ΙΑΤΡΙΚΟ ΑΘΗΝΩΝ Ε.Α.Ε

ΕΤΗΣΙΑ ΤΑΚΤΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ

ΤΗΣ 15ης ΙΟΥΛΙΟΥ 2021

Πολιτική Αποδοχών

Ως προτείνεται αναθεωρημένη προς έγκριση από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 15.07.2021

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 του Γενικού Διευθυντή , (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών») που καλύπτει το σύνολο των αποδοχών αυτών.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών εγκρίθηκε βάσει της απόφασης της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας με ημερομηνία 10.07.2019 και τροποποιήθηκε με απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας με ημερομηνία 15.07.2021.

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 καθώς και με τις διατάξεις του Ν.4706/2020.

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. Ο ρόλος της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων

Η Επιτροπή έχει τις ακόλουθες αρμοδιότητες σχετικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και του Γενικού Διευθυντή της Εταιρείας:

- Διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σχετικά με την πολιτική αποδοχών που υποβάλλεται προς έγκριση στη γενική συνέλευση σύμφωνα με τα ειδικώς οριζόμενα στο άρθρο 110 ν. 4548/2018.

- Διατυπώνει προτάσεις προς το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας σχετικά με τις αποδοχές των προσώπων που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της πολιτικής αποδοχών.

- Εξετάζει τις πληροφορίες που περιλαμβάνονται στο τελικό σχέδιο της ετήσιας έκθεσης αποδοχών παρέχοντας τη γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στη γενική συνέλευση της Εταιρείας κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 112 ν. 4548/2018.

Ο τρόπος λειτουργίας της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων περιγράφονται αναλυτικά στον κανονισμό λειτουργίας της.

4. Πεδίο Εφαρμογής

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

- Μη εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου
- Γενικός Διευθυντής

5. Αποδοχές

5.1 Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

5.1.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου η οποία είναι σταθερή ανά μήνα ανερχόμενη σε χίλια (1.000) ευρώ. Η εν λόγω αμοιβή καλύπτει το σύνολο των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου που θα πραγματοποιηθούν εντός του μηνός.

Για την συμμετοχή τους στις Επιτροπές τα μη εκτελεστικά μέλη λαμβάνουν πρόσθετη αμοιβή ανερχόμενη σε ετήσια βάση συνολικά στο ποσό των τριών χιλιάδων (3.000) Ευρώ.

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).

5.1.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

Στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καταβάλλονται σταθερές αμοιβές , μεταβλητές αμοιβές και πρόσθετες παροχές στις οποίες περιλαμβάνονται:

i. Σταθερές αμοιβές

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

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

Κατά το χρόνο σύνταξης της παρούσας «Πολιτικής Αποδοχών», υφίστανται συμβάσεις της Εταιρείας με τρία 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
ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ Εκτελεστικό Μέλος	Αορίστου χρόνου	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία	Σύμφωνα με την ισχύουσα εργατική νομοθεσία

ii.Μεταβλητές αμοιβές

Η Εταιρεία έχει ως στόχο τόσο οι σταθερές όσο και οι μεταβλητές αμοιβές να ανταποκρίνονται στα ισχύοντα της αγοράς και να είναι ανάλογες του συνολικού ρόλου, αρμοδιοτήτων και καθηκόντων που αναλαμβάνει το κάθε εκτελεστικό μέλος.

Ειδικά οι μεταβλητές αποδοχές που δύναται να καταβληθούν στα πρόσωπα που εμπίπτουν στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών είναι οι εξής:

α) Διανομή Κερδών

Το καταστατικό της εταιρείας προβλέπει την καταβολή αμοιβής συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως , με τους όρους και τις διατυπώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 109 παρ. 2 του Ν. 4548/2018.

β) Παροχή βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών (Bonus)

Η Εταιρεία προβλέπει τη δυνατότητα χορήγησης πρόσθετων μεταβλητών αμοιβών (bonus) στην περίπτωση που επιτευχθούν συγκεκριμένοι στόχοι σε συγκεκριμένες δραστηριότητες της Εταιρείας είτε διαμέσου ενός εγκεκριμένου από το Δ.Σ. προγράμματος μέτρησης και αξιολόγησης της ατομικής επίδοσης (Performance Management System - PMS) όπως αυτό έχει εγκριθεί μετά από εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και απόφαση του Δ.Σ., είτε κατά περίπτωση με απόφαση του Διευθύνοντος Συμβούλου κατόπιν εισήγησης των αρμόδιων διευθύνσεων της Εταιρείας.

Η πολιτική παροχής βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών (Bonus), εφαρμόζεται σε όλα τα στελέχη της Εταιρείας, συνεπώς συμπεριλαμβάνει και τα εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. Το συνολικό μέγιστο ποσό των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει το 150% των ετήσιων σταθερών μεικτών αποδοχών.

γ) Πρόγραμμα παροχής δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών κατ' άρθρο 113 του Ν. 4548/2018

Το πρόγραμμα θα υλοποιείται, εφόσον εκπληρώνονται οι τιθέμενοι από το Δ.Σ. στόχοι, με την έκδοση νέων μετοχών ή με τη διάθεση ιδίων μετοχών και σύμφωνα με το άρθρο 113 παρ. 2 του Ν. 4548/18.

Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας θα συμμετέχουν στο πρόγραμμα διάθεσης σύμφωνα με τα ειδικότερα κριτήρια που θα τεθούν από το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, με γνώμονα την συμβολή τους στην επίτευξη των στόχων της Εταιρείας σε εταιρική και ενοποιημένη βάση.

Η τιμή διάθεσης των μετοχών στους δικαιούχους προτείνεται να είναι ίση με το 50% της τρέχουσας τιμής κατά την ημερομηνία διάθεσης ανά μετοχή, και οι δικαιούχοι για την άσκηση των δικαιωμάτων θα πρέπει να προκαταβάλουν στην Εταιρεία την τιμή διάθεσης των μετοχών για τις οποίες ασκούν τα δικαιώματα. Σε περίπτωση που δικαιούχος παύσει να συνδέεται με την Εταιρεία, το δικαίωμα προαίρεσης θα ισχύει για τους στόχους που θα έχουν επιτευχθεί έως τη στιγμή της παύσης, εκτός και εάν το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίσει αιτιολογημένα διαφορετικά

iii. Πρόσθετες παροχές

Η Εταιρεία παρέχει στα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου πρόσθετες παροχές 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), συνταξιοδοτικό πρόγραμμα, δωρεάν νοσηλεία στις κλινικές του Ομίλου.

5.2 Γενικός Διευθυντής

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 σταθερών και μεταβλητών, κατά τα ισχύοντα στην αγορά και είναι εύλογες και ανάλογες των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων του Γενικού Διευθυντή της Εταιρείας.

Στην «Πολιτική Αποδοχών» των του Γενικού Διευθυντή, περιλαμβάνονται οι μορφές των σταθερών αμοιβών , των μεταβλητών αμοιβών και των οικειοθελών παροχών που ισχύουν για τα εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και αναφέρονται ανωτέρω.

5.3. 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.

6. 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.

7. 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 2021-2024, εκτός εάν η γενική Συνέλευση αποφασίσει νωρίτερα την τροποποίησή της.