ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΚΑΙ ΕΠΕΝΔΥΣΕΩΝ

ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΕΜΠΟΡΙΟΥ & ΠΡΟΣΤΑΣΙΑΣ ΚΑΤΑΝΑΛΩΤΗ
ΓΕΝΙΚΗ Δ/ΝΣΗ ΑΓΟΡΑΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΣΗ ΕΤΑΙΡΕΙΩΝ
ΤΜΗΜΑ ΕΠΟΠΤΕΙΑΣ
ΕΙΣΗΓΜΕΝΩΝ Α.Ε. & ΑΘΛΗΤΙΚΩΝ Α.Ε.

Ταχ. Δ/νση : Πλ. Κάνιγγος
Ταχ. Κώδικας : 101 81
Πληροφορίες : Βατίστας Κοσμάς
Τηλέφωνο : 210-3893519
E-mail : kvatistas@gge.gr

Αθήνα, 02.11.2020
Αρ. Πρωτ.: 115239
Σχετ. 101434/2020

Α Ν Α Κ Ο Ι Ν Ω Σ Η

Καταχώρισης στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) και δημοσίευσης στο διαδικτυακό τόπο του Γ.Ε.ΜΗ., στοιχείων της ανώνυμης εταιρείας με την επωνυμία **«ΙΑΣΩ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ, ΜΑΙΕΥΤΙΚΗ – ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΗ & ΠΑΙΔΙΑΤΡΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ – ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ, ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΟ & ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ Α.Ε.»**.

Ανακοινώνεται ότι την 02.11.2020 καταχωρίσθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.) με Κωδικό Αριθμό Καταχώρισης 2332232 η από 02.09.2020 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Ανώνυμης Εταιρείας με την επωνυμία **«ΙΑΣΩ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ, ΜΑΙΕΥΤΙΚΗ – ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΗ & ΠΑΙΔΙΑΤΡΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ – ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ, ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΟ & ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ Α.Ε.»**, τον διακριτικό τίτλο: «ΙΑΣΩ Α.Ε.», με αριθμό Γ.Ε.ΜΗ. :1403101000, σύμφωνα με την οποία εγκρίθηκε ομόφωνα η Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με τα άρθρα 110 και 111 του ν. 4548/2018 και η οποία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της παρούσας ανακοίνωσης.

Ο Προϊστάμενος της Δ/νσης

κ.α.α.
Γεράσιμος Γεωργόπουλος

Π Ο Λ Ι Τ Ι Κ Η
Α Π Ο Δ Ο Χ Ω Ν

Σύμφωνα με το άρθρο 110 του Ν. 4548/2018

(Άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/Ε.Κ., Οδηγία 2017/828/ΕΕ)

Ως προτείνεται προς έγκριση από την Τακτική Γενική Συνέλευση της 02/09/2020

1. Γενικά

Η παρούσα πολιτική αποδοχών συντάχτηκε από την εταιρεία ΙΑΣΩ Α.Ε. (εφεξής η «Εταιρεία») και αποσκοπεί στην καταγραφή των βασικών αρχών και κανόνων που εφαρμόζει η Εταιρεία αναφορικά με τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών (εφεξής η «Πολιτική Αποδοχών»).

Η κατάρτιση της Πολιτικής Αποδοχών έγινε στο πλαίσιο του άρθρου 110 του Ν. 4548/2018, όπως ισχύει, το οποίο ενσωμάτωσε το άρθρο 9α της Οδηγίας 2007/36/ΕΚ, όπως αυτό εισήχθη δυνάμει της Οδηγίας 2017/828/ΕΕ. Κατά την κατάρτισή της λήφθηκαν υπόψη ο Κώδικας Εταιρικής Διακυβέρνησης της Εταιρείας (εφεξής ο «ΚΕΔ»), το Καταστατικό, ο Εσωτερικός Κανονισμός Λειτουργίας της Εταιρείας, καθώς και οι ευρωπαϊκές αρχές βέλτιστης πρακτικής για τις εισηγμένες εταιρείες.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική Αποδοχών εφαρμόζεται στα εκτελεστικά και στα μη εκτελεστικά (περιλαμβανομένων και των ανεξαρτήτων) μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής τα «Μέλη του Δ.Σ.») καθώς και στον Γενικό Διευθυντή ή Αναπληρωτή του εφόσον υπάρχει (εφεξής τα «Ανώτατα Διοικητικά Στελέχη»). Ορίζει διεξοδικά (α) τα υφιστάμενα δικαιώματα των μελών του Δ.Σ. και των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών καθώς και τις υποχρεώσεις της Εταιρείας προς τα πρόσωπα αυτά και (β) τους όρους υπό τους οποίους θα παρέχονται αμοιβές στα Μέλη του Δ.Σ. και τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη καθ' όλη τη διάρκεια της παρούσας, υπό την επιφύλαξη τυχόν αναθεωρήσεώς της από την Γενική Συνέλευση, κατά τα προβλεπόμενα κατωτέρω.

3. Σκοπός

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής Αποδοχών είναι να περιγράψει με πλήρη διαφάνεια τη διαμόρφωση της πολιτικής αμοιβών των Μελών του Δ.Σ. και των Ανωτάτων Διευθυντικών Στελεχών, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και γενικά οι παροχές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, συνδέονται με την αξιολόγηση της απόδοσής τους και αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους.

Επιδιώκοντας τη μεγιστοποίηση της αξίας της Εταιρείας, η Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρησιακή στρατηγική της και υποστηρίζει την κουλτούρα δημιουργίας απόδοσης, η οποία ευθυγραμμίζει τους στόχους της Εταιρείας με τους στόχους των ενδιαφερόμενων μερών - εργαζομένων, διοίκησης, μετόχων – και δίνει κίνητρο στα Μέλη του Δ.Σ. και τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρείας να δρουν προς όφελος του εταιρικού συμφέροντος.

Η διαδικασία καθορισμού των αμοιβών πρέπει να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και επαγγελματισμό και να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων.

4. Γενικές αρχές της πολιτικής αμοιβών

Η Εταιρεία συμμορφώνεται πλήρως με τις ακόλουθες αρχές κατά τρόπο και σε βαθμό ενδεδειγμένο προς το μέγεθός της, την εσωτερική οργάνωση, τη φύση, το εύρος και την πολυπλοκότητα των δραστηριοτήτων της:

α) Η Πολιτική Αποδοχών συνάδει και προάγει την ορθή και αποτελεσματική διαχείριση των κινδύνων και δεν ενθαρρύνει την ανάληψη κινδύνων που δεν συνάδουν με το προφίλ της Εταιρείας.

β) Η Πολιτική Αποδοχών αποσκοπεί στη διασφάλιση αξιοπιστίας και διαφάνειας αναφορικά με τις αρχές και τις διαδικασίες που σχετίζονται με τις αποδοχές των Μελών του Δ.Σ. και των Ανωτάτων Διευθυντικών Στελεχών.

γ) Η Πολιτική Αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα της Εταιρείας και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων.

Αναφορικά με τη σύγκρουση συμφερόντων:

i) Τα Μέλη του Δ.Σ. οφείλουν να αποφεύγουν κάθε θέση, δραστηριότητα ή καταστάσεις κατά τις οποίες τα συμφέροντά τους ενδέχεται να συγκρούονται με τα συμφέροντα της Εταιρείας και τα καθήκοντά τους απέναντί της.

ii) Τα Μέλη του Δ.Σ. υποχρεούνται να αναφέρουν στο Διοικητικό Συμβούλιο την ύπαρξη σύγκρουσης συμφερόντων και να απέχουν από τη λήψη αποφάσεων, συμμετοχή και παρέμβαση σε συζητήσεις και ψηφοφορίες επί θεμάτων και αποφάσεων που τους εκθέτουν σε ανάλογο κίνδυνο σύγκρουσης συμφερόντων.

iii) Σε κάθε περίπτωση καταστάσεις σύγκρουσης συμφερόντων στις οποίες υπόκεινται τα μέλη του Δ.Σ. πρέπει να αναφέρονται στην Ετήσια Έκθεση του Διοικητικού Συμβουλίου.

δ) Το Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας, κατά την άσκηση της εποπτικής του αρμοδιότητας, προτείνει τις γενικές αρχές της πολιτικής αποδοχών, τις επανεξετάζει όταν απαιτείται και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.

5. Πολιτική και δομή Αποδοχών

Η Πολιτική Αποδοχών καλύπτει το σύνολο των αποδοχών που δύνανται να καταβάλλονται από την Εταιρεία σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και συγκεκριμένα: σταθερές αποδοχές, μεταβλητές αποδοχές, πρόσθετες παροχές, αμοιβές συνεδριάσεων Δ.Σ. ή Επιτροπών της Εταιρείας.

- **Σταθερές αποδοχές:** Για τον καθορισμό των σταθερών αποδοχών λαμβάνονται ιδίως υπόψη: α) η απόδοση της Εταιρείας, β) η ατομική απόδοση, γ) οι αμοιβές αντίστοιχων θέσεων στην αγορά, και δ) ο ρόλος και οι αρμοδιότητες.
- **Μεταβλητές αποδοχές.** Η Εταιρεία δύναται να επιβραβεύει την απόδοση βάσει προκαθορισμένων μετρήσιμων ποσοτικών και ποιοτικών κριτηρίων, τόσο βραχυπρόθεσμων όσο και μακροπρόθεσμων. Οι μεταβλητές αποδοχές συνδέονται με τις ατομικές επιδόσεις, καθώς και με την πορεία της Εταιρείας και του Ομίλου.
- **Σύστημα υπολογισμού Μεταβλητών Αποδοχών**: Ανάλογα με την οικονομική πορεία της Εταιρείας (κέρδη μετά φόρων, ελάχιστη κεφαλαιακή επάρκεια) τα εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ και Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη της Εταιρείας δύνανται να επιβραβευτούν, μέσω της καταβολής σ' αυτά μεταβλητών αποδοχών, ανάλογα με τις ατομικές τους επιδόσεις, αλλά και τις επιδόσεις της Εταιρείας. Η καταβολή των μεταβλητών αποδοχών μπορεί να συνδέεται είτε με συγκεκριμένη περίοδο είτε με συγκεκριμένο ουσιώδες γεγονός, για την επίτευξη του οποίου είναι ιδιαιτέρως σημαντική η θετική συμβολή των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ, εφόσον αυτό το γεγονός επηρεάζει ουσιωδώς και επωφελώς την πορεία και έλεγχο της Εταιρείας είτε ως προς την κεφαλαιακή της διάρθρωση είτε ως προς την ανάπτυξη των δραστηριοτήτων της.

Το ύψος αυτών θα καθορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και σε καμία περίπτωση οι μεταβλητές αποδοχές δεν δύνανται να υπερβαίνουν το 30% των ετήσιων σταθερών αποδοχών. Τα κριτήρια βάσει των οποίων υπολογίζεται το ύψος των μεταβλητών αποδοχών είναι τουλάχιστον τα εξής: (α) κερδοφορία Εταιρείας, (β) επιχειρηματική πρωτοβουλία ατόμου, (γ) αποτελεσματικότητα και προσανατολισμός ατόμου στους στόχους της Εταιρείας. Η Εταιρεία δικαιούται ανά πάσα στιγμή να καθορίζει περαιτέρω άλλα κριτήρια για την χορήγηση μεταβλητών αποδοχών. Οι μεταβλητές αποδοχές που δύναται να χορηγεί η Εταιρεία θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρείας τυχόν κεκτημένα δικαιώματα (αλλά όχι και δικαιώματα προσδοκίας).

- Μακροπρόθεσμο **πρόγραμμα παροχής κινήτρων (Δικαιώματα προαίρεσης) :** Η Εταιρεία δύναται να εφαρμόζει σύστημα προγράμματος χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης, για τα εκτελεστικά μέλη και Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη, σύμφωνα με τους όρους και τις προϋποθέσεις εκάστου προγράμματος.. Τα εν λόγω προγράμματα θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε, χωρίς, ωστόσο, να θίγονται από την άσκηση του δικαιώματος ανάκλησης της Εταιρείας κεκτημένα δικαιώματα.

  Με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δύναται να καθορίζεται ο ανώτατος αριθμός μετοχών που μπορεί να αποκτηθούν ή να εκδοθούν, αν οι δικαιούχοι ασκήσουν το εν λόγω δικαίωμα, ο τρόπος άσκησης και ικανοποίησης του δικαιώματος καθώς και κάθε άλλος συναφής όρος, συμπεριλαμβανομένων των προϋποθέσεων Εξόδου των Δικαιούχων από το πρόγραμμα.

  Το υφιστάμενο πρόγραμμα δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών προβλέπει τιμή διάθεσης των μετοχών 1,5 EUR ανά μετοχή, αφαιρουμένου του ποσού των διανομών που λαμβάνουν οι μέτοχοι της Εταιρείας μετά την 3η Ιουλίου 2019, εκτοκιζόμενο σε καθημερινή βάση με ετήσιο επιτόκιο 10% και ανατοκιζόμενο ετησίως, με ημερομηνία έναρξης την 3η Ιουλίου 2019. Τα Δικαιώματα Προαίρεσης της Διοίκησης μπορούν να ασκηθούν από τον δικαιούχο μετά την κατοχύρωσή τους και η περίοδος άσκησης θα παραμείνει ανοιχτή, σύμφωνα με τους όρους του προγράμματος. Το "Πρόγραμμα Κατοχύρωσης" έχει ως εξής:

Ημερομηνία Αποχώρησης	***% των κατοχυρωμένων δικαιωμάτων προαίρεσης***	***% των μη κατοχυρωμένων δικαιωμάτων προαίρεσης***
Πριν την 1η επέτειο της Ημερομηνίας Έναρξης Κατοχύρωσης	*0*	*100*
Πριν την 2η επέτειο της Ημερομηνίας Έναρξης Κατοχύρωσης	*10*	*90*
Πριν την 3η επέτειο της Ημερομηνίας Έναρξης Κατοχύρωσης	*20*	*80*
Πριν την 4η επέτειο της Ημερομηνίας Έναρξης Κατοχύρωσης	*40*	*60*

Πριν την 5η επέτειο της Ημερομηνίας Έναρξης Κατοχύρωσης	*70*	*30*
Οποτεδήποτε μετά την 5η επέτειο	*100*	*0*

Ως «Ημερομηνία Έναρξης Κατοχύρωσης» νοείται η μεταγενέστερη από τις εξής ημερομηνίες (i) η ημερομηνία στην οποία ο δικαιούχος ξεκίνησε να εργάζεται στην Εταιρία ή (ii) η 3η Ιουλίου 2019. Δεν θα υπάρξει κατ' αναλογία κατοχύρωση αν ο δικαιούχος αποχωρήσει ενδιάμεσα του χρόνου. Όλα τα Δικαιώματα Προαίρεσης της Διοίκησης των δικαιούχων, που κατά την Έξοδο, δεν θεωρούνται με βάση τους όρους του Προγράμματος, ως «Αποχωρούντες», θα θεωρηθούν ως 100% κατοχυρωμένα, ακόμη κι αν η Έξοδος συμβεί πριν την πέμπτη επέτειο.
Τυχόν Δικαιώματα Προαίρεσης της Διοίκησης που δεν ασκηθούν κατά την περίοδο άσκησης θα λήγουν αυτοδίκαια και δεν θα παρέχουν καμία περαιτέρω αξίωση στον δικαιούχο. Τα εν λόγω δικαιώματα τελούν υπό την επιφύλαξη δικαιωμάτων «tag along» (δικαίωμα συνοδευτικής μεταβίβασης) και «drag along» (δικαίωμα συμμεταβίβασης), σύμφωνα με τον όρο 3 του προγράμματος.

- **Λοιπές πρόσθετες παροχές.** Αποδίδονται στα μέλη του Δ.Σ. και τις οικογένειές τους, αποτελούν μέρος της γενικής πολιτικής αποδοχών της Εταιρείας, δεν παρέχουν κίνητρα για την ανάληψη κινδύνων και θεωρούνται οικειοθελείς παροχές, που καταβάλλονται από ελευθεριότητα της Εταιρείας με επιφύλαξη του δικαιώματός της να τις ανακαλέσει, τροποποιήσει ή καταργήσει οποτεδήποτε.

5.1 Μη Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Μη Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου δεν λαμβάνουν ετήσια αμοιβή ή αποζημίωση για τη συμμετοχή τους στο Διοικητικό Συμβούλιο, το χρόνο που αυτά αφιερώνουν στις συνεδριάσεις του Δ.Σ. και στην εκτέλεση των καθηκόντων που τους ανατίθενται. Μη εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. που είναι ιατροί ελεύθεροι επαγγελματίες δύνανται να λαμβάνουν αμοιβές για την παροχή ιατρικών υπηρεσιών που προσέφεραν προς την Εταιρεία.

Τα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου λαμβάνουν αμοιβή μόνο για τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις της Επιτροπής Ελέγχου, στην οποία τυχόν συμμετέχουν και για τη συμμετοχή τους στους περιοδικούς ελέγχους. Οι αμοιβές των ανεξάρτητων μη Εκτελεστικών Μελών καταβάλλονται σε χρήμα και υπόκεινται στις προβλεπόμενες από την ισχύουσα φορολογική και ασφαλιστική νομοθεσία κρατήσεις.

Τα μη Εκτελεστικά Μέλη δεν συμμετέχουν σε κανένα καθεστώς συντάξεων, επιδομάτων ή μακροπρόθεσμων κινήτρων και δεν τους χορηγούνται πρόσθετες αμοιβές (bonus), δικαιώματα προαίρεσης αγοράς μετοχών ή αποζημιώσεις συναρτώμενες με την απόδοση.

Τα μη εκτελεστικά μέλη υπάγονται αποκλειστικά και μόνο στην κάλυψη με δαπάνη της Εταιρείας μέσω ασφαλιστικού συμβολαίου αστικής ευθύνης στελεχών (D&O), ενώ εντάσσονται και στην εκπτωτική πολιτική της Εταιρείας, που αφορά στην παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης στους ιδίους και μέλη της οικογένειάς τους στις κλινικές του Ομίλου ΙΑΣΩ.

5.2 Εκτελεστικά Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου

Τα Εκτελεστικά Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας δύνανται να λαμβάνουν σταθερές και μεταβλητές αποδοχές, ενώ δύνανται να μετέχουν και σε πρόγραμμα παροχής κινήτρων

(δικαιώματα προαίρεσης), ως περιγράφηκε ανωτέρω υπό 5. Εκτελεστικά μέλη του Δ.Σ. που είναι ιατροί ελεύθεροι επαγγελματίες δύνανται να λαμβάνουν αμοιβές για την παροχή ιατρικών υπηρεσιών που προσέφεραν προς την Εταιρεία.

Τα εκτελεστικά μέλη υπάγονται στην κάλυψη με δαπάνη της Εταιρείας μέσω ασφαλιστικού συμβολαίου αστικής ευθύνης στελεχών (D&O), ενώ εντάσσονται και στην εκπτωτική πολιτική της Εταιρείας, που αφορά στην παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης στους ιδίους και μέλη της οικογένειάς τους στις κλινικές του Ομίλου ΙΑΣΩ.

Η Εταιρεία δύναται να καλύπτει σε ετήσια βάση λειτουργικά έξοδα χρήσης κινητού τηλεφώνου και έξοδα μετακίνησης και διαμονής των εκτελεστικών μελών του Δ.Σ. στο πλαίσιο και προς διευκόλυνση της εκτέλεσης των καθηκόντων τους, βάσει των σχετικών εξοδολογίων που θα έχουν προσκομίσει.

5.3. Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη

Τα Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη δύνανται να λαμβάνουν σταθερές και μεταβλητές αποδοχές, ενώ δύνανται να μετέχουν και σε πρόγραμμα παροχής κινήτρων (δικαιώματα προαίρεσης), ως περιγράφηκε ανωτέρω υπό 5. Οι αποδοχές αποτελούν σημαντικό παράγοντα προσέλκυσης και διατήρησης υψηλού επιπέδου ανθρώπινου δυναμικού στην Εταιρεία και τον Όμιλο, του οποίου ο ρόλος, για την επιχειρησιακή αποτελεσματικότητα παροχής υψηλού επιπέδου υπηρεσιών υγείας, είναι καθοριστικής σημασίας.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην υιοθέτηση αρχών έτσι ώστε να λαμβάνονται υπόψη τόσο οι γνώσεις και οι επιδόσεις των στελεχών αυτής της κατηγορίας, όσο και η προώθηση των μακροχρόνιων επιχειρηματικών στόχων της Εταιρείας και του Ομίλου.

Οι αποδοχές διαφοροποιούνται ανάλογα με το ιεραρχικό επίπεδο, τη θέση ευθύνης και διαχείρισης κινδύνου. Παράλληλα συνυπολογίζεται το ακαδημαϊκό υπόβαθρο, η προηγούμενη εμπειρία, η δυναμική και οι προοπτικές εξέλιξης, προκειμένου να καθοριστεί το επίπεδο των σταθερών αποδοχών.

Επιπλέον προβλέπεται η κάλυψη των ανώτατων διοικητικών στελεχών με δαπάνη της Εταιρείας μέσω ασφαλιστικού συμβολαίου αστικής ευθύνης στελεχών (D&O), ενώ εντάσσονται και στην εκπτωτική πολιτική της Εταιρείας, που αφορά στην παροχή ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης στους ιδίους και μέλη της οικογένειάς τους στις κλινικές του Ομίλου ΙΑΣΩ.

Η Εταιρεία δύναται να καλύπτει σε ετήσια βάση λειτουργικά έξοδα χρήσης κινητού τηλεφώνου και έξοδα μετακίνησης και διαμονής των διευθυντών αυτών, στο πλαίσιο και προς διευκόλυνση εκτέλεσης των καθηκόντων τους, με βάσει τα σχετικά εξοδολόγια που έχουν προσκομίσει.

6. Ισχύς και προϋποθέσεις αλλαγής της πολιτικής αποδοχών

Η νέα αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών εγκρίθηκε με την από 02.09.2020 απόφαση της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας. Ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την ως άνω ημερομηνία έγκρισης από τη Γενική Συνέλευση (εφεξής η «Διάρκεια Ισχύος»). Δύναται δε να αναθεωρείται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου και πριν το πέρας της Διάρκειας Ισχύος, στην περίπτωση που σημειωθούν ουσιώδεις μεταβολές των συνθηκών υπό τις οποίες καταρτίστηκε να υποβάλλεται προς έγκριση στην επόμενη Γενική Συνέλευση. Για την αναθεώρησή της λαμβάνεται, μεταξύ άλλων, υπόψη και η συμβουλευτική ψήφος της Γενικής Συνέλευσης των μετόχων της Εταιρείας επί της Έκθεσης Αποδοχών.

Η εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας της γενικής συνέλευσης, υποβάλλεται σε διατυπώσεις δημοσιότητας και παραμένει διαθέσιμη στο διαδικτυακό τόπο της εταιρείας www.groupiaso.gr, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

Οιαδήποτε παρέκκλιση από την εγκεκριμένη πολιτική αποδοχών, δεν επιτρέπεται, παρά μόνο προσωρινά και σε εξαιρετικές περιστάσεις και συγκεκριμένα ως προς τις λοιπές πρόσθετες παροχές, όποτε αυτό είναι απαραίτητο κατά την κρίση του Διοικητικού Συμβουλίου και εφόσον αυτή είναι αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων της Εταιρίας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Η Γενική Συνέλευση **ενέκρινε ομόφωνα,** ήτοι με 105.944.158 συνολικά έγκυρες ψήφους που αντιστοιχούν σε ποσοστό 100% των παρισταμένων μετοχών και ψήφων και σε ποσοστό 86,73% του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου, την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας, όπως τροποποιήθηκε από το Διοικητικό Συμβούλιο στη συνεδρίασή του της 11.08.2020 σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν. 4548/2018 και παρατίθεται ανωτέρω. Η αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών ισχύει για τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία έγκρισής της από τη Γενική Συνέλευση και θα είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας www.groupiaso.gr.

ΘΕΜΑ ΟΓΔΟΟ: *Υποβολή της Έκθεσης Αποδοχών για τη χρήση 2019.*

Ο Πρόεδρος υπέβαλε προς την Γενική Συνέλευση για συζήτηση και και ψήφιση την Έκθεση Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τη χρήση 2019, η οποία περιλαμβάνει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που έλαβαν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου εντός της χρήσης 2019, σύμφωνα με τα ειδικότερα οριζόμενα στο άρθρο 112 του Ν. 4548/2018 και την Πολιτική Αποδοχών της Εταιρίας που εγκρίθηκε από την Γενική Συνέλευση της 09.09.2019. Η Έκθεση Αποδοχών είναι διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας www.groupiaso.gr. και θα παραμείνει αναρτημένη για χρονικό διάστημα δέκα (10) ετών.
Σημείωσε δε ότι η ψήφος των μετόχων επί της Έκθεσης Αποδοχών της Εταιρίας έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα, σύμφωνα με το άρθρο 112 παρ. 3 του Ν. 4548/2018.

Ο Πρόεδρος ρώτησε την Γενική Συνέλευση αν επιθυμεί κάποιος μέτοχος να αναγνωστεί πλήρως η Έκθεση Αποδοχών, και δεδομένου ότι κανείς δε ζήτησε την ανάγνωση, ο Πρόεδρος παρέπεμψε στο κείμενο που δημοσιεύθηκε στον ιστότοπο της Εταιρίας. Η Γενική Συνέλευση **ψήφισε και αποδέχθηκε ομόφωνα**, ήτοι με 105.944.158 συνολικά έγκυρες ψήφους που αντιστοιχούν σε ποσοστό 100% των παρισταμένων μετοχών και ψήφων και σε ποσοστό 86,73% του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου, την Έκθεση Αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου για τη χρήση 2019.

ΘΕΜΑ ΕΝΑΤΟ: *Παροχή εξουσιοδότησης προς το Διοικητικό Συμβούλιο προκειμένου να θεσπίσει πρόγραμμα διάθεσης μετοχών σε διευθυντικά στελέχη της Εταιρίας με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης απόκτησης μετοχών (stock option), σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 113 παρ. 4 του ν. 4548/2018.*

Ο Πρόεδρος ανέγνωσε προς την Γενική Συνέλευση την πρόταση - εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου επί του ενάτου θέματος, σύμφωνα με την οποία προτείνεται να εξουσιοδοτηθεί το Διοικητικό συμβούλιο, προκειμένου να θεσπίσει πρόγραμμα διάθεσης μετοχών σε διευθυντικά στελέχη της Εταιρίας με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης απόκτησης μετοχών (stock option), σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 113 παρ. 4 του ν. 4548/2018. Το πρόγραμμα αυτό θα είναι ευθυγραμμισμένο με το αντίστοιχο πρόγραμμα της Πολιτικής Αποδοχών που ισχύει για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

Η Γενική Συνέλευση, αποδεχόμενη την ανωτέρω εισήγηση, **αποφάσισε ομόφωνα**, ήτοι με 105.944.158 συνολικά έγκυρες ψήφους που αντιστοιχούν σε ποσοστό 100% των παρισταμένων μετοχών και ψήφων και σε ποσοστό 86,73% του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου, να εξουσιοδοτηθεί το Διοικητικό Συμβούλιο, προκειμένου να θεσπίσει πρόγραμμα διάθεσης μετοχών

πενταετούς διάρκειας σε διευθυντικά στελέχη της Εταιρίας με τη μορφή δικαιώματος προαίρεσης απόκτησης μετοχών (stock option), σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 113 παρ. 4 του ν. 4548/2018. Το πρόγραμμα αυτό θα είναι ευθυγραμμισμένο με το αντίστοιχο πρόγραμμα της αναθεωρημένης Πολιτικής Αποδοχών που εγκρίθηκε από τη Γενική Συνέλευση και ισχύει για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου. Η τιμή διάθεσης των μετοχών ορίζεται σε 1,5 EUR ανά μετοχή, αφαιρουμένου του ποσού των διανομών που λαμβάνουν οι μέτοχοι της Εταιρείας μετά την 3η Ιουλίου 2019, εκτοκιζόμενο σε καθημερινή βάση με ετήσιο επιτόκιο 10% και ανατοκιζόμενο ετησίως, με ημερομηνία έναρξης την 3η Ιουλίου 2019. Η συνολική ονομαστική αξία των μετοχών δεν δύναται να υπερβαίνει το 1/10 του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου της εταιρίας, ενώ ο ανώτατος αριθμός μετοχών της Εταιρίας που θα χορηγηθεί συνολικά (διευθυντικά στελέχη και εκτελεστικά μέλη του διοικητικού της Εταιρίας) δεν θα υπερβεί τις 5.600.000.Κατά τα λοιπά, εξουσιοδοτείται το Διοικητικό Συμβούλιο να καθορίσει τους δικαιούχους και τους ειδικότερους όρους χορήγησης του δικαιώματος προαίρεσης και διάθεσης των σχετικών μετοχών στους δικαιούχους, καθώς και τον τρόπο άσκησης και ικανοποίησης του δικαιώματος, συμπεριλαμβανομένων των προϋποθέσεων Εξόδου των Δικαιούχων από το πρόγραμμα και κάθε άλλου συναφούς όρου. Οι ειδικότεροι όροι χορήγησης του δικαιώματος προαίρεσης και διάθεσης των σχετικών μετοχών στους δικαιούχους θα καθορισθούν σύμφωνα με αντικειμενικά κριτήρια, που θα λαμβάνουν υπόψη τους, ενδεικτικά παραμέτρους, όπως την συνεισφορά των συγκεκριμένων στελεχών της εταιρείας στην κερδοφορία και επίτευξη των στόχων αυτής (αύξηση EBITDA, αύξηση κύκλου εργασιών) κατά τα τελευταία έτη. Η εξουσιοδότηση αυτή ισχύει για πέντε (5) έτη.

ΘΕΜΑ ΔΕΚΑΤΟ: *Χορήγηση αδείας, σύμφωνα με το άρθρο 98 ν. 4548/2018 στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τους Διευθυντές της Εταιρίας για τη συμμετοχή τους στα Διοικητικά Συμβούλια ή στη Διεύθυνση εταιριών που είναι συνδεδεμένες με την Εταιρία, καθώς και για τη δυνατότητα να συμμετέχουν στα Διοικητικά Συμβούλια ή στη Διεύθυνση εταιριών που επιδιώκουν όμοιους ή παρεμφερείς με την Εταιρία σκοπούς.*

Η Γενική Συνέλευση ενέκρινε ομόφωνα, ήτοι με 105.944.158 συνολικά έγκυρες ψήφους που αντιστοιχούν σε ποσοστό 100% των παρισταμένων μετοχών και ψήφων και σε ποσοστό 86,73% του καταβεβλημένου μετοχικού κεφαλαίου, τη χορήγηση αδείας, σύμφωνα με το άρθρο 98 Ν. 4548/2018 στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τους Διευθυντές της Εταιρίας για τη συμμετοχή τους στα Διοικητικά Συμβούλια ή στη Διεύθυνση εταιριών που είναι συνδεδεμένες με την Εταιρία, καθώς και για τη δυνατότητα να συμμετέχουν στα Διοικητικά Συμβούλια ή στη Διεύθυνση εταιριών που επιδιώκουν όμοιους ή παρεμφερείς με την Εταιρία σκοπούς.

ΘΕΜΑ ΕΝΔΕΚΑΤΟ: *Λοιπές Ανακοινώσεις.*

Ο Πρόεδρος ανέφερε ότι δεν υπάρχουν άλλες ανακοινώσεις.

Επειδή συνεπώς δεν υπάρχει άλλο θέμα για συζήτηση λύεται η συνεδρίαση. Το παρόν πρακτικό συντάχθηκε και υπογράφηκε ως ακολούθως:

Ο ΠΡΟΕΔΡΟΣ

Γεώργιος Σταματίου

Η ΓΡΑΜΜΑΤΕΑΣ

Ελπίδα Στρατικοπούλου

Ακριβές αντίγραφο από το Βιβλίο Πρακτικών Γ.Σ.
Μαρούσι, 28.09.2020

Εμμανουήλ Δουλγεράκης
Διευθύνων Σύμβουλος