noi colegi.
- **Programul de Onboarding pentru asistenți:** Programul este similar celui din recepție. Aici trainingurile alocate pe platforma de e-learning sunt: Bun venit în echipa MedLife, Charisma CMS pentru asistenți, Comunicare adaptată la nevoile pacientului + 1 training online (pentru cei din țară) sau (fizic pentru București) în care se abordează subiecte precum: curățenie și igienă, lucrul în echipa medicală, recolatarea probelor biologice, montarea de branule și altele; la acesta participând în total 164 de colegi noi.
- **Programul de LifeBuddy pentru recepții:** Programul este unul de mentorat pentru colegii noi. Un coleg vechi preia pe durata perioadei de probă un nou coleg și îl ajută să învețe și să se integreze în echipă. Acest program vine în completarea Programului de Onboarding. În 2023, 81 de colegi au intrat în acest program și au primit un LifeBuddy (mentor) din rândul colegilor cu experiență.
- **Programul de LifeBuddy pentru asistenți:** Similar cu cel pentru recepții, în 2023, numărul colegilor care au intrat în acest program și au primit un LifeBuddy (mentor) din rândul colegilor vechi a fost de 89.
- **Masterclassurile pentru medici organizate intern:**
  - Webinar FIV susținut de dr. Dragoș Albu, Centrul de Medicină Materno-Fetală și Reproducere Asistată, pentru medicii MedLife - 10 participanți;
  - Webinar "Diagnostic de precizie în dermatologie", susținut de dr. Mihai Lupu și dr. Vlad Voiculescu, Centrul Medical Panduri, pentru Medicii MedLife - 10 participanți ;
  - Workshop laser Fotona, susținut de dr. Mihaela Vasilescu, Hyperclinica Grivița, pentru medicii MedLife din București - 12 participanți ;
  - Workshop Ureteroscopie flexibilă și chirurgie intrarenală retrogradă, susținut de dr. Marcel Rad, Spital Humanitas, pentru medicii din intern & extern - 16 participanți ;
  - Curs hands-on de inserție a firelor chirurgicale în patologii ginecologice, susținut de Dr. Mihaela Vasilescu, pentru medicii MedLife din București - 15 participanți.

## Mediul de lucru

Ne angajăm să fim un exemplu de dezvoltare sustenabilă, creând un mediu de lucru sigur, adaptabil și modern și o cultură incluzivă care îi valorizează pe membrii echipei noastre și îi încurajează să contribuie la succesul nostru pe termen lung.

Suntem dedicați protecției continue a drepturilor angajaților noștri și ne angajăm să susținem progresul lor profesional printr-un sistem de recompensare echitabil și competitiv. În viitor, vom continua să punem accent pe valorificarea capitalului uman, să perfecționăm practicile noastre de management al resurselor umane la nivelul întregului Grup și să extindem inițiativele noastre în acest domeniu. Ne dedicăm să investim resursele necesare pentru a ne asigura că abordarea noastră strategică în managementul resurselor umane contribuie la poziționarea noastră ca lider în domeniul medical.

Colaborarea noastră cu personalul medical se bazează pe diverse criterii, inclusiv contextul profesional și disponibilitatea fiecărui individ de a se angaja în activitățile Grupului. Angajamentul poate fi pe termen lung sau flexibil, cu contracte de muncă pe perioadă nedeterminată, fie cu normă întreagă, fie parțială, adaptate specializării fiecărui membru. În anumite cazuri, medicii pot fi angajați pe baza unor contracte de prestări servicii, tratându-i astfel ca pe niște parteneri comerciali esențiali care contribuie la succesul Grupului ca prestatori independenți, conform legislației în vigoare.

Ne angajăm să oferim un nivel corespunzător de remunerare și beneficii atât medicilor cât și celorlalți membri ai echipei medicale, în schimbul furnizării de servicii medicale de înaltă calitate și pentru dedicarea lor în promovarea modelului nostru de afaceri. Structura noastră de compensație pentru angajați include un salariu de bază, remunerație variabilă, precum și beneficii adiționale cum ar fi tichete de masă și cadou. Prioritizăm o comunicare deschisă și continuă cu toți angajații noștri, consultându-ne regulat cu aceștia. În cazul unor schimbări operaționale semnificative, care ar putea influența direct angajații, ne asigurăm că respectăm toate normele legale relevante, informând angajații despre aceste modificări cu cel puțin patru săptămâni în avans.



**Ne-am angajat să dedicăm timp și efort pentru a dezvolta un sistem de management al resurselor umane care să ne permită să devenim unul dintre cei mai buni angajatori din sectorul medical, indiferent de locația noastră.**



## Egalitatea de șanse și nediscriminarea

Prioritizăm promovarea egalității de șanse în cadrul companiei noastre, deoarece acest principiu este esențial pentru creșterea satisfacției angajaților și pentru dezvoltarea unor echipe unitare, orientate către succesul organizației. Egalitatea de șanse stimulează, de asemenea, inovația și creativitatea. Ne străduim să cultivăm o cultură organizațională care valorizează diversitatea de opinii, metode și idei, esențiale pentru progresul în sănătate la nivel național — o cultură unde fiecare persoană este valorizată și diferențele sunt încurajate. În acest scop, oferim un mediu de lucru sigur și incluziv, unde fiecare este tratat echitabil și cu respect, iar diversitatea este nu doar acceptată, ci și încurajată.

Grupul nostru se dedică asigurării unui mediu în care fiecare coleg are posibilitatea de a excela și de a-și atinge întregul potențial. Toleranța zero față de discriminare, intimidare sau hărțuire este un principiu ferm în cadrul organizației noastre.

Încurajăm o comunicare deschisă și transparentă între colegi și cu aceștia. Orice îngrijorare legată de comportamente neetice sau ilegale trebuie raportată prompt Departamentului de Resurse Umane, care va gestiona aceste situații cu seriozitate și confidențialitate.

Pentru a menține un mediu de lucru respectuos și sigur, avem implementat un sistem eficient de monitorizare și raportare a incidentelor discriminatorii către Departamentul de HR, asigurând astfel respectarea standardelor noastre etice înalte.

## 3.3. Protejarea capitalului uman

Conștienți de faptul că siguranța constituie o prioritate majoră în sectorul nostru, am adoptat aceasta ca o valoare fundamentală a afacerii noastre. Ne străduim să creăm și să păstrăm un mediu de lucru sigur și sănătos pentru toți membrii echipei noastre. În această direcție, am implementat protocoale de siguranță la locul de muncă, asigurăm formarea continuă a personalului în ceea ce privește procedurile de siguranță și utilizarea corectă a echipamentelor de protecție individuală. De asemenea, efectuăm monitorizări constante și raportăm orice incidente pentru a minimiza accidentele și prejudiciile aduse angajaților.

## Sistemul de management al sănătății și securității în muncă

La nivelul Medlife, efectuăm anual audituri SRAC pentru obținerea celor trei certificări ISO în domeniile Sănătate și Securitate în Muncă (SSM), Mediu și Calitate.

Managementul MedLife a formulat și oficializat politica de calitate, de mediu și de securitate și sănătate în muncă. Sistemul nostru integrat de management susține fundamentarea deciziilor și stabilirea direcțiilor de acțiune pentru realizarea eficientă și eficace a obiectivelor organizației. De la gestionarea necesităților angajaților, pacienților și clienților, la analiza performanțelor competitorilor, de la promovarea bunelor practici la minimizarea riscurilor și maximizarea eficienței resurselor, abordarea integrată a sistemului de management sprijină realizarea obiectivelor strategice ale organizației.

Structura sistemului integrat de management include diverse roluri precum Manageri de Calitate, Responsabili de Mediu și de Securitate și Sănătate în Muncă (lucrători desemnați, Serviciul Intern de Prevenire și Protecție, Serviciul Extern de Prevenire și Protecție, Comitetul de SSM), garantând că toate locurile de muncă și activitățile din organizație sunt corespunzător coordonate, monitorizate și implementate pentru îndeplinirea obiectivelor specifice.

Ne concentrăm constant pe îmbunătățirea continuă a sistemului nostru de management al sănătății și securității în muncă.

Cu acest scop, organizăm întâlniri regulate, lunare sau trimestriale, unde discutăm analize SWOT și implementăm, dacă este necesar, măsuri corective. Comitetul nostru Intern de Prevenire și Protecție include membri permanent angajați ca specialiști în securitatea și sănătatea muncii (SSM), având acreditări specifice. Colaborăm de asemenea cu un Serviciu Extern de Prevenire și Protecție, recunoscut de ITM pentru competențele în domeniul securității și sănătății în muncă, care oferă consultanță și în situații de urgență, având diplome și certificări ISU. Utilizăm metodele de evaluare ale INCDPM (Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii „Alexandru Darabont”) pentru a identifica și a actualiza constant pericolele de accidentare și îmbolnăvire profesională.

Echipa noastră multidisciplinară care se ocupă de aceste evaluări este formată dintr-un evaluator SSM autorizat, medicul de medicina muncii, managerul unității sau șeful de la locul de muncă și un reprezentant al angajaților cu responsabilități SSM.



### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

Evaluarea continuă a riscurilor și actualizarea planului de prevenire și protecție, în combinație cu întâlnirile CSSM (Comitetul de Sănătate și Securitate în Muncă), sunt menite să asigure minimizarea, până la eliminare, a riscurilor asociate proceselor de muncă în cadrul organizației noastre.

În urma fiecărui accident sau incident de muncă, analizăm cauzele sau factorii contributivi și stabilim măsuri corective necesare, inclusiv instruire suplimentară pentru angajați. Pentru investigarea accidentelor, avem o procedură operațională oficială care descrie etapele metodologice și legale. Toți angajații sunt obligați să raporteze orice situație sau fenomen posibil periculos superiorului direct. Politica noastră și regulamentul intern interzic orice formă de represalii împotriva angajaților care raportează nereguli.

Mai mult, în cazul unui pericol grav și iminent, definit de lege, există o procedură de SSM care permite angajaților să oprească lucrul imediat, fără a cere permisiunea superiorilor. Această procedură este destinată să protejeze viețile angajaților, vizitatorilor și pacienților, prin instruiri periodice în domeniul SSM.

Suntem conștienți că activitățile pe care le desfășurăm pot prezenta un risc pentru angajații și colaboratorii noștri. Sistemul nostru privind sănătatea și securitatea în muncă ne-a permis identificarea acestor riscuri și stabilirea unor măsuri eficiente pentru evitarea apariției acestora și pentru diminuarea efectelor negative ce pot apărea.

#### Riscurile posibile sunt:

electrocutarea prin atingere directă sau indirectă - măsuri și acțiuni de prevenire și protecție: verificări tehnice periodice; realizarea tuturor lucrărilor cu firme autorizate și cu materiale certificate; instruire periodică SSM a lucrătorilor privind normele și măsurile de securitate în muncă.

cutremur - măsuri și acțiuni de prevenire și protecție: expertize tehnice și verificări periodice ale structurii de rezistență a clădirilor; simulări; instruire periodică SSM.

accidente de circulație în cazul conducerii autoturismului de serviciu sau ca pasager, independent de acțiunile conducătorului auto - măsuri și acțiuni de prevenire și protecție: conducerea preventivă și respectarea regulilor de circulație; instruire periodică SSM a lucrătorilor

efectuarea de intervenții neprevăzute prin sarcina de muncă (de ex. intervenția la instalația electrică, etc) - măsuri și acțiuni de prevenire și protecție: verificări tehnice periodice; realizarea tuturor lucrărilor noi cu firme autorizate, precum și cu materiale certificate; instruire periodică SSM.

utilizarea surselor de foc în locuri cu o densitate a sarcinii termice ridicată - măsuri și acțiuni de prevenire și protecție: semnalizare de securitate; instruirea personalului privind interzicerea fumatului în spațiile medicale închise medicale, precum și în curțile interioare.

accidentele pe traseu - pe durata și traseul normal de deplasare de acasă la serviciu și invers - măsuri și acțiuni de prevenire și protecție: conducerea preventivă și respectarea regulilor de circulație; instruire periodică SSM.

contaminare cu agenți biologici în cadrul actului medical - măsuri și acțiuni de prevenire și protecție: purtarea echipamentului de protecție, inclusiv a măștii respiratorii; vaccinarea lucrătorilor; control periodic de către medicul de medicină a muncii; asigurarea de spații corespunzătoare pentru vestiare și servitul mesei; asigurarea lucrătorilor cu spații dotate cu instalații igienico-sanitare adecvate; instruire periodică privind modul de purtare, curățare, depozitare a echipamentului individual de protecție; instruirea periodică privind prelevarea, manipularea și tratarea eșantioanelor de origine umană; mentenanța sistemului de ventilație; sterilizarea completă a pieselor înainte de reutilizare (autoclav) sau utilizarea de piese de unică folosință; circuite unice separate; pauze de masă eșalonate; triaj observațional al angajaților; amplasarea de dispensere cu soluții dezinfectante - antiseptice; aerisirea naturală și alcătuirea zilnică a unui plan de curățenie; spălarea pe mâini ori de câte ori este nevoie și dezinfectarea suprafețelor medicale.

**Pe parcursul anului 2023, în cadrul grupului MedLife nu s-au înregistrat accidente de muncă mortale sau cu consecințe grave și nici boli profesionale.**

## Serviciile de medicina muncii

Prin serviciile de medicină a muncii se asigură sănătatea ocupațională a angajaților la locul de muncă prin controale medicale la angajare, periodice, precum și pentru lucrătorii declarați apti condiționat de către medicii de medicina muncii și medicii de medicină generală cu competențele necesare, eliberându-se Fișa de Aptitudini. În aceste servicii sunt incluse și evaluarea riscurilor la locul de muncă, promovarea unei culturi a sănătății și a siguranței la locul de muncă, consilierea și formarea angajaților privind măsurile de prevenire a accidentelor și a sănătății ocupaționale. Scopul medicinei muncii este de a asigura un mediu de lucru sigur și sănătos pentru angajați, protejându-i de efectele nocive ale activităților profesionale și de a reduce frecvența absenteismului.

Salariatele gravide beneficiază de servicii medicale de medicina muncii, luându-se în considerare factorii cauzali care pot influența sănătatea acestora la locul de muncă. Astfel, medicul de medicina muncii poate recomanda măsuri suplimentare concretizate în rapoarte de evaluare privind protecția maternității la locul de muncă.





### 03. GRIJĂ PENTRU OAMENI

#### Participarea lucrătorilor, consultarea și comunicarea privind sănătatea și securitatea în muncă

Toate cadrele de conducere din cadrul companiei noastre își asumă în mod activ rolul în gestionarea sănătății și securității la locul de muncă, aceasta fiind o componentă esențială a responsabilităților lor zilnice. Ei se angajează să organizeze activitățile astfel încât să minimizeze riscurile de accidente și afecțiuni profesionale.

Fiecare lider este direct responsabil în fața superiorilor săi și, în ultimă instanță, în fața directorului general, pentru îndeplinirea și respectarea normelor de sănătate și securitate în muncă. Această responsabilitate se extinde la toți angajații, dar și la vizitatorii, clienții și partenerii MedLife.

Politica noastră de sănătate și securitate în muncă este evaluată și actualizată regulat în cadrul ședințelor Comitetului de Securitate și Sănătate în Muncă (CSSM), unde reprezentanții cu atribuții SSM sunt consultați activ pentru a asigura alinierea continuă la cerințele și nevoile organizaționale. Politica este accesibilă atât angajaților, cât și clienților, furnizorilor și altor stakeholderi.

CSSM se întrunește trimestrial pentru a revizui politica de securitate și sănătate în muncă, Planul de Prevenire și Protecție, integrarea tehnologiilor noi, gestionarea și utilizarea echipamentelor de muncă și de protecție, precum și pentru a adresa sugestiile angajaților privind îmbunătățirea condițiilor de lucru. De asemenea, se analizează cauzele accidentelor de muncă și incidentelor. Rezultatele fiecărei întâlniri sunt consemnate într-un proces-verbal care este ulterior transmis către Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM).

#### Instruirea angajaților în domeniul sănătății și securității în muncă

#### Inițiative de Sănătate și Securitate

La MedLife, ne angajăm să oferim fiecărui nou angajat informații complete privind riscurile specifice locului de muncă, măsurile de prevenire necesare, primul ajutor, prevenirea incendiilor și procedurile de evacuare în situații de urgență, încă dinainte de a începe efectiv munca. Angajații beneficiază de asemenea de pachete medicale complete pentru ei și familiile lor în clinicile MedLife, accesibile după perioada de probă.

În cursul anului 2023 au fost efectuate 609 instruirii introductiv generale și instruirii la locul de muncă pentru noii angajați.

#### Programe de Bunăstare și Dezvoltare

Organizăm o varietate de evenimente și programe destinate îmbunătățirii bunăstării și sănătății angajaților, cum ar fi accesul la Bookster pentru împrumut de cărți sau participarea la competiții sportive precum:

##### Bucharest Marathon

80 de participanți din cadrul MedLife au participat la cursele de 2.5km, 10km și 21km desfășurate în cadrul maratonului organizat în octombrie 2023.

##### Prima expediție medicală pe Vârful Omu

Peste 800 de participanți din cadrul Grupului MedLife au participat anul trecut la prima expediție medicală pe Vârful Omu, care a primit premiul Record Guinness pentru cea mai mare imagine a unui cromozom uman.

##### Bookster

Acest beneficiu a continuat să fie prezent și în 2023.

MedLife pune la dispoziție 8 colțuri Bookster fizice (5 în București și 3 în țară). În 2023 au fost peste 200 de abonați activi care au împrumutat aproximativ 2.500 de cărți.

##### Consultații gratuite Lensa

Am organizat pentru colegii noștri, în parteneriat cu Lensa, 4 zile de consultații oftalmologice gratuite, în cadrul cărora peste 80 de colegi au fost consultați.

## 3.4. Inovația

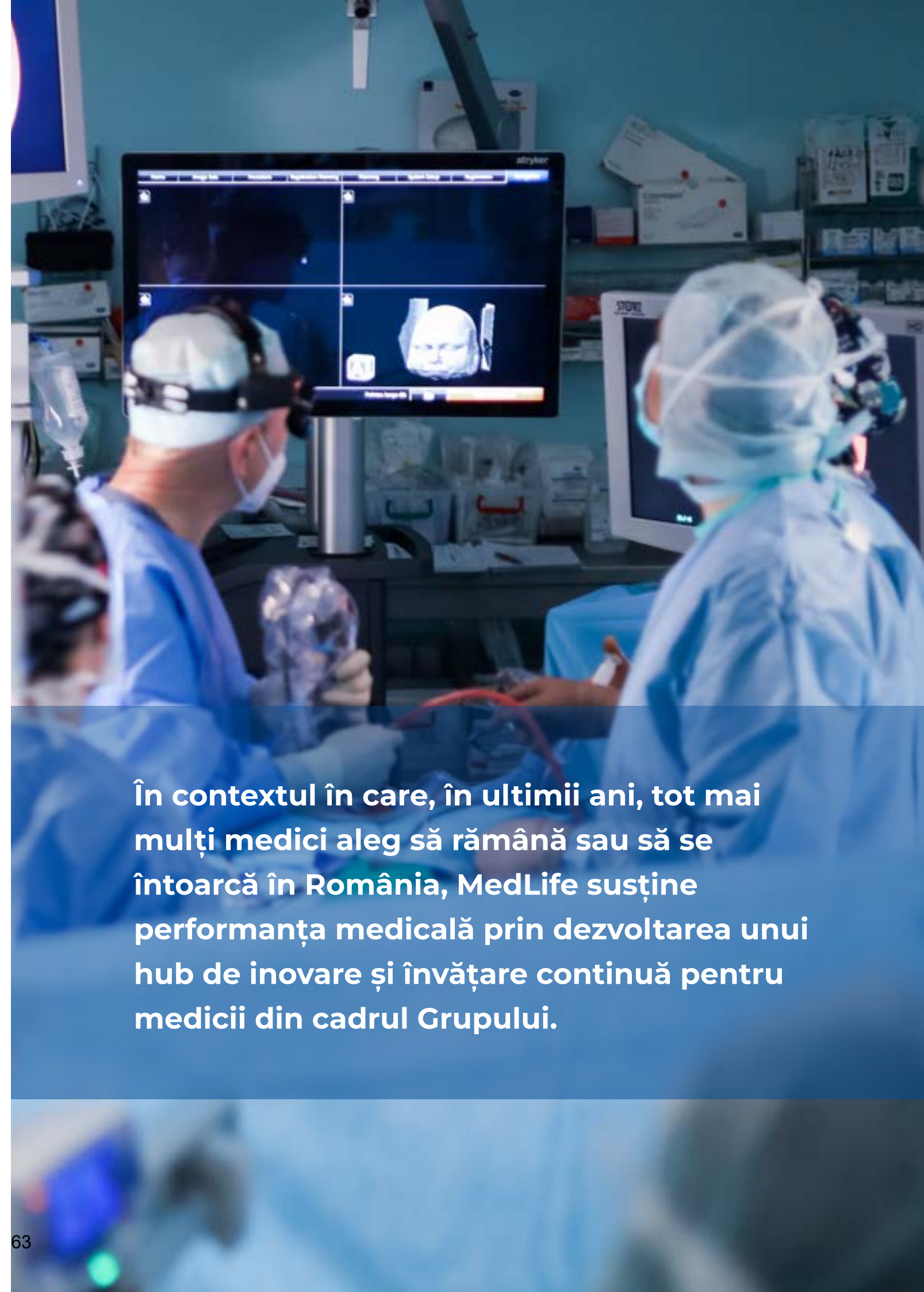
Pentru MedLife, inovarea constituie pilonul central care ne-a pus în fruntea domeniului serviciilor de sănătate private din România. Pe parcursul a aproape trei decenii, am fost dedicați îmbunătățirii standardelor de viață ale pacienților, extinderii duratei de viață și introducerii celor mai avansate metode de diagnosticare și tratament. Acest angajament include adoptarea progreselor tehnologice și promovarea inovării pe toate planurile.

Această inițiativă se coagulează în jurul angajamentului asumat de companie, acela de a face România bine, și se traduce nu doar prin oportunități de perfecționare și supraspecializare oferite medicilor, ci și prin beneficii aduse pacienților odată cu creșterea portofoliului de servicii și a calității actului medical.

Hubul de inovație și învățare continuă MedLife vizează mai multe specialități medicale și chirurgicale. Primul modul a început în luna mai și este încă în desfășurare, fiind dedicat chirurgiei bariatrice sau tratamentului chirurgical al obezității, la care participă cu precădere medici de chirurgie generală de la Spitalul MedLife Brașov, dar și de la alte spitale parte din Grup. Practic, medicii români au ocazia să colaboreze cu medici renumiți din Franța pentru a învăța și a-și îmbunătăți tehnicile folosite în chirurgia bariatrică.

Pentru început, programul acestui modul a presupus participarea chirurgilor de la Brașov la o serie de workshop-uri desfășurate la Nisa, Toulon și Marseille, pentru aprofundarea tehnicilor gastric sleeve, gastric bypass, endosleeve, precum și pentru familiarizarea cu balonul gastric Allurion. Ulterior, MedLife a găzduit la spitalul din Brașov mai mulți medici din Franța pentru efectuarea unor operații demonstrative. Totodată, echipa de medici români a participat activ la operații de chirurgie bariatrică efectuate în centre din străinătate, folosind tehnicile noi asimilate, sub îndrumarea medicilor francezi cu vastă experiență.

Din inițiativele noastre vor face parte și proiectele de cercetare, pe care dorim să le extindem atât în zona de laboratoare cât și în cea de oncologie, prin stabilirea de parteneriate cu instituții din mediul universitar și nu numai. Totodată, ne propunem să dezvoltăm mai multe acțiuni pentru medicii tineri și studenții din anii terminali.



**În contextul în care, în ultimii ani, tot mai mulți medici aleg să rămână sau să se întoarcă în România, MedLife susține performanța medicală prin dezvoltarea unui hub de inovare și învățare continuă pentru medicii din cadrul Grupului.**



## CAPITOLUL 04



GRIJĂ PENTRU  
COMUNITATE



## 4.1. Programe de sănătate comunitară și educație

De-a lungul anilor, ca parte a angajamentului nostru față de comunitate, am realizat mai multe tipuri de acțiuni aliniate unor nevoi locale specifice, care au contribuit la o dezvoltare comunitară. Dorim să ajutăm oamenii să-și îmbunătățească stilul de viață prin serviciile de sănătate pe care le oferim, prin experiența și expertiza noastră, dar și prin prezența în comunitățile locale din întreaga țară, unde prin acțiuni diverse și concertate putem să maximizăm impactul pozitiv al acțiunilor noastre. Acțiunile practice și soluțiile coagulate în cadrul platformei RoMăine, care răspund problemelor locale și din proximitate ale comunității, demonstrează GRIJA și angajamentul MedLife pentru comunitate.

În prezent derulăm mai multe inițiative prin care urmărim creșterea accesului la servicii medicale a unui număr cât mai mare de persoane, în special din mediul rural și din zone în care accesul la servicii medicale este limitat. Modul în care ne conducem afacerile se reflectă și în bunăstarea comunităților. În calitate de cel mai mare furnizor privat de servicii medicale, de angajator, de plătitor de taxe și impozite și de investitor în comunitatea locală, aducem o contribuție importantă societății românești.

Conceptul MedLife „Împreună Facem România bine” a început cu dorința de a aduce binele în România sub cât mai multe forme, nu doar în sănătate, ci și în sistemul medical. Astfel, Grupul MedLife a dezvoltat și susținut o serie de proiecte, evenimente și idei pentru binele angajaților sau al cadrelor medicale aflate la început de drum. De asemenea, compania a organizat sau a participat constant la evenimente medicale la care medici din țară și străinătate au avut ocazia de a împărtăși cunoștințe, tehnologii sau proceduri.

### Speranța Nu Moare de Cancer

MedLife acordă o atenție sporită profilului de țară în ceea ce privește sănătatea și se străduiește să acționeze acolo unde este mai mare nevoie, punând zi de zi o cărămidă la angajamentul asumat, de a face România bine.

Pe segmentul de oncologie pediatrică, statisticile sunt îngrijorătoare. În fiecare zi, un copil din România este diagnosticat cu cancer, intrând în bătălie cu o boală care poate fi învinsă dacă este depistată la timp și dacă este aplicat un tratament personalizat, adaptat fiecărui pacient. Rata medie de supraviețuire la copiii diagnosticați cu cancer din țara noastră este de 69,1%, cu 10% mai mică decât media Europei de Vest.

Pentru a veni în sprijinul copiilor diagnosticați cu cancer, MedLife a pus bazele programului **#SperanțaNuMoareDeCancer**, oferind acces la unul dintre cele mai complexe teste de secvențiere din lume pentru afecțiuni oncologice, în mod gratuit copiilor. Pe baza rezultatelor testelor genetice, medicii pot alege un tratament personalizat, o terapie țintită sau imunoterapie pentru fiecare copil, ceea ce poate duce la creșterea șanselor de vindecare sau a ratei de supraviețuire. Mai departe, depinde și de implicarea autorităților pentru ca tratamentele necesare fiecărui pacient în parte să fie disponibile la noi în țară și accesibile, indiferent de venituri.

Peste 300 de copii bolnavi au beneficiat de programul MedLife, reprezentând aproximativ 50% din numărul estimativ al celor diagnosticați anual cu cancer.

Aproximativ 65% dintre cei înscriși au beneficiat în mod concret de program, permițându-le să obțină un prognostic precis, să identifice mutații relevante pentru tratament sau să anticipeze rezistența la anumite terapii. Procentul este determinat de tipologia de cancer și de stadiul actual al cunoștințelor actuale despre tipurile de cancer. Astfel, în ceea ce privește leucemiile, se poate ajunge la o interpretare de succes în peste 90% din cazuri.

6 campioni mondiali s-au alăturat demersului MedLife în calitate de ambasadori și și-au donat medaliile de aur pentru a fi topite și transformate în fundițe aurii.

Programul social MedLife va continua și în anul 2024 întrucât poate aduce o schimbare nu doar la nivel de sistem, dar mai ales la nivel de pacienți, oferind speranță în viețile celor mai vulnerabili dintre noi.



## 04. GRIJA PENTRU COMUNITATE

### Campanie de donare de sânge

MedLife a lansat un program național de donare de sânge pentru a sprijini centrele de transfuzii de sânge și a promova acest comportament în societatea românească. Programul se desfășoară în fiecare an în cele mai mari orașe din țară.

### Linia telefonică medicală 24/7

Prin abonamentul MedLife, fiecare abonat beneficiază de sfaturi medicale, după care se stabilește dacă este nevoie de o consultație fizică. Linia telefonică este disponibilă abonaților 24/7, oferind acces nelimitat la informații și sfaturi medicale. În 2023, linia telefonică medicală a rămas un serviciu de bază pentru abonații MedLife.

### Platforma de consultații online

MedLife a fost prima companie de servicii medicale private care a lansat o platformă de consultații online. Astfel, pacienții au putut contacta medicul prin videoconferință și au primit un diagnostic și tratament, acolo unde consultația fizică nu este necesară.

### Sfatul medicului

Sfatul medicului este un buletin informativ dedicat pacienților noștri. Prin intermediul acestuia, furnizăm informațiile corecte referitoare la diverse afecțiuni sau simptome. Astfel, prin e-mail, clienții MedLife primesc, în mod regulat, materiale informative realizate cu sprijinul personalului nostru medical.

### Caravane mobile pentru informare

Prin caravanele mobile, specialiștii MedLife au desfășurat ateliere medicale interactive la sediul companiilor. Astfel, angajații companiilor au primit răspunsuri și detalii despre cele mai frecvente afecțiuni la locul de muncă, dar și sfaturi despre cum pot fi identificate și prevenite.

### InfoLife

Revista InfoLife este un proiect tradițional, lansat în urmă cu 14 ani, cu scopul de a veni în sprijinul pacienților noștri cu articole medicale de interes, informații despre cele mai noi tehnici și tehnologii, interviuri cu medici și alți români cu care Facem România Bine Împreună.







## Facem România Verde

**Proiectul Green**, împreună cu fiecare acțiune întreprinsă de Grup, este esența brandului. Pe lângă respectarea promisiunii unui act medical de calitate și a excelenței dovedite fiecărui pacient, campania reprezintă dorința Grupului de a se implica și mai mult în viitorul noilor generații. În ultimii 5 ani, voluntarii MedLife au plantat zeci de mii de copaci, contribuind astfel la reîmpădurirea zonelor greu accesibile și afectate de tăierile forestiere. În plus, am susținut o campanie de educație ecologică pentru copii pentru a-i învăța să păstreze curățenia și să colecteze selectiv deșeurile.

În angajamentul său continuu pentru promovarea unui mediu sănătos în România, MedLife a marcat Ziua Mediului, sărbătorită anual pe 5 iunie, prin participarea la o activitate de ecologizare în colaborare cu organizația Let's Do It Romania. În această ocazie, 40 de angajați MedLife, alături de echipa Let's Do It Romania, au curățat Pădurea Străulești, colectând aproximativ o tonă de deșeuri abandonate.

Această inițiativă face parte dintr-un efort mai larg care a început în 2017, când MedLife a inițiat plantarea unui copac pentru fiecare nou-născut în maternitățile sale. Proiectul a culminat în 2018 cu reîmpădurirea a 10 hectare în Munții Făgăraș, unde au fost plantați 40.000 de puiți de brad, fag și molid, contribuind astfel la regenerarea ecologică a unei regiuni sever afectate de tăieri ilegale de păduri.

În același an, MedLife a creat cea mai lungă scrisoare cu promisiuni pentru generațiile viitoare, colectând peste 2.000 de mesaje de la părinți și angajați. Această scrisoare a fost îngropată simbolic într-o capsulă a timpului în Munții Făgăraș, marcând punctul de start al unui nou traseu turistic care se va dezvolta pe măsură ce noua pădure se va maturiza. Continuând tradiția, în 2019, un grup format din 70 de voluntari, inclusiv medici și personal auxiliar din București, Sibiu, Cluj-Napoca, Craiova și Iași, au plantat 15.000 de puiți de brad și molid în Munții Făgăraș, consolidând angajamentul MedLife de a contribui la o Românie mai verde.

Pentru viitor, MedLife își propune să extindă și să diversifice aceste acțiuni ecologice, integrându-le în cadrul unor programe de amploare națională.



## 4.2. Sprijin pentru comunități vulnerabile sau marginalizate

Grupul MedLife își menține angajamentul ferm de a sprijini comunitățile vulnerabile sau marginalizate, oferind servicii medicale esențiale și sprijin umanitar acolo unde este nevoie. Cazurile pro-bono sunt o parte integrantă a misiunii noastre, iar medicii noștri tratează cu devotament și profesionalism fiecare pacient, indiferent de circumstanțele acestuia.

### Consultații medicale pentru copiii din medii defavorizate.

A face bine este parte din natura angajaților noștri, atitudine definitorie și pentru organizațiile pe care alegem să le susținem. În anul 2023, personalul medical al MedLife a oferit consultații gratuite mai multor copii din medii defavorizate pentru a se asigura că pornesc sănătoși în taberele organizate de partenerii noștri.

**Prin proiectul Caravana mobilă,** creștem accesul la servicii medicale pentru persoanele din zone defavorizate (acolo unde nu există personal medical permanent sau constant). Echipa medicală se deplasează la fața locului și oferă consultații, servicii de ecografie și laborator. Într-un interval de 20 de minute, pacientul primește o evaluare a stării de sănătate.

Am acordat asistență medicală acelor persoane care nu ar fi avut posibilitatea să își achite analizele medicale sau intervențiile chirurgicale, am donat echipamente medicale și sume de bani către diferite asociații (Romanian Business Leaders, Zi de bine etc.) și am implementat mai multe programe de prevenție și de educație în colaborare cu HotNews – o platformă de informare la nivel național.

### Campanii de donare ghiozdane

În cadrul campaniei "Împreună colorăm peste 100 de visuri", angajații MedLife au pregătit 121 de ghiozdane pline de rechizite pentru copii care se confruntă cu boli grave sau care trăiesc în medii defavorizate. Acțiunea a fost realizată prin intermediul unei asociații care oferă sprijin în lupta lor pentru educație și sănătate.



**Prin proiectul Caravana mobilă, creștem accesul la servicii medicale pentru persoanele din zone defavorizate, acolo unde nu există personal medical permanent sau constant.**



# GRIJĂ PENTRU MEDIU





## 5.1. Managementul resurselor naturale și al deșeurilor

MedLife S.A., parte a Grupului MedLife, și-a consolidat angajamentul de a minimiza impactul negativ al activităților sale asupra mediului printr-un sistem de management eficient, bazat pe standardul ISO 14001:2015. Implementarea acestui standard demonstrează că impactul organizației asupra mediului este nu doar monitorizat, ci și îmbunătățit continuu, beneficiind atât angajații, cât și părțile externe implicate - acționarii, investitorii, instituțiile și autoritățile.

MedLife respectă cu strictețe reglementările românești privind protecția mediului, care includ gestionarea adecvată a substanțelor periculoase și a deșeurilor medicale. Înainte de a deschide noi unități, Grupul obține permise, licențe și autorizații de mediu necesare, asigurând conformitatea prin proceduri interne riguroase.

Managementul Resurselor Naturale la Grupul MedLife este fundamentat pe o abordare sustenabilă și responsabilă, concentrându-se pe eficiența utilizării energiei, a apei și a materialelor în toate activitățile noastre.

### Principalele noastre inițiative includ:

**Eficiența Energetică:** Ne propunem să reducem consumul de energie și să implementăm tehnologii eficiente din punct de vedere energetic, precum sisteme de iluminat cu consum redus de energie și echipamente medicale cu randament crescut.

**Managementul Apei:** Ne concentrăm pe reducerea consumului de apă și implementarea practicilor de conservare a apei în toate operațiunile noastre, în special la nivelul unităților spitalicești care reprezintă principala noastră zonă de impact asupra resurselor de apă.

Monitorizăm atât consumul de apă, cât și calitatea apelor deversate și căutăm constant modalități de optimizare a utilizării acestei resurse extrem de valoroasă.

**Gestionarea Materialelor:** Ne propunem să reducem generarea de deșeuri și să promovăm reciclarea și reutilizarea materialelor în toate procesele noastre. Dorim să colaborăm cu furnizorii pentru a identifica alternative sustenabile pentru ambalaje și materiale consumabile.

Prin aceste inițiative, ne propunem să reducem impactul asupra mediului și să contribuim la conservarea resurselor naturale pentru generațiile viitoare.



## 05. GRIJA PENTRU MEDIU

### Consum de energie responsabil

În cadrul unităților MedLife, monitorizăm consumul de energie raportat la suprafață și la tipul de activitate desfășurată. Consumăm gaz natural, energie electrică și carburant, iar principalele surse de consum sunt: sistemul de climatizare, aparatele de RMN și alte aparate de imagistică mari (radiologie, angiograf, CT). De-a lungul timpului am implementat tehnologia LED pe care o folosim în proporție de 99%. Sălile de operație din cadrul spitalelor și nu numai, au fost echipate cu dispozitive care permit iluminare LED și au fost implementate setări eficiente din punct de vedere energetic pentru încălzire, ventilație și aer condiționat, reducând astfel energia utilizată. Iluminarea LED este folosită și în lifturi și în zonele de așteptare pentru pacienți. În prezent, avem în implementare un set de măsuri pentru controlul inteligent la nivelul consumatorilor de diverse tipuri de energie (termică, electrică etc.), reînnoirea agregatelor de răcire (chiller-e), 2 instalații fiind înlocuite până acum. Avem în vedere și analizăm posibilitatea utilizării panourilor fotovoltaice.

| CONSUMUL DE ENERGIE MEDLIFE S.A.        | U.M. | 2022     | 2023     |
|-----------------------------------------|------|----------|----------|
| Consum combustibil surse neregenerabile | t    | 351,78   | 301,06   |
| din care benzina                        | t    | 237,67   | 207,81   |
| din care motorină                       | t    | 112,52   | 92,24    |
| din care GPL                            | t    | 1,59     | 1,00     |
| Consumul de electricitate               | Mwh  | 5.363,23 | 5.737,58 |
| Consumul pentru încălzire (gaz)         | Mwh  | 4.438,61 | 4.506,57 |

### Managementul deșeurilor

Managementul deșeurilor reprezintă o preocupare importantă la nivelul Grupului, fiind și unul dintre cele mai semnificative impacturi de mediu. Activitățile pe care le desfășurăm generează atât deșuri nepericuloase, cât și periculoase. Pentru a gestiona în mod eficient acest aspect, eliminarea deșeurilor este o activitate externalizată, având contracte specifice pentru preluarea tuturor tipurilor de deșuri.

| DEȘURI PERICULOASE MEDLIFE S.A. | U.M. | 2022       | 2023       |
|---------------------------------|------|------------|------------|
| Deșuri periculoase biomedicale  | kg   | 11.298,50  | 3.525,20   |
| Alte deșuri periculoase         | kg   | 150.783,10 | 157.780,32 |

| DEȘURI NEPERICULOASE MEDLIFE S.A. | U.M. | 2022      | 2023      |
|-----------------------------------|------|-----------|-----------|
| Hârtie                            | kg   | 0         | 0         |
| Plastic                           | kg   | 1.908,55  | 2.790,00  |
| Carton                            | kg   | 19.330,92 | 51.573,00 |
| Menajere                          | m3   | 5.262,10  | 5.001,49  |

## 05. GRIJA PENTRU MEDIU

### Managementul apei

Pentru realizarea activităților noastre consumăm și apă, pe care o captăm în mod exclusiv din rețeaua publică. Monitorizăm lunar consumul de apă și prin procedurile interne de lucru ne asigurăm că eliminăm orice risc de contaminare biologică a apei deversate. Totodată, în activitățile noastre utilizăm și o serie de substanțe care intră în categoria celor periculoase, cum ar fi medicamente și anumite substanțe considerate precursori de droguri (de exemplu tolueen), pentru care, de asemenea, avem proceduri foarte stricte de lucru.

În ultimii doi ani, MedLife nu a înregistrat nicio neconformitate cu legislația de mediu și nu a primit nicio amendă sau avertisment, ceea ce subliniază succesul și eficacitatea politicilor sale de mediu. Aceste rezultate sunt o mărturie a angajamentului continuu al Grupului pentru protecția mediului și sustenabilitate.

| APA CAPTATĂ<br>MEDLIFE S.A.                      | U.M.           | 2022      | 2023      |
|--------------------------------------------------|----------------|-----------|-----------|
| din sistemele<br>publice de<br>alimentare cu apă | m <sup>3</sup> | 26.292,00 | 33.770,13 |

## 5.2. Reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră

Grupul MedLife își propune să contribuie la reducerea emisiilor de gaze cu efect de seră. Dorim să explorăm și să implementăm soluții inovatoare pentru a minimiza impactul negativ asupra mediului și să ne aliniem standardelor internaționale privind sustenabilitatea. Suntem conștienți că sectorul serviciilor de sănătate contribuie semnificativ la generarea emisiilor de gaze cu efect de seră (GES), iar acestea sunt generate în principal la nivelul spitalelor și în lanțul valoric asociat. Din aceste considerente, evaluăm constant practicile noastre operaționale pentru a identifica oportunități de reducere a amprentei noastre de carbon și pentru a promova un model de afaceri mai ecologic. Prin colaborarea cu partenerii noștri și implicarea activă în inițiativele comunității, ne străduim să devenim un exemplu de responsabilitate corporativă și de respect față de mediul înconjurător.

Până la începutul anului 2025, Grupul MedLife își propune să își calculeze amprenta de carbon și să identifice obiective clare de reducere a acestor emisii și să întocmească un plan de tranziție climatică pentru a atinge neutralitatea climatică. Vom analiza atent opțiunile și mijloacele disponibile pentru a atinge acest obiectiv ambițios și le vom integra în planul nostru de tranziție climatică în funcție de rezultatele analizei.

Totodată, înțelegem că schimbările climatice pot impune riscuri fizice și de tranziție pentru operațiunile noastre în sectorul sănătății. Este esențial să identificăm aceste riscuri și să elaborăm un plan de acțiune de adaptare în consecință. Acest plan va viza mitigarea efectelor adverse ale schimbărilor climatice asupra activităților noastre și asigurarea rezilienței în fața acestor riscuri potențiale. Prin abordarea proactivă a acestor aspecte, ne propunem să ne asigurăm că suntem pregătiți să facem față provocărilor viitoare asociate cu schimbările climatice, în conformitate cu obiectivele noastre de sustenabilitate și responsabilitate corporativă.





1 2 3 4 5 6

## CAPITOLUL 06



# ANEXE

## 6.1 DATE PRIVIND PERFORMANȚA DE SUSTENABILITATE

### 302-1 Consumul de energie în cadrul organizației

| 302-1                                                                         | UM  | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2022</b>                                                                   |     |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Consumul total de combustibil în cadrul organizației din surse neregenerabile | t   | 351,78       | 226,00                         | 55,17                                       | 32,26                      | 32,33                                        | 68,27                        | n.r.                | 5,97             | 36,35                                     | 0,94              |
| din care benzină                                                              | t   | 237,67       | 2,00                           | 38,32                                       | 17,11                      | 32,33                                        | 34,10                        | n.r.                | 1,00             | 14,10                                     | 0,41              |
| din care motorină                                                             | t   | 112,52       | 224,00                         | 16,85                                       | 15,15                      | 0                                            | 34,17                        | n.r.                | 4,97             | 19,38                                     | 0,53              |
| din care GPL                                                                  | t   | 1,59         | 0                              | 0                                           | 0                          | 0                                            | 0                            | n.r.                | 0                | 2,87                                      | 0                 |
| Consumul de electricitate                                                     | Mwh | 5363,23      | 195,00                         | 1047,43                                     | 2487,00                    | 1398,63                                      | 42,18                        | n.r.                | 1065,58          | 273,00                                    | 2,40              |
| Consumul pentru încălzire (gaz)                                               | Mwh | 4438,61      | 140,44                         | 1398,70                                     | 1965,00                    | 531,06                                       | 725,51                       | n.r.                | 775,00           | 696,00                                    | 0                 |



## 06. ANEXE

### 302-1 Consumul de energie în cadrul organizației

| 302-1                                                                         | UM  | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2023</b>                                                                   |     |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Consumul total de combustibil în cadrul organizației din surse neregenerabile | t   | 301,06       | 201,55                         | 54,50                                       | 26,40                      | 37,32                                        | 79,10                        | 27,11               | 0                | 45,32                                     | 0,35              |
| din care benzină                                                              | t   | 207,81       | 1,50                           | 35,66                                       | 16,00                      | 27,54                                        | 44,10                        | 7,06                | 0                | 17,36                                     | 0,35              |
| din care motorină                                                             | t   | 92,24        | 200,05                         | 18,84                                       | 10,40                      | 9,78                                         | 35,10                        | 20,05               | 0                | 23,66                                     | 0                 |
| din care GPL                                                                  | t   | 1,00         | 0                              | 0                                           | 0                          | 0                                            | 0                            | 0                   | 0                | 4,30                                      | 0                 |
| Consumul de electricitate                                                     | Mwh | 5737,58      | 161,48                         | 1065,00                                     | 2816,00                    | 1317,09                                      | 1454,40                      | 830,83              | 970,32           | 293,64                                    | 564               |
| Consumul pentru încălzire (gaz)                                               | Mwh | 4506,57      | 71,23                          | 1129,00                                     | 2302,00                    | 548,47                                       | 1060,40                      | 238,36              | 746,53           | 821,00                                    | 15,37             |

## 06. ANEXE

### 303-3 Apă captată

| 303-3                                                | UM             | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|------------------------------------------------------|----------------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2022</b>                                          |                |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Apă din sistemele<br>publice de alimentare<br>cu apă | m <sup>3</sup> | 26292,00     | 470,00                         | 7570,00                                     | 13746,00                   | 8641,10                                      | 4280,00                      | n.r.                | 4361,00          | 7748,00                                   | n.r.              |
| <b>2023</b>                                          |                |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Apă din sistemele<br>publice de alimentare<br>cu apă | m <sup>3</sup> | 33770,13     | 458,50                         | 7691,00                                     | 14102,00                   | 4747,00                                      | 6187,00                      | 5901,00             | 3128,00          | 1758,39                                   | 28,36             |



## 06. ANEXE

### 306-3 Cantitatea totală de deșuri nepericuloase generată

| 306-3                        | UM             | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic** | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|------------------------------|----------------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|-----------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2022</b>                  |                |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                       |                  |                                           |                   |
| cantitatea de deșuri hârtie  | Kg             | 0            | 0                              | 0                                           | 0                          | 0                                            | 0                            | 0                     | 0                | 0                                         | 6000,00           |
| cantitatea de deșuri plastic | Kg             | 1908,55      | 2940,00                        | 3552,00                                     | 8325,00                    | 24,00                                        | 5200,00                      | 212,55                | 0                | n.r.*                                     | 1200,00           |
| cantitatea de deșuri carton  | Kg             | 19330,92     | 11500,00                       | 3101,00                                     | 9288,00                    | 1995,00                                      | 1326,00                      | 2221,8                | 6006,00          | n.r.*                                     | 4800,00           |
| deșuri menajere              | m <sup>3</sup> | 5262,10      | 73,76                          | 1296,00                                     | 601,00                     | 1287,13                                      | 1505,00                      | 547,06                | 552,20           | 120,00                                    | 6000,00           |
| <b>2023</b>                  |                |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                       |                  |                                           |                   |
| cantitatea de deșuri hârtie  | Kg             | 0            | 3090,00                        | 0                                           | 0                          | 0                                            | 0                            | 0                     | 0                | 0                                         | 7000,00           |
| cantitatea de deșuri plastic | Kg             | 2790,00      | 1160,00                        | 25440,00                                    | 7314,00                    | 122,00                                       | 5400,00                      | 243,64                | 504,00           | n.r.                                      | 1500,00           |
| cantitatea de deșuri carton  | Kg             | 51573,00     | 6980,00                        | 171785,00                                   | 6754,00                    | 2418,97                                      | 7800,00                      | 1720,5                | 149400           | n.r.                                      | 5100,00           |
| deșuri menajere              | m <sup>3</sup> | 5001,49      | 76,44                          | 876,36                                      | 871,96                     | 996,78                                       | 1242,00                      | 445,63                | 537,80           | 435,20                                    | 29,00             |

\* În anul 2022, s-a raportat în mod eronat cifra 0 în loc de n.r. (not reported)

\*\* Datele aferente anului 2022, au fost identificate ca fiind eronat raportate. Acestea au fost recalibrate și corectate în prezentul raport, pentru a asigura transparența și acuratețea informațiilor.

## 06. ANEXE

### 306-3 Cantitatea totală de deșuri periculoase generată

| 306-3                                                               | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic* | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|---------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|----------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2022</b>                                                         |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                      |                  |                                           |                   |
| cantitatea de deșuri<br>periculoase biomedicale                     | Kg | 11298,50     | 0,00                           | 28705,50                                    | 2452,00                    | 10403,52                                     | 2353,70                      | 6379,6               | 12359,00         | 1557,80                                   | 0,00              |
| canitatea de deșuri<br>periculoase altele decât<br>cele biomedicale | Kg | 150783,10    | 100,00                         | 77191,71                                    | 43074,80                   | 1712,00                                      | 23301,85                     | 316,1                | 0,00             | 10035,55                                  | 201,59            |
| <b>2023</b>                                                         |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                      |                  |                                           |                   |
| cantitatea de deșuri<br>periculoase biomedicale                     | Kg | 3525,20      | 0                              | 633,10                                      | 585,83                     | 0                                            | 966,40                       | 5473,26              | 54,70            | 154,00                                    | 0                 |
| canitatea de deșuri<br>periculoase altele decât<br>cele biomedicale | Kg | 157780,32    | 346,00                         | 41548,22                                    | 47241,88                   | 9315,58                                      | 32996,83                     | 804,3                | 11358,00         | 11734,76                                  | 179,50            |

Deșeurile biomedicale sunt cele care se încadrează la codurile 18 01 02 și 18 01 03\*.

Deșeurile biomedicale sunt cele care se încadrează la codurile 18 01 02 și 18 01 03\*.

\* Datele aferente anului 2022, au fost identificate ca fiind eronat raportate. Acestea au fost recalibrate și corectate în prezentul raport, pentru a asigura transparența și acuratețea informațiilor.

### 306-4 Deșuri valorificate

| 306-4                                               | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic** | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-----------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|-----------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2022</b>                                         |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                       |                  |                                           |                   |
| Deșuri nepericuloase<br>valorificate prin reciclare | Kg | 21239,47     | 14440,00                       | 6653,00                                     | 17613,00                   | 2019,00                                      | 6526,00                      | 2434,35               | 6006,00          | n.r.*                                     | 12000,00          |
| <b>2023</b>                                         |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                       |                  |                                           |                   |
| Deșuri nepericuloase<br>valorificate prin reciclare | Kg | 54363,00     | 11230,00                       | 197225,00                                   | 14068,00                   | 2540,97                                      | 13200,00                     | 1964,14               | 149904,00        | n.r.                                      | 13600,00          |

\* În anul 2022, s-a raportat în mod eronat cifra 0 în loc de n.r. (not reported)

\*\* Datele aferente anului 2022, au fost identificate ca fiind eronat raportate. Acestea au fost recalibrate și corectate în prezentul raport, pentru a asigura transparența și acuratețea informațiilor.



## 06. ANEXE

### 306-5 Deșeuri direcționate către eliminare

| 306-5                                                                                                              | UM             | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic** | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|-----------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2022</b>                                                                                                        |                |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                       |                  |                                           |                   |
| Total deșeuri<br>nepericuloase<br>direcționate către<br>eliminare prin<br>depozitare                               | m <sup>3</sup> | n.r.*        | n.r.*                          | 1296,00                                     | n.r.*                      | 1287,13                                      | 10                           | n.r.*                 | 552,2            | n.r.*                                     | n.r.*             |
| Total deșeuri periculoase<br>direcționate<br>către eliminare prin<br>incinerare<br>(fără recuperare<br>de energie) | Kg             | 162081,6     | 0                              | 37103,00                                    | 2462,00                    | 10168,32                                     | 25655,55                     | 6695,7                | 12359,00         | 11593,35                                  | 201,59            |
| <b>2023</b>                                                                                                        |                |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                       |                  |                                           |                   |
| Total deșeuri<br>nepericuloase<br>direcționate<br>către eliminare prin<br>depozitare                               | m <sup>3</sup> | 5001,49      | 76,44                          | 876,36                                      | 871,96                     | 996,78                                       | 1242,00                      | 0                     | 537,80           | 435,20                                    | 29,00             |
| Total deșeuri<br>periculoase<br>direcționate<br>către eliminare prin<br>incinerare (fără<br>recuperare de energie) | Kg             | 13779,57     | 269,00                         | 2653,05                                     | 1274,84                    | 8813,16                                      | 1956,9                       | 6277,56               | 3501,50          | 2114,60                                   | 179,50            |

\* În anul 2022, s-a raportat în mod eronat cifra 0 în loc de n.r. (not reported)

\*\* Datele aferente anului 2022, au fost identificate ca fiind eronat raportate. Acestea au fost recalibrate și corectate în prezentul raport, pentru a asigura transparența și acuratețea informațiilor.

## 06. ANEXE

### 2-6 Lanțul de aprovizionare

| 2-6                                                                  | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|----------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2022</b>                                                          |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Numărul total de<br>furnizori ai organizației<br>(locali și externi) |      | 258,00       | n.r.                           | 127,00                                      | 186,00                     | n.r.                                         | 116,00                       | 80,00               | 62,00            | 300,00                                    | n.r.              |
| Din care furnizori locali                                            | n.r. | 254,00       | n.r.                           | 125,00                                      | 184,00                     | n.r.                                         | 115,00                       | 80,00               | 62,00            | 297,00                                    | n.r.              |
| Din care furnizori externi                                           | n.r. | 4,00         | n.r.                           | 2,00                                        | 2,00                       | n.r.                                         | 1,00                         | 0                   | 0                | 3,00                                      | n.r.              |
| <b>2023</b>                                                          |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Numărul total de<br>furnizori ai organizației<br>(locali și externi) |      | 1790,00      | 624,00                         | 581,00                                      | 312,00                     | 338,00                                       | 368,00                       | 1959,00             | 208,00           | 374,00                                    | 85,00             |
| Din care furnizori locali                                            | n.r. | 1788,00      | 618,00                         | 580,00                                      | 309,00                     | 331,00                                       | 360,00                       | 1879,00             | 208,00           | 373,00                                    | 85,00             |
| Din care furnizori externi                                           | n.r. | 2,00         | 6,00                           | 1,00                                        | 3,00                       | 7,00                                         | 8,00                         | 80,00               | 0                | 1,00                                      | 0                 |

În anul 2023, s-au inclus în numărul total toți furnizorii cu care s-a colaborat în decursul anului și nu doar cei care erau activi la momentul raportării.



## 06. ANEXE

### 2-7 Angajați

| 2-7                                                                                       | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2022                                                                                      |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Număr total de angajați                                                                   | nr | 2027,00      | n.r.                           | 401,23                                      | 419,34                     | n.r.                                         | 292,62                       | 181,20              | n.r.             | 205,91                                    | 51,50             |
| din care bărbați                                                                          | nr | 365,00       |                                | 40,75                                       | 56,27                      |                                              | 39,33                        | 28,24               |                  | 26,34                                     | 1,25              |
| din care bărbați sub 30<br>de ani                                                         | nr | 65,00        | n.r.                           | 4,27                                        | 11,63                      | n.r.                                         | 4,00                         | 14,49               | n.r.             | 5,75                                      | 0,25              |
| din care bărbați între<br>30-50 de ani                                                    | nr | 240,00       | n.r.                           | 20,60                                       | 33,16                      | n.r.                                         | 26,45                        | 8,13                | n.r.             | 16,38                                     | 1,00              |
| din care bărbați peste<br>50 de ani                                                       | nr | 60,00        | n.r.                           | 15,88                                       | 11,49                      | n.r.                                         | 8,88                         | 5,63                | n.r.             | 4,22                                      | 50,25             |
| din care femei                                                                            | nr | 1662,00      | n.r.                           | 360,48                                      | 363,06                     | n.r.                                         | 253,29                       | 152,96              | n.r.             | 179,57                                    | 2,00              |
| din care femei sub 30<br>de ani                                                           | nr | 419,00       | n.r.                           | 72,99                                       | 88,87                      | n.r.                                         | 75,06                        | 85,44               | n.r.             | 58,06                                     | 34,75             |
| din care femei între<br>30-50 de ani                                                      | nr | 1028,00      | n.r.                           | 216,49                                      | 210,92                     | n.r.                                         | 144,73                       | 60,52               | n.r.             | 99,80                                     | 13,50             |
| din care femei peste 50<br>de ani                                                         | nr | 215,00       | n.r.                           | 71,00                                       | 63,28                      | n.r.                                         | 33,50                        | 7,00                | n.r.             | 21,71                                     | 0,00              |
| din care angajați de sex<br>feminin cu funcții de<br>conducere în cadrul<br>organizației  | nr | 21,00        | n.r.                           | 4,33                                        | 1,00                       | n.r.                                         | 4,00                         | 4,50                | n.r.             | 0                                         | 1,00              |
| din care angajați de sex<br>masculin cu funcții de<br>conducere în cadrul<br>organizației | nr | 13,00        | n.r.                           | 5,00                                        | 6,00                       | n.r.                                         | 3,00                         | 1,33                | n.r.             | 1,00                                      | 0                 |
| din care angajați cu<br>funcție de conducere<br>sub 30 de ani în cadrul<br>organizației   | nr | 0            | n.r.                           | 0                                           | 0                          | n.r.                                         | 0                            | 0                   | n.r.             | 0                                         | 0                 |

## 06. ANEXE

### 2-7 Angajați

| 2-7                                                                                              | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2022</b>                                                                                      |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| din care angajați cu<br>funcție de conducere cu<br>vârsta 30-50 de ani în<br>cadrul organizației | nr | 21,00        | n.r.                           | 8,00                                        | 4,00                       | n.r.                                         | 7,00                         | 2,83                | n.r.             | 1,00                                      | 0                 |
| din care angajați cu<br>funcție de conducere<br>peste 50 de ani în<br>cadrul organizației        | nr | 13,00        | n.r.                           | 1,33                                        | 4,00                       | n.r.                                         | 0                            | 3,00                | n.r.             | 0                                         | 0                 |
| din care angajați de sex<br>feminin middle<br>manager în cadrul<br>organizației                  | nr | 15,00        | n.r.                           | 4,66                                        | 11,00                      | n.r.                                         | 5,00                         | 6,50                | n.r.             | 9,00                                      | 0                 |
| din care angajați de<br>sex masculin middle<br>manager în cadrul<br>organizației                 | nr | 5,00         | n.r.                           | 1,00                                        | 3,00                       | n.r.                                         | 3,00                         | 2,00                | n.r.             | 2,67                                      | 0                 |
| din care angajați middle<br>manager sub 30 de ani<br>în cadrul organizației                      | nr | 0,00         | n.r.                           | 0,66                                        | 0,00                       | n.r.                                         | 0                            | 2,00                | n.r.             | 2,00                                      | 0                 |
| din care angajați middle<br>manager cu vârsta<br>30-50 de ani în cadrul<br>organizației          | nr | 16,00        | n.r.                           | 4,00                                        | 9,00                       | n.r.                                         | 4,00                         | 5,50                | n.r.             | 9,17                                      | 0                 |
| din care angajați middle<br>manager peste 50 de ani<br>în cadrul organizației                    | nr | 4,00         | n.r.                           | 1,00                                        | 4,00                       | n.r.                                         | 4,00                         | 1,00                | n.r.             | 1,00                                      | 0                 |



## 06. ANEXE

### 2-7 Angajați

| 2-7                            | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|--------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2022</b>                    |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| din care doctori               | nr | 272,00       | n.r.                           | 43,39                                       | 70,02                      | n.r.                                         | 37,43                        | 24,93               | n.r.             | 60,38                                     | 0                 |
| din care asistenți<br>medicali | nr | 822,00       | n.r.                           | 192,41                                      | 213,02                     | n.r.                                         | 156,30                       | 79,55               | n.r.             | 63,60                                     | 37,50             |
| din care alt personal          | nr | 933,00       | n.r.                           | 165,43                                      | 136,30                     | n.r.                                         | 98,89                        | 76,72               | n.r.             | 81,93                                     | 0                 |

## 06. ANEXE

### 2-7 Angajați

| 2-7                                                                                       | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2023</b>                                                                               |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Număr total de angajați                                                                   | nr | 1855,99      | 146,00                         | 511,00                                      | 442,82                     | 276,00                                       | 352,47                       | 205,87              | 172,00           | 212,43                                    | 51,50             |
| din care bărbați                                                                          | nr | 318,79       | 66,00                          | 53,00                                       | 50,64                      | 73,00                                        | 48,76                        | 30,25               | 24,00            | 30,63                                     | 0                 |
| din care bărbați sub<br>30 de ani                                                         | nr | 52,01        | 12,00                          | 3,00                                        | 15,63                      | 22,00                                        | 7,02                         | 13,50               | 2,00             | 8,00                                      | 0,25              |
| din care bărbați între<br>30-50 de ani                                                    | nr | 198,53       | 41,00                          | 30,00                                       | 23,16                      | 42,00                                        | 29,83                        | 10,13               | 15,00            | 18,13                                     | 1,00              |
| din care bărbați peste<br>50 de ani                                                       | nr | 68,25        | 13,00                          | 20,00                                       | 11,85                      | 9,00                                         | 11,91                        | 6,63                | 7,00             | 4,50                                      | 50,25             |
| din care femei                                                                            | nr | 1537,20      | 80,00                          | 458,00                                      | 392,18                     | 203,00                                       | 303,71                       | 175,62              | 148,00           | 181,81                                    | 2,00              |
| din care femei sub<br>30 de ani                                                           | nr | 356,53       | 10,00                          | 74,00                                       | 89,28                      | 43,00                                        | 77,59                        | 95,55               | 20,00            | 53,93                                     | 34,75             |
| din care femei între<br>30-50 de ani                                                      | nr | 965,04       | 44,00                          | 275,00                                      | 237,78                     | 134,00                                       | 183,25                       | 70,07               | 92,00            | 101,46                                    | 13,50             |
| din care femei peste<br>50 de ani                                                         | nr | 215,63       | 26,00                          | 109,00                                      | 65,12                      | 26,00                                        | 42,86                        | 10,00               | 36,00            | 26,42                                     | 0                 |
| din care angajați de sex<br>feminin cu funcții de<br>conducere în cadrul<br>organizației  | nr | 21,00        | 0                              | 8,00                                        | 2,00                       | 9,00                                         | 5,00                         | 1,00                | 4,00             | 1,00                                      | 1,00              |
| din care angajați de sex<br>masculin cu funcții de<br>conducere în cadrul<br>organizației | nr | 13,00        | 1,00                           | 5,00                                        | 7,00                       | 4,00                                         | 1,00                         | 3,00                | 1,00             | 2,00                                      | 0                 |
| din care angajați cu<br>funcție de conducere<br>sub 30 de ani în<br>cadrul organizației   | nr | 0            | 0                              | 0                                           | 0                          | 0                                            | 0                            | 0                   | 0                | 0                                         | 0                 |



## 06. ANEXE

### 2-7 Angajați

| 2-7                                                                                              | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2023</b>                                                                                      |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| din care angajați cu<br>funcție de conducere cu<br>vârsta 30-50 de ani în<br>cadrul organizației | nr | 20,00        | 1,00                           | 12,00                                       | 4,00                       | 6,00                                         | 4,00                         | 1,00                | 5,00             | 3,00                                      | 0                 |
| din care angajați cu<br>funcție de conducere<br>peste 50 de ani în<br>cadrul organizației        | nr | 14,00        | 0                              | 1,00                                        | 5,00                       | 7,00                                         | 2,00                         | 3,00                | 0                | 0                                         | 0                 |
| din care angajați de sex<br>feminin middle<br>manager în cadrul<br>organizației                  | nr | 14,00        | 7,00                           | 13,00                                       | 13,00                      | 5,00                                         | 4,00                         | 2,00                | 9,00             | 5,00                                      | 0                 |
| din care angajați de sex<br>masculin middle<br>manager în cadrul<br>organizației                 | nr | 5,00         | 6,00                           | 0                                           | 4,00                       | 2,00                                         | 2,00                         | 0                   | 1,00             | 2,00                                      | 0                 |
| din care angajați<br>middle manager<br>sub 30 de ani în cadrul<br>organizației                   | nr | 0            | 1,00                           | 0                                           | 1,00                       | 0                                            | 1,00                         | 0                   | 0                | 1,00                                      | 0                 |
| din care angajați<br>middle manager cu<br>vârsta 30-50 de ani<br>în cadrul organizației          | nr | 14,00        | 10,00                          | 9,00                                        | 12,00                      | 0                                            | 5,00                         | 2,00                | 8,00             | 5,00                                      | 0                 |
| din care angajați<br>middle manager<br>peste 50 de ani<br>în cadrul organizației                 | nr | 5,00         | 2,00                           | 4,00                                        | 4,00                       | 7,00                                         | 0                            | 0                   | 2,00             | 1,00                                      | 0                 |

# 06. ANEXE

## 2-7 Angajați

| 2-7                            | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|--------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2023                           |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| din care doctori               | nr | 174,33       | 0                              | 48,00                                       | 21,46                      | 42,00                                        | 26,95                        | 0,13                | 22,00            | 49,41                                     | 0                 |
| din care asistenți<br>medicali | nr | 755,24       | 0                              | 244,00                                      | 234,77                     | 95,00                                        | 193,91                       | 70,56               | 71,00            | 70,93                                     | 37,50             |
| din care alt personal          | nr | 926,42       | 0                              | 219,00                                      | 186,59                     | 139,00                                       | 131,61                       | 135,18              | 79,00            | 92,09                                     | 0                 |



## 06. ANEXE

### 2-7 Angajați

| 2-7                                                              | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2022                                                             |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Angajați cu CIM,<br>perioadă<br>nedeterminată,<br>normă întreagă | nr | 1651,44      | n.r.                           | 372,11                                      | 396,83                     | n.r.                                         | 281,43                       | 178,32              | n.r.             | 189,20                                    | 51,00             |
| din care femei                                                   | nr | 1414,74      | n.r.                           | 334,75                                      | 193,87                     | n.r.                                         | 249,82                       | 150,71              | n.r.             | 165,74                                    | 0,75              |
| Angajați cu CIM,<br>perioadă<br>nedeterminată,<br>part time      | nr | 138,2        | n.r.                           | 28,49                                       | 11,63                      | n.r.                                         | 7,56                         | 2,88                | n.r.             | 15,71                                     | 0,50              |
| din care femei                                                   | nr | 98,91        | n.r.                           | 25,73                                       | 9,63                       | n.r.                                         | 3,47                         | 2,25                | n.r.             | 13,83                                     | 0                 |
| Angajați cu CIM,<br>perioadă determinată,<br>normă întreagă      | nr | 50,45        | n.r.                           | 0                                           | 6,50                       | n.r.                                         | 3,00                         | 2,00                | n.r.             | 1,00                                      | 0                 |
| din care femei                                                   | nr | 38,45        | n.r.                           | 0                                           | 3,50                       | n.r.                                         | 2,00                         | 1,00                | n.r.             | 1,00                                      | 0                 |
| Angajați cu CIM,<br>perioadă determinată,<br>part time           | nr | 6,13         | n.r.                           | 0,63                                        | 4,38                       | n.r.                                         | 0,63                         | 1,00                | n.r.             | 0                                         | 0                 |
| din care femei                                                   | nr | 4,38         | n.r.                           | 0,50                                        | 2,75                       | n.r.                                         | 0,63                         | 1,00                | n.r.             | 0                                         | 0                 |

## 06. ANEXE

### 2-7 Angajați

| 2-7                                                             | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-----------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2023</b>                                                     |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Angajați cu CIM,<br>perioadă<br>nedeterminată<br>normă întreagă | nr | 1669,97      | 134,00                         | 415,00                                      | 424,22                     | 249,00                                       | 331,21                       | 196,99              | 139,00           | 197,65                                    | 49,00             |
| din care femei                                                  | nr | 1435,44      | 71,00                          | 376,00                                      | 383,87                     | 183,00                                       | 292,34                       | 175,62              | 123,00           | 169,90                                    | 48,00             |
| Angajați cu CIM,<br>perioadă<br>nedeterminată,<br>part time     | nr | 140,63       | 12,00                          | 96,00                                       | 11,01                      | 20,00                                        | 16,25                        | 8,88                | 33,00            | 13,78                                     | 2,00              |
| din care femei                                                  | nr | 101,76       | 8,00                           | 82,00                                       | 8,31                       | 17,00                                        | 11,36                        | 175,62              | 25,00            | 11,90                                     | 1,00              |
| Angajați cu CIM,<br>perioadă determinată,<br>normă întreagă     | nr | 40,76        | 0                              | 0                                           | 3,75                       | 1,00                                         | 5,01                         | 0                   | 0                | 1,00                                      | 0                 |
| din care femei                                                  | nr | 31,76        | 0                              | 0                                           | 1,75                       | 1,00                                         | 5,01                         | 175,62              | 0                | 0                                         | 0                 |
| Angajați cu CIM,<br>perioadă determinată,<br>part time          | nr | 4,63         | 0                              | 0                                           | 3,84                       | 4,00                                         | 0                            | 0,00                | 0                | 0                                         | 0                 |
| din care femei                                                  | nr | 3,25         | 0                              | 0                                           | 2,10                       | 1,00                                         | 0                            | 175,62              | 0                | 0                                         | 0                 |
| Numărul de lucrători<br>care nu sunt angajați                   | nr | 0            | 0                              | 0                                           | 0                          | 79,00                                        | 0                            | 3,00                | 0                | 0                                         | 0                 |
| din care femei                                                  | nr | 0            | 0                              | 0                                           | 0                          | 45,00                                        | 0                            | 175,62              | 0                | 0                                         | 0                 |



## 06. ANEXE

### 401 - Ocuparea forței de muncă

| 401                                                                                            | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2022                                                                                           |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Numărul total de noi angajați                                                                  | nr   | 735,00       | n.r.                           | 143,00                                      | 117,00                     | n.r.                                         | 100,00                       | 181,00              | n.r.             | 96,00                                     | n.r.              |
| Numărul total de noi angajați de sex masculin (< 30 de ani) angajați în perioada de raportare  | nr   | 48,00        | n.r.                           | 2,00                                        | 5,00                       | n.r.                                         | 0                            | 17,00               | n.r.             | 7,00                                      | n.r.              |
| Rata noilor angajați de sex masculin (< 30 de ani) angajați în perioada de raportare           | rata | 0,07         | n.r.                           | 0,01                                        | 0,04                       | n.r.                                         | 0                            | 0,09                | n.r.             | 0,07                                      | n.r.              |
| Numărul total de noi angajați de sex masculin (30-50 de ani) angajați în perioada de raportare | nr   | 58,00        | n.r.                           | 6,00                                        | 13,00                      | n.r.                                         | 8,00                         | 11,00               | n.r.             | 6,00                                      | n.r.              |
| Rata noilor angajați de sex masculin (30-50 de ani) angajați în perioada de raportare          | rata | 0,08         | n.r.                           | 0,04                                        | 0,11                       | n.r.                                         | 0,08                         | 0,06                | n.r.             | 0,06                                      | n.r.              |
| Numărul total de noi angajați de sex masculin (> 50 de ani) angajați în perioada de raportare  | nr   | 9,00         | n.r.                           | 3,00                                        | 1,00                       | n.r.                                         | 3,00                         | 4,00                | n.r.             | 3,00                                      | n.r.              |

## 06. ANEXE

### 401 - Ocuparea forței de muncă

| 401                                                                                           | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2022                                                                                          |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Rata noilor angajați de sex masculin (>50 de ani) angajați în perioada de raportare           | rata | 0,01         | n.r.                           | 0,02                                        | 0,01                       | n.r.                                         | 0,03                         | 0,02                | n.r.             | 0,03                                      | n.r.              |
| Numărul total de noi angajați de sex feminin (< 30 de ani) angajați în perioada de raportare  | nr   | 268,00       | n.r.                           | 48,00                                       | 32,00                      | n.r.                                         | 35,00                        | 98,00               | n.r.             | 38,00                                     | n.r.              |
| Rata noilor angajați de sex feminin (< 30 de ani) angajați în perioada de raportare           | rata | 0,36         | n.r.                           | 0,34                                        | 0,27                       | n.r.                                         | 0,35                         | 0,54                | n.r.             | 0,40                                      | n.r.              |
| Numărul total de noi angajați de sex feminin (30-50 de ani) angajați în perioada de raportare | nr   | 296,00       | n.r.                           | 61,00                                       | 52,00                      | n.r.                                         | 48,00                        | 44,00               | n.r.             | 38,00                                     | n.r.              |
| Rata noilor angajați de sex feminin (30-50 de ani) angajați în perioada de raportare          | rata | 0,40         | n.r.                           | 0,43                                        | 0,44                       | n.r.                                         | 0,48                         | 0,24                | n.r.             | 0,40                                      | n.r.              |
| Numărul total de noi angajați de sex feminin (> 50 de ani) angajați în perioada de raportare  | nr   | 56,00        | n.r.                           | 23,00                                       | 14,00                      | n.r.                                         | 6,00                         | 7,00                | n.r.             | 4,00                                      | n.r.              |
| Rata noilor angajați de sex feminin (>50 de ani) angajați în perioada de raportare            | rata | 0,08         | n.r.                           | 0,16                                        | 0,12                       | n.r.                                         | 0,06                         | 0,04                | n.r.             | 0,04                                      | n.r.              |



## 06. ANEXE

### 401 - Ocuparea forței de muncă

| 401                                                                                            | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2023</b>                                                                                    |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Numărul total de noi angajați                                                                  | nr   | 609,00       | 31,00                          | 132,00                                      | 162,00                     | 107,00                                       | 165,00                       | 189,00              | 64,00            | 113,00                                    | 51,00             |
| Numărul total de noi angajați de sex masculin (< 30 de ani) angajați în perioada de raportare  | nr   | 33,00        | 8,00                           | 2,00                                        | 9,00                       | 10,00                                        | 5,00                         | 26,00               | 3,00             | 7,00                                      | 0                 |
| Rata noilor angajați de sex masculin (< 30 de ani) angajați în perioada de raportare           | rata | 0,05         | 0,26                           | 0,02                                        | 0,06                       | 0,09                                         | 0,03                         | 0,14                | 0,05             | 0,06                                      | 0                 |
| Numărul total de noi angajați de sex masculin (30-50 de ani) angajați în perioada de raportare | nr   | 39,00        | 11,00                          | 4,00                                        | 6,00                       | 15,00                                        | 14,00                        | 3,00                | 11,00            | 2,00                                      | 0                 |
| Rata noilor angajați de sex masculin (30-50 de ani) angajați în perioada de raportare          | rata | 0,06         | 0,35                           | 0,03                                        | 0,04                       | 0,14                                         | 0,08                         | 0,02                | 0,17             | 0,02                                      | 0                 |
| Numărul total de noi angajați de sex masculin (> 50 de ani) angajați în perioada de raportare  | nr   | 13,00        | 3,00                           | 0                                           | 3,00                       | 2,00                                         | 7,00                         | 1,00                | 3,00             | 2,00                                      | 0                 |

## 06. ANEXE

### 401 - Ocuparea forței de muncă

| 401                                                                                           | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2023</b>                                                                                   |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Rata noilor angajați de sex masculin (>50 de ani) angajați în perioada de raportare           | rata | 0,02         | 0,10                           | 0                                           | 0,02                       | 0,02                                         | 0,04                         | 0,01                | 0,05             | 0,02                                      | 0                 |
| Numărul total de noi angajați de sex feminin (< 30 de ani) angajați în perioada de raportare  | nr   | 225,00       | 5,00                           | 50,00                                       | 51,00                      | 26,00                                        | 42,00                        | 94,00               | 11,00            | 49,00                                     | 17,00             |
| Rata noilor angajați de sex feminin (< 30 de ani) angajați în perioada de raportare           | rata | 0,37         | 0,16                           | 0,38                                        | 0,31                       | 0,24                                         | 0,25                         | 0,50                | 0,17             | 0,43                                      | 0,33              |
| Numărul total de noi angajați de sex feminin (30-50 de ani) angajați în perioada de raportare | nr   | 260,00       | 4,00                           | 55,00                                       | 74,00                      | 49,00                                        | 78,00                        | 52,00               | 30,00            | 45,00                                     | 17,00             |
| Rata noilor angajați de sex feminin (30-50 de ani) angajați în perioada de raportare          | rata | 0,43         | 0,13                           | 0,42                                        | 0,46                       | 0,46                                         | 0,47                         | 0,28                | 0,47             | 0,40                                      | 0,33              |
| Numărul total de noi angajați de sex feminin (> 50 de ani) angajați în perioada de raportare  | nr   | 39,00        | 0                              | 21,00                                       | 19,00                      | 5,00                                         | 19,00                        | 13,00               | 6,00             | 8,00                                      | 0                 |
| Rata noilor angajați de sex feminin (>50 de ani) angajați în perioada de raportare            | rata | 0,06         | 0                              | 0,16                                        | 0,12                       | 0,05                                         | 0,12                         | 0,07                | 0,09             | 0,07                                      | 0                 |



## 06. ANEXE

### 401 - Fluctuația personalului

| 401                                                                                                               | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2022                                                                                                              |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Numărul total de angajați care au plecat din organizație în perioada de raportare.                                | nr   | 751,00       | n.r.                           | 142,00                                      | 133,00                     | n.r.                                         | 72,00                        | 163,00              | n.r.             | 88,00                                     | n.r.              |
| Numărul total de angajați de sex masculin (<30 de ani) care au plecat din organizație în perioada de raportare.   | nr   | 48,00        | n.r.                           | 3,00                                        | 3,00                       | n.r.                                         | 3,00                         | 13,00               | n.r.             | 2,00                                      | n.r.              |
| Rata de fluctuație a angajaților de sex masculin (<30 de ani) în perioada de raportare                            | rata | 2,37         | n.r.                           | 0,75                                        | 0,72                       | n.r.                                         | 1,03                         | 7,17                | n.r.             | 0,97                                      | n.r.              |
| Numărul total de angajați de sex masculin (30-50 de ani) care au plecat din organizație în perioada de raportare. | nr   | 66,00        | n.r.                           | 8,00                                        | 15,00                      | n.r.                                         | 4,00                         | 12,00               | n.r.             | 9,00                                      | n.r.              |
| Rata de fluctuație a angajaților de sex masculin (30-50 de ani) în perioada de raportare                          | rata | 3,26         | n.r.                           | 1,99                                        | 3,58                       | n.r.                                         | 1,37                         | 6,62                | n.r.             | 4,37                                      | n.r.              |

## 06. ANEXE

### 401 - Fluctuația personalului

| 401                                                                                                           | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2022                                                                                                          |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Numărul total de angajați de sex masculin(>50 de ani) care au plecat din organizație în perioada de raportare | nr   | 14,00        | n.r.                           | 1,00                                        | 7,00                       | n.r.                                         | 1,00                         | 2,00                | n.r.             | 4,00                                      | 0                 |
| Rata de fluctuație a angajaților de sex masculin (>50 de ani) în perioada de raportare                        | rata | 0,69         | n.r.                           | 0,25                                        | 1,67                       | n.r.                                         | 0,34                         | 1,10                | n.r.             | 1,94                                      | 0                 |
| Numărul total de angajați de sex feminin (<30 de ani) care au plecat din organizație în perioada de raportare | nr   | 260,00       | n.r.                           | 34,00                                       | 29,00                      | n.r.                                         | 20,00                        | 76,00               | n.r.             | 35,00                                     | 0                 |
| Rata de fluctuație a angajaților de sex feminin (<30 de ani) în perioada de raportare                         | rata | 12,83        | n.r.                           | 8,47                                        | 6,92                       | n.r.                                         | 6,83                         | 41,94               | n.r.             | 17,00                                     | 0                 |



## 06. ANEXE

### 401 - Fluctuația personalului

| 401                                                                                                                         | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2022                                                                                                                        |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Numărul total de<br>angajați de sex feminin<br>(30-50 de ani) care au<br>plecat din organizație<br>în perioada de raportare | nr   | 303,00       | n.r.                           | 72,00                                       | 55,00                      | n.r.                                         | 38,00                        | 52,00               | n.r.             | 35,00                                     | 0                 |
| Rata de fluctuație a<br>angajaților de sex<br>feminin (30-50 de ani)<br>în perioada de raportare                            | rata | 14,95        | n.r.                           | 17,94                                       | 13,12                      | n.r.                                         | 12,99                        | 28,70               | n.r.             | 17,00                                     | 0                 |
| Numărul total de<br>angajați de sex feminin<br>(>50 de ani) care au<br>plecat din organizație<br>în perioada de raportare   | nr   | 60,00        | n.r.                           | 24,00                                       | 24,00                      | n.r.                                         | 6,00                         | 9,00                | n.r.             | 3,00                                      | 0                 |
| Rata de fluctuație a<br>angajaților de sex<br>feminin (>50 de ani) în<br>perioada de raportare                              | rata | 2,96         | n.r.                           | 5,98                                        | 5,72                       | n.r.                                         | 2,05                         | 4,97                | n.r.             | 1,46                                      | 0                 |

## 06. ANEXE

### 401 - Fluctuația personalului

| 401                                                                                                               | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2023                                                                                                              |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Numărul total de angajați care au plecat din organizație în perioada de raportare.                                | nr   | 597,00       | 27,00                          | 115,00                                      | 137,00                     | 98,00                                        | 94,00                        | 152,00              | 145,00           | 103,00                                    | 17,00             |
| Numărul total de angajați de sex masculin (<30 de ani) care au plecat din organizație în perioada de raportare.   | nr   | 32,00        | 7,00                           | 3,00                                        | 4,00                       | 7,00                                         | 0                            | 20,00               | 3,00             | 3,00                                      | 0                 |
| Rata de fluctuație a angajaților de sex masculin (<30 de ani) în perioada de raportare                            | rata | 0,02         | 0,05                           | 0,01                                        | 0,01                       | 0,03                                         | 0                            | 0,10                | 0,02             | 0,01                                      | 0                 |
| Numărul total de angajați de sex masculin (30-50 de ani) care au plecat din organizație în perioada de raportare. | nr   | 63,00        | 9,00                           | 3,00                                        | 16,00                      | 13,00                                        | 7,00                         | 4,00                | 19,00            | 2,00                                      | 3,00              |
| Rata de fluctuație a angajaților de sex masculin (30-50 de ani) în perioada de raportare                          | rata | 0,03         | 0,06                           | 0,01                                        | 0,04                       | 0,05                                         | 0,02                         | 0,02                | 0,11             | 0,01                                      | 0,06              |



## 06. ANEXE

### 401 - Fluctuația personalului

| 401                                                                                                                        | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2023                                                                                                                       |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Numărul total de<br>angajați de sex masculin<br>(>50 de ani) care au<br>plecat din organizație în<br>perioada de raportare | nr   | 5,00         | 1,00                           | 2,00                                        | 3,00                       | 2,00                                         | 6,00                         | 0,00                | 5,00             | 1,00                                      | 0,00              |
| Rata de fluctuație a<br>angajaților de sex<br>masculin (>50 de ani) în<br>perioada de raportare                            | rata | 0,00         | 0,01                           | 0,00                                        | 0,01                       | 0,01                                         | 0,02                         | 0,00                | 0,03             | 0,01                                      | 0,00              |
| Numărul total de<br>angajați de sex feminin<br>(<30 de ani) care au<br>plecat din organizație<br>în perioada de raportare  | nr   | 192,00       | 5,00                           | 34,00                                       | 33,00                      | 22,00                                        | 19,00                        | 62,00               | 18,00            | 46,00                                     | 1,00              |
| Rata de fluctuație a<br>angajaților de sex<br>feminin (<30 de ani) în<br>perioada de raportare                             | rata | 0,10         | 0,03                           | 0,07                                        | 0,07                       | 0,08                                         | 0,05                         | 0,30                | 0,10             | 0,22                                      | 0,02              |

## 06. ANEXE

### 401 - Fluctuația personalului

| 401                                                                                                             | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2023                                                                                                            |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Numărul total de angajați de sex feminin (30-50 de ani) care au plecat din organizație în perioada de raportare | nr   | 258,00       | 4,00                           | 56,00                                       | 59,00                      | 50,00                                        | 47,00                        | 55,00               | 67,00            | 44,00                                     | 13,00             |
| Rata de fluctuație a angajaților de sex feminin (30-50 de ani) în perioada de raportare                         | rata | 0,14         | 0,03                           | 0,11                                        | 0,13                       | 0,18                                         | 0,13                         | 0,27                | 0,39             | 0,21                                      | 0,25              |
| Numărul total de angajați de sex feminin (>50 de ani) care au plecat din organizație în perioada de raportare   | nr   | 47,00        | 1,00                           | 17,00                                       | 22,00                      | 4,00                                         | 15,00                        | 11,00               | 33,00            | 7,00                                      | 0                 |
| Rata de fluctuație a angajaților de sex feminin (>50 de ani) în perioada de raportare                           | rata | 0,03         | 0,01                           | 0,03                                        | 0,05                       | 0,01                                         | 0,04                         | 0,05                | 0,19             | 0,03                                      | 0                 |



## 06. ANEXE

### 401-3 – Concediu parental

| 401-3                                                                                                                                              | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2022                                                                                                                                               |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Numărul total de angajați de sex masculin care au luat concediu pentru creșterea copilului în perioada de raportare                                | nr | 4,00         | n.r.                           | 0,00                                        | 9,00                       | 0                                            | 0,00                         | 0,00                | n.r.             | 0,00                                      | 0,00              |
| Numărul total de angajați de sex feminin care au luat concediu pentru creșterea copilului în perioada de raportare                                 | nr | 92,00        | n.r.                           | 11,00                                       | 25,00                      | 9                                            | 11,00                        | 11,00               | n.r.             | 10,00                                     | 0,00              |
| Numărul total de angajați de sex feminin care s-au întors la muncă în perioada de raportare după încheierea concediului pentru creșterea copilului | nr | 66,00        | n.r.                           | 16,00                                       | 30,00                      | 1                                            | 11,00                        | 5,00                | n.r.             | 4,00                                      | 0,00              |

## 06. ANEXE

### 401-3 – Concediu parental

| 401-3                                                                                                                                                                                                   | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2022                                                                                                                                                                                                    |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Numărul total de angajați de sex masculin care s-au întors la muncă în perioada de raportare după încheierea concediului pentru creșterea copilului                                                     | nr | 3,00         | n.r.                           | 0,00                                        | 3,00                       | 0                                            | 0,00                         | 0,00                | n.r.             | 0,00                                      | 0,00              |
| Numărul total de angajați de sex masculin care s-au întors la locul de muncă după încheierea concediului pentru creșterea copilului și care erau încă angajați la 12 luni după întoarcerea lor la muncă | nr | 9,00         | n.r.                           | 0,00                                        | 3,00                       | 0                                            | 0,00                         | 0,00                | n.r.             | 0,00                                      | 0,00              |
| Numărul total de angajați de sex feminin care s-au întors la locul de muncă după încheierea concediului pentru creșterea copilului și care erau încă angajate la 12 luni de la întoarcerea la muncă     | nr | 134,00       | n.r.                           | 28,00                                       | 42,00                      | 1                                            | 21,00                        | 12,00               | n.r.             | 10,00                                     | 0,00              |



## 06. ANEXE

### 401-3 – Concediu parental

| 401-3                                                                                                             | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2022                                                                                                              |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Rata de revenire la locul de muncă a angajaților care au luat concediu pentru creșterea copilului                 | rata | 0,91         | n.r.                           | 1,00                                        | 1,00                       | 33                                           | 0,79                         | 0,83                | n.r.             | 1,00                                      | 0,00              |
| Rata de revenire la locul de muncă a angajaților de sex feminin care au luat concediu pentru creșterea copilului  | rata | 0,92         | n.r.                           | 1,00                                        | 1,00                       | 33                                           | 0,79                         | 0,83                | n.r.             | 1,00                                      | 0,00              |
| Rata de revenire la locul de muncă a angajaților de sex masculin care au luat concediu pentru creșterea copilului | rata | 0,75         | n.r.                           | 0,00                                        | 1,00                       | 0                                            | 0,00                         | 0,00                | n.r.             | 0,00                                      | 0,00              |

## 06. ANEXE

### 401-3 – Concediu parental

| 401-3                                                                                           | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2022                                                                                            |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Rata de retenție a angajaților care au luat concediu pentru creșterea copilului                 | rata | 0,44         | n.r.                           | 0,57                                        | 0,73                       | 100                                          | 0,46                         | 0,38                | n.r.             | 0,40                                      | 0,00              |
| Rata de retenție a angajaților de sex masculin care au luat concediu pentru creșterea copilului | rata | 0,30         | n.r.                           | 0,00                                        | 1,00                       | 0                                            | 0,00                         | 0,00                | n.r.             | 0,00                                      | 0,00              |
| Rata de retenție a angajaților de sex feminin care au luat concediu pentru creșterea copilului  | rata | 0,45         | n.r.                           | 0,57                                        | 0,71                       | 100                                          | 0,46                         | 0,38                | n.r.             | 0,40                                      | 0,00              |



## 06. ANEXE

### 401-3 – Concediu parental

| 401-3                                                                                                                                          | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2023                                                                                                                                           |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Nr. total de angajați de sex masculin care au luat concediu pentru creșterea copilului în perioada de raportare                                | nr | 5,00         | 0                              | 1,00                                        | 3,00                       | 0                                            | 0                            | 0                   | 0                | 0                                         | 0                 |
| Nr. total de angajați de sex feminin care au luat concediu pentru creșterea copilului în perioada de raportare                                 | nr | 72,00        | 1,00                           | 24,00                                       | 27,00                      | 9,00                                         | 18,00                        | 16,00               | 8,00             | 19,00                                     | 0                 |
| Nr. total de angajati de sex feminin care s-au întors la muncă în perioada de raportare după încheierea concediului pentru creșterea copilului | nr | 63,00        | 0                              | 16,00                                       | 19,00                      | 1,00                                         | 7,00                         | 10,00               | 5,00             | 8,00                                      | 0                 |

## 06. ANEXE

### 401-3 – Concediu parental

| 401-3                                                                                                                                                                                            | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2023</b>                                                                                                                                                                                      |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Nr.total de angajați de sex masc. care s-au întors la muncă în perioada de raportare după încheierea concediului pentru creșterea copilului                                                      | nr | 2,00         | 0                              | 1,00                                        | 3,00                       | 0                                            | 0                            | 0                   | 0                | 0                                         | 0                 |
| Nr. total de angajați de sex masc. care s-au întors la locul de muncă după încheierea concediului pentru creșterea copilului și care erau încă angajați la 12 luni după întoarcerea lor la muncă | nr | 5,00         | 0                              | 1,00                                        | 6,00                       | 0                                            | 0                            | 0                   | 0                | 0                                         | 0                 |
| Nr. total de angajați de sex fem.care s-au întors la locul de muncă după încheierea concediului pentru creșterea copilului și care erau încă angajate la 12 luni de la întoarcerea la muncă      | nr | 117,00       | 0                              | 0                                           | 48,00                      | 1,00                                         | 18,00                        | 14,00               | 3,00             | 11,00                                     | 0                 |



## 06. ANEXE

### 401-3 – Concediu parental

| 401-3                                                                                                                         | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2023                                                                                                                          |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Rata de revenire la locul<br>de muncă a angajaților<br>care au luat concediu<br>pentru creșterea<br>copilului                 | rata | 0,87         | 0                              | 0,94                                        | 0,88                       | 33,00                                        | 0,78                         | 1,00                | 1,00             | 0,89                                      | 0                 |
| Rata de revenire la locul<br>de muncă a angajaților<br>de sex feminin care au<br>luat concediu pentru<br>creșterea copilului  | rata | 0,88         | 0                              | 0,94                                        | 0,86                       | 33,00                                        | 0,78                         | 1,00                | 1,00             | 0,89                                      | 0                 |
| Rata de revenire la locul<br>de muncă a angajaților<br>de sex masculin care au<br>luat concediu pentru<br>creșterea copilului | rata | 0,67         | 0                              | 1,00                                        | 1,00                       | 0                                            | 0                            | 0                   | 0                | 0                                         | 0                 |

## 06. ANEXE

### 401-3 – Concediu parental

| 401-3                                                                                           | UM   | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2023</b>                                                                                     |      |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Rata de retenție a angajaților care au luat concediu pentru creșterea copilului                 | rata | 0,47         | 0                              | 0,52                                        | 0,39                       | 100                                          | 0,32                         | 0,67                | 0,86             | 0,67                                      | 0                 |
| Rata de retenție a angajaților de sex masculin care au luat concediu pentru creșterea copilului | rata | 0,29         | 0                              | 1,00                                        | 0,5                        | 0                                            | 0                            | 0,00                | 0,00             | 0,00                                      | 0                 |
| Rata de retenție a angajaților de sex feminin care au luat concediu pentru creșterea copilului  | rata | 0,48         | 0                              | 0,50                                        | 0,37                       | 100                                          | 0,32                         | 0,67                | 0,86             | 0,67                                      | 0                 |



## 06. ANEXE

### 405-2 Diversitatea angajaților

| 405-2                                                                                     | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2022                                                                                      |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Procentul de angajați de sex masculin în cadrul organizației                              | %  | 18,01%       | n.r.                           | 10,16%                                      | 13,42%                     | 26,4%                                        | 13,44%                       | 15,58%              | n.r.             | 12,79%                                    | 2,43%             |
| Procentul de angajați de sex feminin în cadrul organizației                               | %  | 81,99%       | n.r.                           | 89,84%                                      | 86,58%                     | 73,6%                                        | 86,56%                       | 84,42%              | n.r.             | 87,21%                                    | 3,88%             |
| Procentul de angajați de sex masculin sub 30 de ani în cadrul organizației                | %  | 3,21%        | n.r.                           | 1,06%                                       | 2,77%                      | 8,0%                                         | 1,37%                        | 8,00%               | n.r.             | 2,79%                                     | 0,49%             |
| Procentul de angajați de sex feminin sub 30 de ani în cadrul organizației                 | %  | 20,67%       | n.r.                           | 18,19%                                      | 21,19%                     | 15,6%                                        | 25,65%                       | 47,15%              | n.r.             | 28,20%                                    | 67,48%            |
| Procentul de angajați de sex masculin cu vârsta între 30-50 de ani în cadrul organizației | %  | 11,84%       | n.r.                           | 5,13%                                       | 7,91%                      | 15,2%                                        | 9,04%                        | 4,49%               | n.r.             | 7,95%                                     | 1,94%             |
| Procentul de angajați de sex feminin cu vârsta între 30-50 de ani în cadrul organizației  | %  | 50,72%       | n.r.                           | 53,96%                                      | 50,30%                     | 48,6%                                        | 49,46%                       | 33,40%              | n.r.             | 48,47%                                    | 26,21%            |
| Procentul de angajați de sex masculin cu vârsta peste 50 de ani în cadrul organizației    | %  | 2,96%        | n.r.                           | 3,96%                                       | 2,74%                      | 3,3%                                         | 3,03%                        | 3,11%               | n.r.             | 2,05%                                     | 97,57%            |

## 06. ANEXE

### 405-2 Diversitatea angajaților

| 405-2                                                                                                | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2022                                                                                                 |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Procentul de angajați<br>de sex feminin cu varsta<br>peste 50 de ani în<br>cadrul organizației       | %  | 10,61%       | n.r.                           | 17,70%                                      | 15,09%                     | 9,4%                                         | 11,45%                       | 3,86%               | n.r.             | 10,54%                                    | 0%                |
| Procentul de angajați<br>de sex feminin cu funcții<br>de conducere în<br>cadrul organizației         | %  | 1,04%        | n.r.                           | 1,08%                                       | 0,24%                      | 3,3%                                         | 1,37%                        | 2,48%               | n.r.             | 0%                                        | 1,94%             |
| Procentul de angajați<br>de sex masculin cu<br>funcții de conducere în<br>cadrul organizației        | %  | 0,64%        | n.r.                           | 1,25%                                       | 1,43%                      | 1,4%                                         | 1,03%                        | 0,73%               | n.r.             | 0,49%                                     | 0%                |
| Procentul de angajați<br>cu funcție de conducere<br>sub 30 de ani în<br>cadrul organizației          | %  | 0%           | n.r.                           | 0%                                          | 0%                         | 0%                                           | 0%                           | 0%                  | n.r.             | 0%                                        | 0                 |
| Procentul de angajați<br>cu funcție de conducere<br>cu varsta 30-50 de ani<br>în cadrul organizației | %  | 1,04%        | n.r.                           | 1,99%                                       | 0,95%                      | 2,2%                                         | 2,39%                        | 1,56%               | n.r.             | 0,49%                                     | 0                 |
| Procentul de angajați cu<br>funcție de conducere<br>peste 50 de ani<br>în cadrul organizației        | %  | 0,64%        | n.r.                           | 0,33%                                       | 0,95%                      | 2,5%                                         | 0%                           | 1,66%               | n.r.             | 0%                                        | 0                 |



## 06. ANEXE

### 405-2 Diversitatea angajaților

| 405-2                                                                                       | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2022                                                                                        |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Procentul de angajați<br>de sex feminin middle<br>manager în cadrul<br>organizației         | %  | 0,74%        | n.r.                           | 1,16%                                       | 2,62%                      | 1,8%                                         | 1,71%                        | 3,59%               | n.r.             | 4,37%                                     | 0%                |
| Procentul de angajați<br>de sex masculin middle<br>manager în cadrul<br>organizației        | %  | 0,25%        | n.r.                           | 0,25%                                       | 0,72%                      | 0,7%                                         | 1,03%                        | 1,10%               | n.r.             | 1,30%                                     | 0%                |
| Procentul de angajați<br>middle manager sub 30<br>de ani în cadrul<br>organizației          | %  | 0%           | n.r.                           | 0,16%                                       | 0%                         | 0%                                           | 0%                           | 1,10%               | n.r.             | 0,97%                                     | 0%                |
| Procentul de angajați<br>middle manager cu<br>vârsta 30-50 de ani în<br>cadrul organizației | %  | 0,79%        | n.r.                           | 1,00%                                       | 2,15%                      | 0%                                           | 1,37%                        | 3,04%               | n.r.             | 4,45%                                     | 0%                |
| Procentul de angajați<br>middle manager peste<br>50 de ani în cadrul<br>organizației        | %  | 1,10%        | n.r.                           | 2,45%                                       | 7,11%                      | 2,5%                                         | 10,17%                       | 3,54%               | n.r.             | 3,80%                                     | 0%                |

## 06. ANEXE

### 405-2 Diversitatea angajaților

| 405-2                                                                                     | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2023                                                                                      |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Procentul de angajați de sex masculin în cadrul organizației                              | %  | 17,18%       | 45,21%                         | 10,37%                                      | 11,44%                     | 26,45%                                       | 13,83%                       | 14,69%              | 13,95%           | 14,42%                                    | 0%                |
| Procentul de angajați de sex feminin în cadrul organizației                               | %  | 82,82%       | 54,79%                         | 89,63%                                      | 88,56%                     | 73,55%                                       | 86,17%                       | 85,31%              | 86,05%           | 85,59%                                    | 3,88%             |
| Procentul de angajați de sex masculin sub 30 de ani în cadrul organizației                | %  | 2,80%        | 8,22%                          | 0,59%                                       | 3,53%                      | 7,97%                                        | 1,99%                        | 6,56%               | 1,16%            | 3,77%                                     | 0,49%             |
| Procentul de angajați de sex feminin sub 30 de ani în cadrul organizației                 | %  | 19,21%       | 6,85%                          | 14,48%                                      | 20,16%                     | 15,58%                                       | 22,01%                       | 46,41%              | 11,63%           | 25,39%                                    | 67,48%            |
| Procentul de angajați de sex masculin cu vârsta între 30-50 de ani în cadrul organizației | %  | 10,70%       | 28,08%                         | 5,87%                                       | 5,23%                      | 15,22%                                       | 8,46%                        | 4,92%               | 8,72%            | 8,53%                                     | 1,94%             |
| Procentul de angajați de sex feminin cu vârsta între 30-50 de ani în cadrul organizației  | %  | 52%          | 30,14%                         | 53,82%                                      | 53,70%                     | 48,55%                                       | 51,99%                       | 34,04%              | 53,49%           | 47,46%                                    | 26,21%            |
| Procentul de angajați de sex masculin cu vârsta peste 50 de ani în cadrul organizației    | %  | 3,68         | 8,90%                          | 3,91%                                       | 2,68%                      | 3,26%                                        | 3,38%                        | 3,22%               | 4,07%            | 2,12%                                     | 97,57%            |



## 06. ANEXE

### 405-2 Diversitatea angajaților

| 405-2                                                                                                | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| 2023                                                                                                 |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Procentul de angajați<br>de sex feminin cu<br>varsta peste 50 de ani<br>în cadrul organizației       | %  | 11,62%       | 17,81%                         | 21,33%                                      | 14,71%                     | 9,42%                                        | 12,16%                       | 4,86%               | 20,93%           | 12,44%                                    | 0%                |
| Procentul de angajați<br>de sex feminin cu<br>funcții de conducere în<br>cadrul organizației         | %  | 1,13%        | 0%                             | 1,57%                                       | 0,45%                      | 3,26%                                        | 1,42%                        | 0,49%               | 2,33%            | 0,47%                                     | 1,94%             |
| Procentul de angajați<br>de sex masculin cu<br>funcții de conducere în<br>cadrul organizației        | %  | 0,70%        | 0,68%                          | 0,98%                                       | 1,58%                      | 1,45%                                        | 0,28%                        | 1,46%               | 0,58%            | 0,94%                                     | 0%                |
| Procentul de angajați<br>cu funcție de<br>conducere sub 30 de<br>ani în cadrul organizației          | %  | 0%           | 0%                             | 0%                                          | 0%                         | 0%                                           | 0%                           | 0%                  | 0%               | 0%                                        | 0%                |
| Procentul de angajați<br>cu funcție de conducere<br>cu varsta 30-50 de ani<br>în cadrul organizației | %  | 1,08%        | 0,68%                          | 2,35%                                       | 0,90%                      | 2,17%                                        | 1,13%                        | 0,49%               | 2,91%            | 1,41%                                     | 0%                |
| Procentul de angajați<br>cu funcție de<br>conducere peste 50 de<br>ani în cadrul organizației        | %  | 0,75%        | 0%                             | 0,20%                                       | 1,13%                      | 2,54%                                        | 0,57%                        | 1,46%               | 0%               | 0%                                        | 0%                |

## 06. ANEXE

### 405-2 Diversitatea angajaților

| 405-2                                                                              | UM | MedLife S.A. | PHARMACHEM<br>DISTRIBUTIE S.A. | Policlinica de<br>Diagnostic<br>Rapid (PDR) | Clinica<br>Polisano<br>SRL | MNT<br>HEALTHCARE<br>EUROPE SRL<br>(NeoLife) | Genesys<br>Medical<br>Clinic | Dentestet<br>Clinic | ONCO<br>CARD SRL | Anima<br>Specialty<br>Medical<br>Services | Pharmalife<br>Med |
|------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------|--------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------------|------------------------------|---------------------|------------------|-------------------------------------------|-------------------|
| <b>2023</b>                                                                        |    |              |                                |                                             |                            |                                              |                              |                     |                  |                                           |                   |
| Procentul de angajați de sex feminin middle manager în cadrul organizației         | %  | 0,75%        | 4,79%                          | 2,54%                                       | 2,94%                      | 1,81%                                        | 1,13%                        | 0,97%               | 5,23%            | 2,35%                                     | 0%                |
| Procentul de angajați de sex masculin middle manager în cadrul organizației        | %  | 0,27%        | 4,11%                          | 0%                                          | 0,90%                      | 0,72%                                        | 0,57%                        | 0%                  | 0,58%            | 0,94%                                     | 0%                |
| Procentul de angajați middle manager sub 30 de ani în cadrul organizației          | %  | 0%           | 0,68%                          | 0%                                          | 0,23%                      | 0%                                           | 0,28%                        | 0%                  | 0%               | 0,47%                                     | 0%                |
| Procentul de angajați middle manager cu vârsta 30-50 de ani în cadrul organizației | %  | 0,75%        | 6,85%                          | 1,76%                                       | 2,71%                      | 0%                                           | 1,42%                        | 0,97%               | 4,65%            | 2,35%                                     | 0%                |
| Procentul de angajați middle manager peste 50 de ani în cadrul organizației        | %  | 0,27%        | 1,37%                          | 0,78%                                       | 0,90%                      | 2,54%                                        | 0%                           | 0%                  | 1,16%            | 0,47%                                     | 0%                |



## 6.2 INDEXUL DE CONȚINUT GRI

|                                |                                                                                                                                                              |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Declarație de utilizare</b> | <b>Grupul MedLife a raportat informațiile citate în acest indice de conținut GRI pentru perioada 01.01.2023 - 31.12.2023 cu referire la Standardele GRI.</b> |
| <b>GRI 1 folosit</b>           | <b>GRI 1: Foundation 2021</b>                                                                                                                                |

| STANDARDUL GRI                             | CERINȚE                                                              | LOCAȚIA                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Standardul GRI 2: Dezvăluiri generale 2021 | 2-1 Detalii despre organizație                                       | Sețiunea 1.3. Scopul și obiectivele raportului<br>Secțiunea 2.1. Istoricul și evoluția companiei<br>Secțiunea 2.2. Segmentele de piață și clienții                                                                                                                               |
|                                            | 2-2 Entități incluse în raportarea de sustenabilitate a organizației | Sețiunea 1.3. Scopul și obiectivele raportului                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                            | 2-3 Perioada și frecvența de raportare și informații de contact      | 2. Metodologie, definiții și principii                                                                                                                                                                                                                                           |
|                                            | 2-4 Actualizări ale informațiilor din rapoartele anterioare          | Capitolul 3 GRIJA PENTRU OAMENI - Evoluția pacienților PPM, valorile pentru anul 2022 și 2021 au fost corectate, întrucât valoarea raportată anul trecut pentru anul 2021 era aferentă anului 2022. Anumite date din secțiunea 6.1 au fost recalculat conform notelor de subsol. |
|                                            | 2-5 Verificare externă                                               | Sețiunea 1.3. Scopul și obiectivele raportului                                                                                                                                                                                                                                   |
|                                            | 2-6 Activități, lanț valoric și alte relații de afaceri              | Secțiunea 2.2. Segmentele de piață și clienții<br>Secțiunea 2.4. Lanțul de aprovizionare                                                                                                                                                                                         |
|                                            | 2-7 Angajați                                                         | Secțiunea 3.2. Capitalul uman<br>Anexe - Social                                                                                                                                                                                                                                  |

## 06. ANEXE

|                                |                                                                                                                                                              |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Declarație de utilizare</b> | <b>Grupul MedLife a raportat informațiile citate în acest indice de conținut GRI pentru perioada 01.01.2023 - 31.12.2023 cu referire la Standardele GRI.</b> |
| <b>GRI 1 folosit</b>           | <b>GRI 1: Foundation 2021</b>                                                                                                                                |

| STANDARDUL GRI                             | CERINȚE                                                              | LOCAȚIA                                                                                                                                |
|--------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Standardul GRI 2: Dezvăluiri generale 2021 | 2-9 Structura de guvernanță și compoziția                            | Secțiunea 2.4. Guvernanța și etica în afaceri                                                                                          |
|                                            | 2-10 Nominalizarea și selecția celui mai înalt organism de guvernare | Secțiunea 2.4. Guvernanța și etica în afaceri<br>Raportul Anual Consolidat 2023                                                        |
|                                            | 2-11 Președintele celui mai înalt organism de guvernare              | Secțiunea 2.4. Guvernanța și etica în afaceri<br>Raportul Anual Consolidat 2023                                                        |
|                                            | 2-14 Rolul celui mai înalt organism de guvernare                     | Raportul de Sustenabilitate este aprobat de către CA.                                                                                  |
|                                            | 2-19 Politici de remunerare                                          | Politica de remunerare si Rapoartele anuale de remunerare sunt disponibile pe website-ul MedLife, în secțiunea Relatia cu Investitorii |
|                                            | 2-22 Declarația privind strategia de sustenabilitate                 | Secțiunea 1.1. Declarația de angajament                                                                                                |
|                                            | 2-25 Procese de remediere a impacturilor negative                    | Secțiunea 3.1. Managementul clienților și al pacienților                                                                               |
|                                            | 2-27 Conformitate cu legile și regulamentele                         | În anul 2023 nu s-au înregistrat cazuri de neconformitate cu legislația și regulamentele.                                              |



## 06. ANEXE

|                                |                                                                                                                                                              |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Declarație de utilizare</b> | <b>Grupul MedLife a raportat informațiile citate în acest indice de conținut GRI pentru perioada 01.01.2023 - 31.12.2023 cu referire la Standardele GRI.</b> |
| <b>GRI 1 folosit</b>           | <b>GRI 1: Foundation 2021</b>                                                                                                                                |

| STANDARDUL GRI                              | CERINȚE                                                                                 | LOCAȚIA                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Standardul GRI 2: Dezvăluiri generale 2021  | 2-29 Abordarea privind implicarea părților interesate                                   | Secțiunea 2.5 Sustenabilitatea                                                                                                                                |
| GRI 3: Aspecte Materiale 2021               | 3-1 Procesul pentru stabilirea aspectelor materiale                                     | Secțiunea 2.5 Sustenabilitatea                                                                                                                                |
|                                             | 3-2 Lista aspectelor materiale                                                          | Secțiunea 2.5 Sustenabilitatea                                                                                                                                |
|                                             | 3-3 Managementul aspectelor materiale                                                   | Secțiunea 2.5. Sustenabilitatea                                                                                                                               |
| GRI 201: Performanța economică 2016         | 201-1 Valoarea economică directă generată și distribuită                                | Secțiunea 2.3 Performanța economică                                                                                                                           |
| GRI 204: Practicile de achiziții 2016       | 204-1 Proportia cheltuielilor pentru furnizorii locali                                  | Secțiunea 2.6. Lanțul de aprovizionare.                                                                                                                       |
| GRI 205: Anti-corupție 2016                 | 205-3 Incidente de corupție confirmate și acțiuni întreprinse                           | În cursul anului 2023, nu au fost înregistrate incidente confirmate de corupție.                                                                              |
| GRI 206: Comportament anticoncurențial 2016 | 206-1 Măsuri legale cu privire la comportamentul anticoncurențial, antitrust și monopol | În cursul anului 2023, nu au fost înregistrate acțiuni legale privind comportamentul anticoncurențial, încălcări ale legilor antitrust și practici de monopol |

## 06. ANEXE

|                                |                                                                                                                                                              |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Declarație de utilizare</b> | <b>Grupul MedLife a raportat informațiile citate în acest indice de conținut GRI pentru perioada 01.01.2023 - 31.12.2023 cu referire la Standardele GRI.</b> |
| <b>GRI 1 folosit</b>           | <b>GRI 1: Foundation 2021</b>                                                                                                                                |

| STANDARDUL GRI                | CERINȚE                                           | LOCAȚIA       |
|-------------------------------|---------------------------------------------------|---------------|
| GRI 302: Energie 2016         | 302-1 Consumul de energie din cadrul organizației | Anexe - Mediu |
| GRI 303: Apă și Efluenți 2018 | 303-3 Apă captată                                 | Anexe - Mediu |
| GRI 306: Deșeuri 2020         | 306-3 Deșeurile generate                          | Anexe - Mediu |
|                               | 306-4 Deșeuri îndepărtate de la eliminare         | Anexe - Mediu |
|                               | 306-5 Deșeurile valorificate                      | Anexe - Mediu |



## 06. ANEXE

|                                |                                                                                                                                                              |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Declarație de utilizare</b> | <b>Grupul MedLife a raportat informațiile citate în acest indice de conținut GRI pentru perioada 01.01.2023 - 31.12.2023 cu referire la Standardele GRI.</b> |
| <b>GRI 1 folosit</b>           | <b>GRI 1: Foundation 2021</b>                                                                                                                                |

| STANDARDUL GRI                                    | CERINȚE                                                                                                                    | LOCAȚIA                                  |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| GRI 401: Ocuparea forței de muncă 2016            | 401-1 Angajați noi și fluctuația de personal                                                                               | Anexe - Social                           |
|                                                   | 401-2 Beneficii oferite angajaților cu normă întreagă care nu sunt oferite angajaților temporari sau cu fracțiune de normă | Secțiunea 3.2. Capitalul uman            |
|                                                   | 401-3 Concediul parental                                                                                                   | Anexe - Social                           |
| GRI 402: Relații de muncă 2016                    | 402-1 Perioada minimă de notificare cu privire la modificările operaționale                                                | Secțiunea 3.2. Capitalul uman            |
| GRI 403: Sănătatea și siguranța ocupațională 2018 | 403-1 Sistem de management al sănătății și securității în muncă                                                            | Secțiunea 3.3. Protejarea capitalul uman |
|                                                   | 403-2 Identificarea pericolelor, evaluarea riscurilor și investigarea incidentelor                                         | Secțiunea 3.3. Protejarea capitalul uman |
|                                                   | 403-3 Servicii de sănătate în muncă                                                                                        | Secțiunea 3.3. Protejarea capitalul uman |
|                                                   | 403-4 Participarea lucrătorilor, consultarea și comunicarea privind sănătatea și securitatea în muncă                      | Secțiunea 3.3. Protejarea capitalul uman |

## 06. ANEXE

|                                |                                                                                                                                                              |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Declarație de utilizare</b> | <b>Grupul MedLife a raportat informațiile citate în acest indice de conținut GRI pentru perioada 01.01.2023 - 31.12.2023 cu referire la Standardele GRI.</b> |
| <b>GRI 1 folosit</b>           | <b>GRI 1: Foundation 2021</b>                                                                                                                                |

| STANDARDUL GRI                                    | CERINȚE                                                                                            | LOCAȚIA                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GRI 403: Sănătatea și siguranța ocupațională 2018 | 403-5 Pregătirea lucrătorilor în domeniul sănătății și securității în muncă                        | Secțiunea 3.3. Protejarea capitalul uman                                                                                             |
|                                                   | 403-6 Promovarea sănătății lucrătorilor                                                            | Secțiunea 3.3. Protejarea capitalul uman                                                                                             |
|                                                   | 403-9 Accidente de muncă                                                                           | În cursul anului 2023 au fost înregistrate două accidente de traseu la nivelul MedLife SA și un accident la nivelul Onco Card S.R.L. |
|                                                   | 403-10 Boli profesionale                                                                           | În cursul anului 2023 nu au fost înregistrate cazuri de boli profesionale                                                            |
| GRI 404: Formare și Educație 2016                 | 404-2 Programe pentru îmbunătățirea competențelor angajaților și programe de asistare a tranziției | Secțiunea 3.2. Capitalul uman                                                                                                        |
| GRI 405: Diversitatea și egalitatea de șanse 2016 | 405-1 Diversitatea structurilor de conducere și a angajaților                                      | Anexe - Social                                                                                                                       |
| GRI 406: Nediscriminare 2016                      | 406-1 Incidente de discriminare și acțiuni corective întreprinse                                   | În cursul anului 2023 nu au fost înregistrate cazuri de discriminare.                                                                |



## 06. ANEXE

|                                |                                                                                                                                                              |
|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Declarație de utilizare</b> | <b>Grupul MedLife a raportat informațiile citate în acest indice de conținut GRI pentru perioada 01.01.2023 - 31.12.2023 cu referire la Standardele GRI.</b> |
| <b>GRI 1 folosit</b>           | <b>GRI 1: Foundation 2021</b>                                                                                                                                |

| STANDARDUL GRI                        | CERINȚE                                                                                                                    | LOCAȚIA                                                                                                                               |
|---------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GRI 413: Comunitățile locale 2016     | 413-1 Operațiuni unde se derulează procese de implicare a comunității locale, evaluare de impact și programe de dezvoltare | Secțiunea 4: Grijă pentru comunitate                                                                                                  |
| GRI 415: Politici publice 2016        | 415-1 Contribuții politice                                                                                                 | În anul 2023, nu s-au acordat donații partidelor politice.                                                                            |
| GRI 417: Marketing și etichetare 2016 | 417-2 Incidente de neconformitate cu cerințele privind informarea și etichetarea produselor și serviciilor                 | În cursul anului 2023 nu au fost înregistrate incidente de neconformitate privind informarea și etichetarea produselor și serviciilor |
|                                       | 417-3 Incidente de neconformitate privind comunicarea de marketing                                                         | În cursul anului 2023 nu au fost înregistrate incidente de neconformitate privind comunicarea de marketing                            |

# 06. ANEXE

|                         |                                                                                                                                                       |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Declarație de utilizare | Grupul MedLife a raportat informațiile citate în acest indice de conținut GRI pentru perioada 01.01.2023 - 31.12.2023 cu referire la Standardele GRI. |
| GRI 1 folosit           | GRI 1: Foundation 2021                                                                                                                                |

| STANDARDUL GRI                              | CERINȚE                                                                                                       | LOCAȚIA                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| GRI 418: Confidențialitatea clienților 2016 | 418-1 Reclamații semnificative privind încălcarea confidențialității clienților și pierderea datelor acestora | În ultimii 3 ani, la nivelul Grupului MedLife s-a înregistrat un număr minim de sesizări cu privire la nerespectarea confidențialității datelor cu caracter personal ale pacienților. |