ΙΑΤΡΙΚΟ ΑΘΗΝΩΝ Ε.Α.Ε

ΕΤΗΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ

ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ

ΤΗΣ 10ης ΙΟΥΛΙΟΥ 2019

Πολιτική Αποδοχών

Ως προτείνεται προς έγκριση από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 10.07.19

Περιεχόμενα

1. Εισαγωγή σελ. 2

2. Σκοπός σελ. 3

3. Πεδίο Εφαρμογής σελ. 4

4. Αποδοχές σελ. 4

4.1 Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου σελ. 4

4.1.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου σελ. 4

4.1.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου σελ. 4

4.2 Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη σελ. 5

4.2.1. Σταθερές Αποδοχές σελ. 6

4.2.2. Μεταβλητές Αποδοχές σελ. 6

4.2.3. Οικειοθελείς Παροχές σελ. 7

4.2.4 Τερματισμός Σύμβασης σελ. 7

5. Εφαρμογή «Πολιτικής Αποδοχών» σελ. 7

6. Ισχύς «Πολιτικής Αποδοχών» σελ. 8

1. Εισαγωγή

Η εταιρεία «ΙΑΤΡΙΚΟ ΑΘΗΝΩΝ Ε.Α.Ε.». (εφεξής η «Εταιρεία», θεσπίζει τις βασικές αρχές και κανόνες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των ανωτάτων διευθυντικών στελεχών, (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών») που καλύπτει το σύνολο των αποδοχών αυτών.

Η «Πολιτική Αποδοχών» αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της εταιρικής διακυβέρνησης της Εταιρείας και είναι σύμφωνη προς τη συνολική πολιτική λειτουργίας της, την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους καθώς και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας και τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας για τους μετόχους της.

Η «Πολιτική Αποδοχών», προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και συνάδει με τους στόχους της επιχειρησιακής στρατηγικής και της στρατηγικής διαχείρισης κινδύνων της Εταιρείας, την εταιρική κουλτούρα, τις αξίες, τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα και τα μέτρα που λαμβάνονται για την αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων.

Κατά συνέπεια, τα πρότυπα λειτουργίας και οι μηχανισμοί που έχουν υιοθετηθεί, διασφαλίζουν ότι τα επίπεδα αποδοχών, βασίζονται στο σύστημα αξιών της Εταιρείας, συνδέονται άμεσα με τα επιδιωκόμενα επιχειρηματικά αποτελέσματα και τις επιθυμητές συμπεριφορές.

Η «Πολιτική Αποδοχών» έχει υιοθετηθεί και εφαρμόζεται σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του Ν. 4548/2018, τα οποία και ενσωματώνουν το άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, όπως αυτό εισήχθη δυνάμει της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ.

Η «Πολιτική Αποδοχών», ισχύει για τέσσερα (4) χρόνια, από την ημερομηνία έγκρισής της από την τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας.

Η «Πολιτική Αποδοχών», δύναται να αναθεωρηθεί στην περίπτωση που έχουν σημειωθεί ουσιώδεις μεταβολές των συνθηκών υπό τις οποίες καταρτίσθηκε. Τυχόν αναθεώρησή της, απαιτεί την έγκριση της τακτικής Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων της Εταιρείας, όπως ορίζεται από την παράγραφο 2 του άρθρου 110, του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Προσωρινή παρέκκλιση από την παρούσα εγκεκριμένη «Πολιτική Αποδοχών», δύναται να γίνει, εφόσον συντρέχουν σωρευτικά οι προϋποθέσεις που ορίζονται από την παράγραφο 6 του άρθρου 110, του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Στις αρχές και τις απαιτήσεις της παρούσας «Πολιτικής Αποδοχών» της Εταιρείας, εναρμονίζονται οι ανάλογες πολιτικές αποδοχών όλων των θυγατρικών της, σε Ελλάδα και εξωτερικό, που αποτελούν τον Όμιλο Ιατρικού Αθηνών (εφεξής ο «Όμιλος»).

Η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», διαδέχεται, συγχωνεύει και αντικαθιστά οποιαδήποτε άλλη πολιτική αποδοχών, υπήρξε πριν την έγκρισή της.

Η εγκεκριμένη «Πολιτική Αποδοχών», υπόκειται στους κανόνες δημοσιότητας των άρθρων 12 και 13 του Ν. 4548/2018 και αναρτάται στο διαδικτυακό τόπο της Εταιρείας, http://www.iatriko.gr/

2. Σκοπός

Σκοπός της «Πολιτικής Αποδοχών» είναι η επαύξηση της εταιρικής αξίας, μέσα από την διατήρηση και την προσέλκυση των ικανότερων και καταλληλότερων εργαζομένων, αυτών που επιτυγχάνουν τους στόχους και εξυπηρετούν με άριστο τρόπο τα συμφέροντα της Εταιρείας.

Επιδιώκοντας την διασφάλιση των συμφερόντων και την βιωσιμότητα της Εταιρείας και του Ομίλου, η «Πολιτική Αποδοχών» είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική της και υποστηρίζει την κουλτούρα δημιουργίας απόδοσης, η οποία ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας και του Ομίλου, με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών - εργαζομένων, διοίκησης, μετόχων – και παρακινεί τους εργαζόμενους να συνεχίζουν να δρουν για το καλύτερο εταιρικό συμφέρον.

Η «Πολιτική Αποδοχών» στηρίζεται στις παρακάτω αρχές:

- Μεγιστοποίηση της απόδοσης
- Προσέλκυση και διατήρηση των ταλέντων
- Ευθυγράμμιση των αποδοχών και της επιβράβευσης με την κερδοφορία, τον κίνδυνο, την επάρκεια κεφαλαίων και την διατηρήσιμη ανάπτυξη
- Συμμόρφωση με το εκάστοτε ισχύον νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο
- Εσωτερική διαφάνεια
- Διασφάλιση ότι οι καταβαλλόμενες αμοιβές είναι οι δέουσες ανάλογα με τα καθήκοντα, τις ευθύνες, τη θέση, την απόδοση, την επαγγελματική εμπειρία και τα προσόντα των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται

3. Πεδίο Εφαρμογής

Η «Πολιτική Αποδοχών» εφαρμόζεται για τις παρακάτω κατηγορίες προσώπων:

- Μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη

4. Αποδοχές

4.1 Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

4.1.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δύνανται να λαμβάνουν αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου, η οποία εγκρίνεται με ειδική απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης.

Οι αμοιβές αυτές καταβάλλονται υποχρεωτικά σε χρήμα και υπόκεινται στις νόμιμες κατά την φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνονται στην ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών (D&O ασφαλιστικό πρόγραμμα).

4.1.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται σταθερές αποδοχές στις οποίες περιλαμβάνονται:

α) αποζημιώσεις για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου

β) αμοιβές που καταβάλλονται λόγω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή σύμβασης παροχής υπηρεσιών

γ) παροχές σε είδος, όπως χρήση εταιρικού οχήματος/κινητού τηλεφώνου/φορητού ηλεκτρονικού υπολογιστή/ εταιρικής πιστωτικής ή χρεωστικής κάρτας/ κάρτας καυσίμων/ ασφαλιστική κάλυψη ζωής/ έξοδα παραστάσεως/ δαπάνες μετακινήσεως, διαμονής και σίτισης για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών (D&O ασφαλιστικό πρόγραμμα), δωρεάν νοσηλεία στις κλινικές του Ομίλου.

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας «Πολιτικής Αποδοχών», υφίστανται συμβάσεις της Εταιρείας με δύο εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Τα βασικά στοιχεία αυτών , σύμφωνα με την περ.ζ του άρθρου 111 του ν. 4548/2018 είναι τα εξής :

ΜΕΛΟΣ ΔΣ	**ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ**	**ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ**	**ΟΡΟΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ**	**ΠΛΗΡΩΜΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ**
ΠΡΟΕΔΡΟΣ Εκτελεστικό Μέλος	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία Με αναγνώριση προϋπηρεσίας από της ιδρύσεως της Εταιρείας
ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ Εκτελεστικό Μέλος	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία Με αναγνώριση προϋπηρεσίας από 1/1/96

Η Εταιρεία έως σήμερα δεν έχει εφαρμόσει στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού συμβουλίου προγράμματα χορήγησης μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως, ούτε προγράμματα συνταξιοδοτικών παροχών, ούτε συμπληρωματικής σύνταξης, πλην της καλύψεως των νομίμων εισφορών κοινωνικής ασφάλισης, ούτε προγράμματα διάθεσης μετοχών της Εταιρείας.

4.2 Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη

Οι αποδοχές αποτελούν σημαντικό παράγοντα προσέλκυσης και διατήρησης υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία και στον Όμιλο, του οποίου ο ρόλος, για την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα παροχής υψηλού επιπέδου υπηρεσιών υγείας, είναι καθοριστικής σημασίας.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην υιοθέτηση αρχών κατά την ανάπτυξη συστήματος αποδοχών έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη τόσο οι γνώσεις και οι επιδόσεις του ανθρώπινου δυναμικού, όσο και η προώθηση των μακροχρόνιων επιχειρηματικών στόχων της Εταιρείας και του Ομίλου.

Η Εταιρεία και ο Όμιλος, εφαρμόζουν πλαίσιο αποδοχών το οποίο διαφοροποιείται ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο, τη θέση ευθύνης και διαχείρισης κινδύνου.

Στην «Πολιτική Αποδοχών» των Ανωτάτων Διοικητικών Στελεχών, περιλαμβάνονται οι μορφές των σταθερών αποδοχών σε χρήμα και των οικειοθελών παροχών καθώς στην παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», δεν προβλέπονται αποδοχές που αφορούν προγράμματα διαθέσεως μετοχών, δικαιώματα προαίρεσης και προαιρετικές συνταξιοδοτικές παροχές.

4.2.1. Σταθερές Αποδοχές

Οι σταθερές αποδοχές πρέπει να είναι ανταγωνιστικές έτσι ώστε να είναι εφικτή η προσέλκυση και διατήρηση των ατόμων που έχουν τις κατάλληλες ικανότητες, δεξιότητες, εμπειρίες και συμπεριφορές που χρειάζεται η Εταιρεία και ο Όμιλος.

Η διατήρηση της ανταγωνιστικότητας εξασφαλίζεται με την παρακολούθηση των επιπέδων αμοιβών στον τομέα δραστηριοποίησης της Εταιρείας ή/και του Ομίλου – σε ελληνικό ή/και ευρωπαϊκό επίπεδο - μέσω σχετικών ερευνών.

Παράλληλα με την εκτίμηση της βαρύτητας της θέσης, συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία του εργαζομένου προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

Στόχος είναι το ύψος των αποδοχών να κυμαίνεται στο μέσο όρο της αγοράς.

Υψηλότερες αποδοχές προβλέπονται για ρόλους εξειδικευμένους που έχουν βαρύνουσα σημασία για τη λειτουργία και ανάπτυξη της Εταιρείας ή/και του Ομίλου ή είναι περιπτώσεις εξέχουσας εμπειρίας και απόδοσης.

Οι σταθερές αποδοχές αποτελούν το σημαντικά υψηλότερο ποσοστό των συνολικών αποδοχών των προσώπων για τα οποία έχει εφαρμογή η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών».

Οι σταθερές αποδοχές καταβάλλονται σε χρήμα.

4.2.2. Μεταβλητές Αποδοχές

Στην παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», δεν προβλέπεται η παροχή μεταβλητών αμοιβών, με οποιαδήποτε μορφή.

Τυχόν μεταβλητές αποδοχές που ενδέχεται να δοθούν στο μέλλον, αυτό δύναται να συμβεί μετά από εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και έγκριση της τακτική Γενική

Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, όπως ορίζεται από την παράγραφο 2 του άρθρου 110, του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

4.2.3 Οικειοθελείς παροχές

- Χρήση εταιρικού αυτοκινήτου
- Έξοδα κινήσεως-παραστάσεως
- Προγράμματα κινητής τηλεφωνίας
- Ασφαλιστική κάλυψη ευθύνης διευθυντικών στελεχών (D&O ασφαλιστικό πρόγραμμα)
- Δωρεάν νοσηλεία στις κλινικές του Ομίλου

4.2.4. Τερματισμός Σύμβασης

Σε περίπτωση καταγγελίας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου η Εταιρεία καταβάλλει τις εκάστοτε νόμιμες αποζημιώσεις. Η Εταιρεία δύναται να καταβάλει επιπλέον αποζημίωση, ως αναγνώριση προϋπηρεσίας, το ύψος της οποίας δεν υπερβαίνει τους πέντε μηνιαίους μισθούς. Για την καταβολή περεταίρω αποζημίωσης, σε περίπτωση πρόωρου τερματισμού της απασχόλησης ή συνταξιοδότησης απαιτείται απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας.

5. Εφαρμογή «Πολιτικής Αποδοχών»

Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της παρούσης «Πολιτικής Αποδοχών» και την τυχόν αναθεώρησή της.

Η «Πολιτική Αποδοχών» αναθεωρείται ανά τετραετία λαμβάνοντας υπόψη τις τάσεις της αγοράς εργασίας και τις ισχύουσες νομοθετικές ρυθμίσεις.

Εάν συντρέχουν λόγοι επίσπευσης της αναθεώρησής της, αυτό δύναται να συμβεί με τεκμηριωμένη εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και έγκριση από την τακτική Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, όπως ορίζεται από την παράγραφο 2 του άρθρου 110, του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει.

Σε εξαιρετικές περιστάσεις με απόφαση του Διοικητικού συμβουλίου , επιτρέπεται προσωρινά η παρέκκλιση από την εγκεκριμένη «Πολιτική Αποδοχών», υπό την προϋπόθεση ότι η παρέκκλιση αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της . Η παρέκκλιση μπορεί να αφορά είτε σε σταθερές είτε σε

μεταβλητές αποδοχές των προσώπων στα οποία εφαρμόζεται η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών». Σε περίπτωση παρέκκλισης οι αποδοχές αυτές βαρύνουν την Εταιρεία μόνο μετά από ειδική έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας.

Η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», θα εποπτεύεται από τη Διεύθυνση Ανθρωπίνου Δυναμικού του Ομίλου.

Η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», υπόκειται επίσης σε κεντρικό και ανεξάρτητο εσωτερικό έλεγχο από τη Μονάδα Εσωτερικού Ελέγχου του Ομίλου, τουλάχιστον μία φορά κατ' έτος.

6. Ισχύς «Πολιτικής Αποδοχών»

Η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και θα ισχύει για τα οικονομικά έτη 2019-2022, εκτός εάν η γενική Συνέλευση αποφασίσει νωρίτερα την τροποποίησή της.