

**RAPORT DE REMUNERARE
pentru anul 2025**

SOCIETATEA MED LIFE S.A.

CONȚINUT:

I.	DEFINIȚII.....	2
II.	INTRODUCERE	2
III.	REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE.....	3
IV.	REMUNERAREA MEMBRILOR COMITETULUI EXECUTIV	4
V.	CONFORMITATEA CU POLITICA DE REMUNERARE.....	10
VI.	VOT CONSULTATIV RAPORT DE REMUNERARE 2024	10
VII.	ÎNCHEIERE	11

I. DEFINIȚII

În înțelesul prezentului Raport de remunerare, termenii și expresiile de mai jos vor avea următoarele semnificații:

- *MedLife / Societatea / Compania / Emitent* - Societatea Med Life S.A.
- *Grupul MedLife / Grupul* – Med Life S.A. împreună cu filialele sale
- *Act Constitutiv* - Actul constitutiv al Med Life S.A.;
- *Consiliul / CA* - Consiliul de Administrație al Med Life S.A.;
- *Comitetul Executiv / CEx* – structura corporativă care reunește Directorii Societății;
- *Administrator* - membru în Consiliul de Administrație al Med Life S.A.;
- *Administrator executiv* - persoana care deține, în același timp, poziția de Administrator și pe aceea de Director al Societății;
- *Administrator neexecutiv* - persoana care deține poziția de Administrator și nu deține, în același timp, și poziția de Director al Societății;
- *Director* - persoana către care a fost delegată conducerea Societății de către Consiliul de Administrație în conformitate cu prevederile art. 143 din Legea nr. 31/1990 a societăților și care a încheiat cu Societatea un contract de mandat. Termenul de „Director” include și se referă și la termenul de Director General;
- *Conducător* – Membru al Consiliului de Administrație sau Director;
- *Politica de remunerare / Politica* – politica de remunerare modificată a Med Life S.A., aprobată de Adunarea Generală Ordinară a acționarilor Societății prin Hotărârea nr. 1 din data de 10 octombrie 2024, disponibilă pe website-ul Companiei, la următorul link:
- <https://www.medlife.ro/sites/default/files/2024-10/Politica%20de%20remunerare%20modificata.pdf>
- *Raportul de remunerare* - Raportul de remunerare întocmit de Societate pentru anul financiar 2025;
- *Legea 24/2017* - Legea nr. 24/2017 privind emitenții de instrumente financiare și operațiuni de piață. Cu modificările și completările ulterioare;
- *Legea 158/2020* - Legea nr. 158/2020 pentru modificarea, completarea și abrogarea unor acte normative, precum și pentru stabilirea unor măsuri de punere în aplicare a Regulamentului (UE) 2017/2.402 al Parlamentului European și al Consiliului din 12 decembrie 2017 de stabilire a unui cadru general privind securitizarea și de creare a unui cadru specific pentru o securitizare simplă, transparentă și standardizată și de modificare a Directivelor 2009/65/CE, 2009/138/CE și 2011/61/UE, precum și a Regulamentelor (CE) nr. 1.060/2009 și (UE) nr. 648/2012.

II. INTRODUCERE

Obiectivul principal al Politicii de remunerare este de a atrage, a motiva și a reține membrii calificați ai Consiliului de Administrație și ai Comitetului Executiv, în vederea asigurării unei dezvoltări armonioase și de succes pentru Grup. Remunerația membrilor Consiliului de Administrație și ai Comitetului Executiv a fost astfel gândită pentru a susține obiectivele strategice ale Grupului și a promova crearea de plus-valoare în beneficiul acționarilor Societății.

Astfel, în cursul anului 2024, urmărind atât asigurarea unui sistem de remunerare adecvat și competitiv aliniat practicilor din piață, care să atragă persoane competente și experimentate în rolul de Conducători ai Societății, precum și să rețină și să motiveze Conducătorii actuali având în vedere complexitatea activității desfășurate la nivelul Grupului MedLife, dar și conformarea și alinierea cu dispozițiile Legii nr. 158/2020, ale Legii nr. 24/2017, precum și cu principiile generale ale Codului de Governanță Corporativă al Bursei de Valori București, a fost identificată necesitatea modificării Politicii de remunerare a Societății în vigoare la acel moment. Astfel, în cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din data de 10 octombrie 2024, acționarii Societății au aprobat Politica de Remunerare modificată, aceasta fiind Politica de remunerare în vigoare la momentul întocmirii prezentului Raport de remunerare.

Principalele modificări aduse Politicii constau în detalierea sistemului de remunerare variabilă, astfel încât, printre altele, să fie introduse informații suplimentare privind componenta de stimulare pe termen scurt precum și condițiile planului de stimulente pe termen lung. Scopul modificărilor a fost de a stimula performanța Conducătorilor, atât în ceea ce privește îmbunătățirea rezultatelor financiare ale Grupului pe termen scurt și lung, cât și alinierea la practicile pieței, într-o manieră care să asigure stabilitate și durabilitate pe termen lung. Totodată, modificările sunt menite să alinieze în mod transparent interesele Societății și ale investitorilor cu cele ale Conducătorilor.

Prezentul Raport de remunerare a fost întocmit în baza prevederilor legale menționate mai sus și conține informații detaliate cu privire la remunerația totală (inclusiv a tuturor beneficiilor, indiferent de formă) primită de fiecare membru al Consiliului de Administrație și fiecare membru al Comitetului Executiv, în cursul anului financiar 2025, sau datorată acestora.

Toate sumele incluse în prezentul Raport de remunerare sunt prevăzute în cuantum **cost total salarial societate**. Costul total salarial reprezintă valoarea netă salarială la care se adaugă suma tuturor taxelor și impozitelor plătite de angajat și de Societate, incluzând Asigurările Sociale (CAS), Asigurările Sociale și de Sănătate (CASS), impozitul pe venit, Contribuția Asiguratorie de Muncă.

III. REMUNERAREA MEMBRILOR CONSILIULUI DE ADMINISTRAȚIE

În cursul anului 2025 nu au existat modificări ale componenței membrilor Consiliului de Administrație MedLife.

Remunerația Administratorilor este stabilită de Adunarea Generală a Acționarilor MedLife. Potrivit Politicii de remunerare și a Contractele de administrare încheiate pentru mandatul 22 decembrie 2024 – 21 decembrie 2028 (disponibile pe pagina de internet a Companiei, la următorul link: <https://www.medlife.ro/relatia-cu-investitorii/adunari-generale-ale-actionarilor/aga-din-21-noiembrie-2024>), remunerația membrilor CA constă într-o indemnizație fixă lunară în cuantum de 5.000 Euro net/lună, respectiv 7.000 Euro net/lună pentru Președintele Consiliului de Administrație. Administratorii nu beneficiază de componentă de remunerare variabilă.

Suplimentar componentei fixe, se adaugă următoarele beneficii pentru membrii Consiliului de Administrație, într-un cuantum total net limitat la echivalentul în RON al sumei de 12.500 Euro pe an:

- abonament medical în rețeaua MedLife;
- cursuri de formare profesională / acoperirea cheltuielilor de studiu pentru Administrator sau pentru rude de grad I;
- abonament sau cotizație la o sală de sport / club sportiv pentru Administrator și membrii familiei (soț, soție, copii).

Cu excepția participării la sistemul public de pensii și, implicit, la pilonul II al sistemului de pensii din România (i.e. fondurile de pensii administrate privat), Administratorii nu beneficiază de contribuții din partea MedLife la sistemele facultative de pensii.

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

Următoarele remunerații au fost plătite membrilor Consiliului de Administrație, în calitatea lor de membri ai CA, pentru perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2025:

Tabel 1. (sume exprimate în RON)

Nume	Funcție	Venit anual (total cost Societate)	Beneficii total cost	Venit total (total cost Societate)
Mihail Marcu	Administrator executiv, Președinte CA	741.041	111.165	852.206
Nicolae Marcu	Administrator executiv, Membru CA	529.209	66.570	595.779
Dorin Preda	Administrator executiv, Membru CA	529.209	-	529.209
Ana Maria Mihăescu	Administrator neexecutiv, Membru CA	529.209	6.118	535.327
Dimitrie Pelinescu-Onciul	Administrator neexecutiv, Membru CA	529.209	-	529.209
Voicu Cheța	Administrator neexecutiv, Membru CA	529.209	57.594	586.803
Ovidiu Fer	Administrator neexecutiv, Membru CA	529.209	-	529.209

IV. REMUNERAREA MEMBRILOR COMITETULUI EXECUTIV

În cursul anului 2025 nu au existat modificări ale componenței membrilor Comitetului Executiv al MedLife.

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

Pachetul de remunerare a Directorilor care fac parte din Comitetul Executiv pentru mandatul 21 octombrie 2024 – 20 octombrie 2028, include:

- o componentă de remunerare fixă sub forma unei indemnizații fixe lunare,
- o componentă de remunerare variabilă (cu o componentă de stimulare pe termen scurt și una de stimulare pe termen lung), precum și
- alte beneficii, așa cum sunt acestea detaliate mai jos.

a) Remunerația fixă de bază (salariul)

Indemnizația fixă lunară este stabilită pentru fiecare Director în parte, în funcție de experiența profesională relevantă, responsabilitatea organizațională, complexitatea atribuțiilor, nivelul comparativ pentru funcții similare din piață, specificul Companiei și entități similare listate, precum și cadrul general de remunerare în MedLife.

Beneficiile extra-salariale

Directorii executivi cu contract de mandat au următoarele beneficii, într-un quantum total net limitat la echivalentul în RON al sumei de 10.500 EUR pe an:

- abonament medical în rețeaua MedLife;
- cursuri de formare profesională / acoperirea cheltuielilor de studiu pentru Director sau pentru o rudă de grad I;
- abonament sau cotizație la o sală de sport / club sportiv pentru Director și membrii familiei (soț, soție, copii).

Cu excepția participării la sistemul public de pensii și, implicit, la pilonul II al sistemului de pensii din România (i.e. fondurile de pensii administrate privat), Directorii nu beneficiază de contribuții la sistemele facultative de pensii plătite de MedLife.

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

În perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2025 au fost plătite următoarele remunerații și beneficii:

Tabel 2 (sume exprimate în RON)

Nume	Funcție	Venit anual (total cost Societate)	Beneficii total cost	Remunerație în cadrul Subsidiarelor	Venit total (total cost)
Mihail Marcu	Director General, membru CA	1.437.120	92.606		1.529.726
Nicolae Marcu	Director Sănătate și Operațiuni, membru CA	1.152.373	66.570		1.218.943
Dorin Preda	Director General Adjunct, membru CA	1.303.886	67.309		1.371.195
Oana-Alina Irinoiu-Titu	Director Financiar	1.147.849	0	107.063	1.254.912

* Oana-Alina Irinoiu-Titu are calitatea de administrator în Consiliul de Administrație al uneia dintre subsidiarele Grupului; restul membrilor Comitetului Executiv nu ocupă astfel de funcții în subsidiarele Grupului.

Ponderea remunerației medii (calculată pe baza echivalentului normă întreagă) a angajaților Societății care nu sunt Conducători, raportată la remunerația medie a Conducătorilor – evoluția pe parcursul ultimelor 5 exerciții financiare:

Tabel 3.

Anul	Ponderea remunerației medii a angajaților Societății care nu sunt Conducători, raportată la remunerația medie a Conducătorilor
2021	12%
2022	12%
2023	13%
2024	14%
2025	13%

Raportul dintre remunerația medie a angajaților Societății care nu fac parte din conducere și remunerația medie a Conducătorilor s-a menținut relativ stabil în perioada 2021–2025, situându-se în intervalul 12%–14%; pachetele de compensații la încetarea contractului nu sunt incluse în calcul.

Evoluția anuală a remunerației medii (pe baza echivalentului normă întreagă) a angajaților Societății care nu sunt Conducători, a remunerației medii a Conducătorilor și a performanței emitentului pe parcursul ultimelor 5 exerciții financiare:

Tabel 4.

Perioada	Variația remunerației medii a angajaților Societății care nu sunt Conducători	Variația remunerației medii a Conducătorilor Societății	Variația Cifrei de afaceri a Societății*	Variația EBITDA Societății	Variația Cifrei de afaceri a Grupului**	Variația EBITDA Grupului
2021 vs 2020	8%	16%	18%	18%	32%	35%
2022 vs 2021	3%	3%	-2%	-40%	26%	-14%
2023 vs 2022	7%	0%	9%	32%	23%	17%
2024 vs 2023	6%	1%	13%	21%	23%	37%
2025 vs 2024	11%	25%	9%	2%	17%	12%

* Sursa: Situațiile Financiare individuale auditate ale Societății MedLife S.A.

** Sursa: Situațiile Financiare consolidate auditate ale Grupului MedLife.

Creșterea de 11% a remunerației medii a angajaților Societății care nu sunt conducători, în 2025 vs 2024, a fost influențată și de extinderea operațională, prin deschiderea de noi unități, în special spitale, care implică în mod structural niveluri salariale medii mai ridicate comparativ cu alte segmente de activitate.

Creșterea de 25% a remunerației medii a conducătorilor Societății este influențată și de modificarea structurii Comitetului Executiv, care este alcătuit din 4 membri în 2025, comparativ cu 10 membri în primele 10 luni din 2024.

În pofida unui context economic, politic și social mai provocator și imprevizibil, o creștere economică mult încetinită, de doar 0,6% și un consum aflat într-o tendință de scădere, rezultatele MedLife pentru anul 2025 atestă reziliența Grupului și capacitatea acestuia de a genera valoare constantă pentru pacienți și investitori.

Similar anului precedent, în 2025 atenția principală a fost îndreptată pe consolidarea Grupului, alături de integrare, diversificare și extindere — atât prin achiziții, cât și prin dezvoltare organică, pe plan național și internațional.

Astfel, în ceea ce privește achizițiile, 2025 a marcat a doua extindere a Grupului în afara României, prin achiziția All Clinic în Republica Moldova, un grup de 3 clinici multidisciplinare contractate cu Casa Națională de Asigurări de Sănătate din Moldova, care oferă servicii medicale ambulatorii în 20 de specialități. De asemenea, în iunie 2025, a fost anunțată achiziția completă, prin rețeaua Sfanta Maria, a grupului Medstar Clinic, un furnizor tradițional din Cluj-Napoca, activ în domeniul serviciilor medicale ambulatorii și paraclinice, achiziție care consolidează prezența Grupului în regiunea Transilvania. Tranzacție a fost finalizată în ianuarie 2026.

În ceea ce privește dezvoltarea organică, în 2025, am continuat extinderea infrastructurii medicale a Grupului prin finalizarea unor proiecte organice:

- blocul operator cu 2 săli de operații a spitalului din Craiova, care reprezintă a doua etapă de dezvoltare a acestui spital;
- noua hyperclinică multidisciplinară din Pitești, cu capacități de imagistică;
- noua cameră de primiri urgențe de la MedLife Medical Park care oferă pacienților servicii de urgență la cele mai înalte standarde;
- noul Centru Neolife din Bacău. Similar celorlalte centre Neolife, această facilitate integrează specialitățile de bază esențiale în lupta împotriva cancerului: radioterapie, medicină nucleară, oncologie medicală și chimioterapie, împreună cu investigații imagistice complexe, RMN și CT;
- laboratorul complet automatizat din Brașov;
- laboratorul de genomică din București.

În 2025, MedLife făcut pași importanți în direcția inovației și digitalizării, prin integrarea inteligenței artificiale în aplicațiile noastre dedicate interpretării rezultatelor de laborator, cu scopul de a oferi pacienților informații mai clare, rapide și personalizate.

Totodată, am lansat programul Longevity100+, cel mai amplu program regional de testare genetică, care marchează tranziția către o medicină preventivă și personalizată. Programul este susținut de o investiție semnificativă în tehnologie genomică de ultimă generație, inclusiv prin utilizarea platformei de secvențiere Illumina NovaSeq X Plus, implementată în premieră națională.

În 2025, veniturile Grupului au continuat să crească de la trimestru la trimestru, atingând un nou maxim trimestrial în trimestrul 4. Creșterea veniturilor este în principal determinată de volum, susținută de fluxuri mai mari de pacienți în spitale, clinici și laboratoare, alături de creșterea progresivă a facilităților nou puse în funcțiune. Grupul MedLife a realizat în 2025 o cifră de afaceri consolidată pro-forma de 3,17 miliarde RON, în creștere cu 17% față de anul anterior. De la momentul listării la Bursa de Valori București în 2016, Grupul a înregistrat o creștere anuală medie de peste 20%, consolidându-și poziția drept una dintre cele mai dinamice companii antreprenoriale românești.

În 2025, MedLife a atins pragul de 1 miliard de EUR capitalizare bursieră, un reper semnificativ care reflectă încrederea investitorilor în strategia de dezvoltare a Grupului, performanța financiară solidă și capacitatea de a genera creștere sustenabilă, consolidându-și poziția de lider pe piața serviciilor medicale private din România și din regiune.

Remunerația acordată persoanelor care ocupă atât poziția de Administrator cât și pe cea de Director se cumulează (respectiv, remunerațiile prezentate în Tabel 1. și Tabel 2.).

b) Remunerația variabilă

Remunerația variabilă a Directorilor Societății conține:

- (i) componentă de stimulare pe termen scurt, care poate fi acordată pentru fiecare exercițiu financiar sub forma unei plăți unice anuale (bonus anual de performanță);
 - (ii) componentă de stimulare pe termen lung, constând în acordarea de acțiuni MedLife,
- acordarea efectivă a acestor componente fiind sub rezerva îndeplinirii condițiilor din Politică de remunerare, astfel cum a fost modificată începând cu octombrie 2024, cu suportul unui consultant extern independent Big4 cu experiență relevantă, care a realizat un studiu de benchmark asupra companiilor similare din România și din regiune.

(i) Componenta de stimulare pe termen scurt

Componenta de stimulare pe termen scurt se acordă sub forma unui bonus anual de performanță, ce reprezintă o sumă fixă, decontată în bani, care poate fi acordată în anul următor încheierii exercițiului financiar de referință, total sau parțial, pe baza unei evaluări obiective avizate de Consiliul de Administrație, a gradului de realizare a indicatorilor cheie de performanță, stabiliți de Consiliul de Administrație și prevăzuți în anexele la contractele de mandat ale Directorilor.

Remunerația variabilă (componenta pe termen scurt) estimată datorată membrilor CEx pentru anul financiar 2025 este următoarea:

Tabel 5. (sume exprimate în RON)

Nume	Funcție	Remunerație anuală (total cost Societate)
Mihail Marcu	Director General, membru CA	293.305
Nicolae Marcu	Director Sănătate și Operațiuni, membru CA	235.499
Dorin Preda	Director General Adjunct, membru CA	267.616
Alina-Oana Irinoiu	Director Financiar	235.499

Sumele prezentate mai sus reprezintă o estimare, având în vedere că, la data prezentului raport, evaluarea nu a fost încă avizată de Consiliul de Administrație.

(ii) Componenta de stimulare pe termen lung

Stimulentul pe termen lung reprezintă acordarea, cu titlu gratuit, de acțiuni MedLife, pe baza Planul de stimulente pe termen lung aprobat de Consiliul de Administrație și care a fost întocmit cu suportul unui consultant independent din Big 4. Acesta presupune, sub rezerva îndeplinirii condițiilor de investiție de drepturi prevăzute în Politica de remunerare, acordarea în favoarea fiecărui Director a dreptului de a primi cu titlu gratuit, la finalul fiecărei perioade de investiție intermediară, precum și la finalul perioadei de investiție totală, un număr de acțiuni MedLife care corespunde perioadei respective de investiție.

Conform Planul de stimulente pe termen lung aprobat de Consiliul de Administrație al Companiei pentru perioada 2025 – 2028, numărul total de acțiuni calculate a fi acordate membrilor Comitetului Executiv este de până la 1.594.890 de acțiuni pentru perioada de 4 ani (reprezentând 0,3001% din capitalul social al Companiei). Acțiunile vor fi alocate Directorilor sub rezerva îndeplinirii condițiilor de atribuire a drepturilor legate de serviciu și performanță pe parcursul perioadei de atribuire a drepturilor de 4 ani.

Remunerația variabilă (componenta pe termen lung) estimată datorată membrilor CEx pentru anul financiar 2025 este următoarea:

Tabel 7.

Nume	Funcție	Remunerație anuală (total cost Societate)
Mihail Marcu	Director General, membru CA	358.372
Nicolae Marcu	Director Sănătate și Operațiuni, membru CA	287.741
Dorin Preda	Director General Adjunct, membru CA	326.984
Alina-Oana Irinoiu-Titu	Director Financiar	287.741

Estimarea remunerației variabile, componenta pe termen lung a fost făcută cu respectarea prevederilor IFRS, folosind valoarea de piață a acțiunilor așa cum a fost determinată la data acordării, ponderată cu perioada de 8 luni aferentă anului 2025.

Având în vedere că Planul de remunerare în acțiuni gratuite a fost introdus în cursul anului 2025, cheltuiala aferentă reprezintă o estimare bazată pe numărul de drepturi estimate a deveni eligibile pentru acordare, precum și pe proporția din perioada de investire parcursă până la data raportării. Această sumă nu reprezintă un drept cert pentru Directorii participanți în program. Învestirea finală este condiționată atât de continuarea raporturilor de muncă, cât și de îndeplinirea efectivă a criteriilor de performanță evaluate la sfârșitul perioadei de performanță, iar valoarea finală poate fi diferită de estimarea înregistrată pentru anul 2025.

V. CONFORMITATEA CU POLITICA DE REMUNERARE

Remunerațiile Membrilor Consiliului de Administrație, precum și cele ale membrilor Comitetului Executiv, pentru perioada 1 ianuarie – 31 decembrie 2025, respectă condițiile prevăzute în Politica de Remunerare modificată, aprobată de Adunarea Generală Ordinară a acționarilor Societății prin Hotărârea nr. 1 din data de 10 octombrie 2024, fără a se înregistra deviații sau derogări de la regulile stabilite în aceasta.

VI. VOT CONSULTATIV RAPORT DE REMUNERARE 2024

În cadrul Adunării Generale Ordinare a Acționarilor din 29 aprilie 2025, punctul de pe ordinea de zi privind aprobarea Raportului de Remunerare aferent anului 2024 a primit un număr de 9.155.408 voturi exprimate "împotriva" reprezentând 2,0391% din numărul total de voturi exprimate de acționarii prezenți în adunare. Comentariile principale exprimate de acționarii care au votat împotriva se referă la lipsa componentei variabile în remunerarea membrilor Comitetului Executiv, bazată pe performanța pe termen lung și criteriile de evaluare a performanței.

Societatea urmărește continuu îmbunătățirea cadrului de governanță corporativă și apreciază sugestiile și opiniile venite din partea acționarilor de a aplica standarde înalte în materie de remunerațiile membrilor organelor de conducere. În acest sens, Politica de remunerare în vigoare la

data întocmirii prezentului Raport, reprezentând și Politica care a stat la baza acordării remunerațiilor pentru anual financiar 2025, atât pentru membrii Consiliului de Administrație, cât și pentru membrii Conducerii Executive a Societății, conține prevederi care detaliază sistemului actual de remunerare variabilă și include, printre altele, informații suplimentare privind componenta de stimulare pe termen scurt, precum și condițiile planului de stimulare pe termen lung.

VII. ÎNCHEIERE

Prezentul Raport de remunerare a fost întocmit în conformitate cu cerințele Legii 24/2017 republicată și este supus votului consultativ în cadrul Adunării Generale Ordinare Anuale a Acționarilor prevăzută la art. 111 din Legea nr. 31/1990. Prezentul Raport este publicat pe website-ul MedLife, în secțiunea Relația cu Investitorii – Adunări Generale ale Acționarilor, sau accesând linkul următor: <https://www.medlife.ro/relatia-cu-investitorii/adunari-generale-ale-actionarilor> și va rămâne disponibil publicului, gratuit, pe o perioadă de 10 ani de la publicarea sa, în conformitate cu dispozițiile Legii nr. 24/2017, republicată.

MED LIFE S.A.

Prin Președinte al Consiliului de Administrație

MIHAIL MARCU