

ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

ΕΚΔΟΣΗ 4 | 26 Ιουνίου 2026

ΟΜΙΛΟΣ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΑΘΗΝΩΝ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ 3

1. ΣΚΟΠΟΣ 4

2. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ 5

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ 5

4. ΑΠΟΔΟΧΕΣ 5

4.1 ΜΕΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ 5

4.1.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου 5

4.1.2 Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου 6

4.2 ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ 8

4.3 ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ 8

5. ΕΦΑΡΜΟΓΗ «ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ» 9

6. ΙΣΧΥΣ «ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ» 9

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΕΓΓΡΑΦΟΥ 10

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

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 (Chief Managing Director), (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών») που καλύπτει το σύνολο των αποδοχών αυτών.

Η Πολιτική Αποδοχών εγκρίθηκε αρχικά βάσει της απόφασης της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας με ημερομηνία 10.07.2019, τροποποιήθηκε με απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας με ημερομηνία 15.07.2021, αναθεωρήθηκε με την από 27-06-2025 Απόφαση της Ετήσιας Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων και μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων προς το Δ.Σ. και έγκριση αυτής από το Δ.Σ., αναθεωρείται εκ νέου στην παρούσα μορφή της.

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. Τα μέλη του Δ.Σ. της Εταιρείας δεν λαμβάνουν αποφάσεις επί των δικών τους αποδοχών και δεν παρίστανται κατά την συζήτηση των αποδοχών αυτών στην Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων.

Κατά συνέπεια, τα πρότυπα λειτουργίας και οι μηχανισμοί που έχουν υιοθετηθεί, διασφαλίζουν ότι τα επίπεδα αποδοχών, βασίζονται στο σύστημα αξιών της Εταιρείας, στο επίπεδο ευθύνης, στις δεξιότητες και εμπειρία των μελών του Δ.Σ. και συνδέονται άμεσα με τα επιδιωκόμενα επιχειρηματικά αποτελέσματα και τις επιθυμητές συμπεριφορές. Η παρούσα Πολιτική αποδοχών είναι ουδέτερη ως προς το φύλο, βασίζεται στην ισότητα αποδοχών μεταξύ γυναικών και ανδρών εργαζομένων για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

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.

Για την παρούσα επανεξέταση της Πολιτικής Αποδοχών ελήφθησαν υπόψη από την Επιτροπή Αποδοχών και Υποψηφιοτήτων και από το Δ.Σ. οι βασικοί οικονομικοί δείκτες της Εταιρείας, καθώς και η δομή των αποδοχών και των πρακτικών που ακολουθούνται εντός της Εταιρείας, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι υπάρχει συνέπεια εντός της Εταιρείας και συνάφεια μεταξύ των αποδοχών που λαμβάνουν τα μέλη του Δ.Σ. σύμφωνα με την ευθύνη τους στην απόδοση της Εταιρείας σε σχέση με τους λοιπούς εργαζόμενους.

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

1. ΣΚΟΠΟΣ

Σκοπός της «Πολιτικής Αποδοχών» είναι η επαύξηση της εταιρικής αξίας, μέσα από την διατήρηση και την προσέλκυση των ικανότερων και καταλληλότερων στελεχών, 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 παρούσα Πολιτική αναφέρεται στον τρόπο αμοιβής των Εκτελεστικών και μη Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. καθώς και του Γενικού Διευθυντή. Οι σταθερές αποδοχές για τα Εκτελεστικά Μέλη του Δ.Σ. και για τον Γενικό Διευθυντή καθώς και οι αμοιβές για τα μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., ανταποκρίνονται στην αρχή της καταβολής δίκαιων και εύλογων αποδοχών και αμοιβών προς το πλέον κατάλληλο πρόσωπο για την εκάστοτε θέση, συνυπολογίζοντας το απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων και εμπειρίας για την διασφάλιση των συμφερόντων και της βιωσιμότητας της Εταιρείας. Η παρούσα Πολιτική δεν προβλέπει μεταβλητές αποδοχές για τα μη Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., προς αποφυγή σύγκρουσης συμφερόντων και εξασφάλιση της δυνατότητας άσκησης εποικοδομητικής κριτικής σε αποφάσεις της Διοίκησης που τυχόν εμπεριέχουν ανάληψη κινδύνων.

Η «Πολιτική Αποδοχών» στηρίζεται στις παρακάτω αρχές:

- Μεγιστοποίηση της απόδοσης των Εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. και του Γενικού Διευθυντή μέσω θέσπισης κατάλληλου επιπέδου σταθερών αποδοχών.
- Διαφοροποίηση επιπέδου σταθερών και μεταβλητών αποδοχών σε συνάρτηση με την θέση, τον ρόλο και την συνεισφορά στα αποτελέσματα της Εταιρείας.
- 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.

2. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ ΚΑΙ ΥΠΟΨΗΦΙΟΤΗΤΩΝ

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 την γνώμη της προς το Διοικητικό Συμβούλιο, πριν από την υποβολή της έκθεσης στην Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας κατά τα προβλεπόμενα στο άρθρο 112 ν. 4548/2018.

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

3. ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ

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

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

4. ΑΠΟΔΟΧΕΣ

4.1 ΜΕΛΗ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

4.1.1 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).

Πέραν των ως άνω η Εταιρεία δεν παρέχει οποιαδήποτε άλλη σημαντική αμοιβή ή παροχή προς τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ..

Για τον προσδιορισμό της έννοιας της σημαντικής παροχής σύμφωνα με την παρ. 2 του άρθρου 9 του Ν. 4706/2020 λαμβάνονται υπόψη τα εξής ποιοτικά και ποσοτικά κριτήρια: **α) Ποιοτικά Κριτήρια**: συνδέονται

με την αρχή της αναλογικότητας, βάσει του μεγέθους της Εταιρείας και των δραστηριοτήτων της και τα χαρακτηριστικά της θέσης και των αρμοδιοτήτων που καλύπτει ή πρόκειται να καλύψει το μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και με την βαρύτητα της ευθύνης της θέσης και των ικανοτήτων και της εμπειρίας του μέλους του Δ.Σ., υποψηφίου ή μη, Ειδικότερα, στα ποιοτικά κριτήρια εντάσσεται η μη συνάρτηση ή άλλου είδους σύνδεση της εν λόγω αμοιβής ή παροχής με την βραχυπρόθεσμη χρηματοοικονομική απόδοση της Εταιρείας, η μη σύνδεση της αμοιβής με την δημιουργία ισχυρού κινήτρου στο μέλος του Δ.Σ. για την επίτευξη βραχυπρόθεσμων εταιρικών στόχων, που δύνανται να αυξήσουν την έκθεση της Εταιρείας σε κινδύνους και η μη εξάρτηση αυτής της αμοιβής από τα αποτελέσματα της Εταιρείας**. β) Ποσοτικά κριτήρια**: σημαντική θεωρείται μία αμοιβή ή παροχή, η οποία είτε μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς την χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας, είτε μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς την συνολική οικονομική κατάσταση του μέλους του Δ.Σ..

4.1.2 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 την συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου
β) αμοιβές που καταβάλλονται λόγω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας ή σύμβασης παροχής υπηρεσιών.

Κατά τον 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 Δ.Σ.	**ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΣΥΜΒΑΣΗΣ**	**ΠΡΟΘΕΣΜΙΑ ΠΡΟΕΙΔΟΠΟΙΗΣΗΣ**	**ΟΡΟΙ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ**	**ΠΛΗΡΩΜΗ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ**
Γεώργιος Αποστολόπουλος **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
Βασίλειος Αποστολόπουλος **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
Γεώργιος Ζέρδιλας **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.

Το συνολικό μέγιστο ποσό των ετήσιων μεταβλητών αποδοχών για κάθε εκτελεστικό μέλος του Δ.Σ. και το Γενικό Διευθυντή δεν μπορεί να υπερβαίνει το 150% των ετήσιων σταθερών μεικτών αποδοχών τους.

Η Παροχή βραχυπρόθεσμων μεταβλητών αμοιβών συνδέεται κατά κύριο λόγο με την επίτευξη των Οικονομικών ή/και επιχειρησιακών στόχων καθώς και με την επίτευξη των στόχων Βιώσιμης Ανάπτυξης (ESG – Περιβάλλον, Κοινωνία, Διακυβέρνηση), ενισχύοντας την διαφάνεια, την λογοδοσία και την ευθυγράμμιση της ηγεσίας με τις μακροπρόθεσμες προτεραιότητες του Ομίλου. Ο τυχόν επιμερισμός συγκεκριμένων ποσοστών Bonus ανά στόχο ορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

Βάσει του άρθρου 111 παρ. 1 περ. στ) του Ν. 4548/2018 σε συνδυασμό με τις προϋποθέσεις του άρθρου 102 του ίδιου Νόμου περί ευθύνης των μελών του Δ.Σ., το Διοικητικό Συμβούλιο με αιτιολογημένη απόφασή του και μετά από σχετική εισήγηση της Επιτροπής Αποδοχών έχει δικαίωμα να προβεί σε αναβολή της καταβολής των μεταβλητών αποδοχών ή/και να απαιτήσει από τα εκτελεστικά μέλη του την επιστροφή μέρους ή όλων των καταβληθεισών μεταβλητών αποδοχών λόγω παράβασης όρων των συμβάσεων εργασίας τους, ή σύνταξης εν γνώσει τους ανακριβών οικονομικών καταστάσεων ή εν γένει βάσει εν γνώσει τους εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των καταβληθεισών μεταβλητών αποδοχών, καθώς και σε περιπτώσεις αποδεδειγμένης παραβίασης του καταστατικού, του Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας, κατάχρησης προνομιακής πληροφόρησης, ή/και άλλων σοβαρών και αποδεδειγμένων παραπτωμάτων. Το δικαίωμα αυτό του Δ.Σ. ασκείται εντός 3 ετών από την ημερομηνία καταβολής των μεταβλητών αποδοχών στους δικαιούχους.

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), δωρεάν νοσηλεία στις κλινικές του Ομίλου.

Επίσης η Εταιρεία δύναται να παρέχει συνταξιοδοτικό πρόγραμμα καθορισμένων εισφορών στο οποίο δύναται να συμμετέχουν τα Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ..

Το ανώτατο όριο εισφοράς της Εταιρείας για τα Εκτελεστικά μέλη Δ.Σ. ανέρχεται σε ποσοστό έως 20% των Σταθερών Αποδοχών.

4.2 ΓΕΝΙΚΟΣ ΔΙΕΥΘΥΝΤΗΣ

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 οι οποίες είναι εύλογες και ανάλογες των αρμοδιοτήτων και των καθηκόντων του Γενικού Διευθυντή της Εταιρείας.

Στις αποδοχές 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.

Στην έννοια των μεταβλητών αποδοχών ΔΕΝ εντάσσονται επικουρικές πληρωμές ή παροχές οι οποίες παρέχονται χωρίς διάκριση στο προσωπικό της Εταιρείας ως μέρος της γενικής πολιτικής αυτής και δεν παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων.

4.3 ΤΕΡΜΑΤΙΣΜΟΣ ΣΥΜΒΑΣΗΣ

Σε περίπτωση τερματισμού σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου η Εταιρεία καταβάλλει τις εκάστοτε νόμιμες αποζημιώσεις.

Η Εταιρεία, με έγκριση του Δ.Σ., καταβάλει επιπλέον αποζημίωση στα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ., ως αναγνώριση προϋπηρεσίας, έως δέκα μηνιαίους μισθούς.

Σε περίπτωση συνταξιοδότησης, διατελέσαντος Προέδρου του Δ.Σ. με θητεία πλέον της σαρανταετίας, η Εταιρεία, με έγκριση του Δ.Σ., καταβάλλει ως επιπλέον αποζημίωση τρείς μηνιαίους μισθούς για κάθε έτος εργασίας του στην Εταιρεία.

Επιπλέον ο Πρόεδρος και Αντιπρόεδρος του πρώτου Δ.Σ. της Εταιρείας δικαιούνται δωρεάν παροχή νοσηλείας σε Α' θέση στις Κλινικές του Ομίλου εφ' όρου ζωής.

5. ΕΦΑΡΜΟΓΗ «ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ»

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.

6. ΙΣΧΥΣ «ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ»

Η παρούσα «Πολιτική Αποδοχών», τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και θα ισχύει για τα οικονομικά έτη 2025-2029, εκτός εάν η γενική Συνέλευση αποφασίσει νωρίτερα την τροποποίησή της.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ: ΙΣΤΟΡΙΚΟ ΕΓΓΡΑΦΟΥ

Ημερομηνία Έκδοσης / αναθεώρησης	Αριθμός Έκδοσης	Λεπτομέρειες Αλλαγών	Έγκριση	Ημερομηνία
10.07.2019	1	Εναρμόνιση με τα αρ. 110 και αρ. 111 του Ν. 4548/2018	Απόφαση τακτικής Γ.Σ.	10.07.2019
15.07.2021	2	Αμοιβές Γενικού Διευθυντή	Απόφαση τακτικής Γ.Σ.	15.07.2021
27.06.2025	3	Αναθεώρηση Αμοιβών Μελών Δ.Σ. και Γενικού Διευθυντή	Απόφαση τακτικής Γ.Σ.	27.06.2025
26-06-2026	4	Συμπλήρωση διάταξης βάσει άρθρου 111 παρ. 1 περ. στ)Ν.4548/2018 και τροποποίηση άρθρου 5.3	Απόφαση τακτικής Γ.Σ.	26.06-2026

ΕΚΔΟΣΗ 4 | 26 Ιουνίου 2026

ΟΜΙΛΟΣ ΙΑΤΡΙΚΟΥ ΑΘΗΝΩΝ

www.iatriko.gr