ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΜΠΟΡΙΚΟ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

Δ/ΝΣΗ: Γ.Ε.ΜΗ, ΑΕ, ΕΠΕ & Υ.Μ.Σ.
ΤΜΗΜΑ: ΑΕ Α΄
Πληροφορίες: ΤΣΑΛΤΑ ΖΩΗ
Τηλέφωνο: 2103604815-9
E-mail: ae10@acci.gr

Αθήνα,05/01/2026
Αριθ. Πρωτ.:3960535

ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ

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.**, το διακριτικό τίτλο **ΙΑΣΩ Α.Ε** και αριθμό ΓΕΜΗ **001403101000**.

Την **05/01/2026** καταχωρήθηκε στο Γενικό Εμπορικό Μητρώο (Γ.Ε.ΜΗ.), με ΚΑΚ **5874702,** το από 01/09/2025 **Πρακτικό της Τακτικής Γενικής Συνέλευσης** της Εταιρείας με την επωνυμία **ΙΑΣΩ ΙΔΙΩΤΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ, ΜΑΙΕΥΤΙΚΗ - ΓΥΝΑΙΚΟΛΟΓΙΚΗ & ΠΑΙΔΙΑΤΡΙΚΗ ΚΛΙΝΙΚΗ - ΔΙΑΓΝΩΣΤΙΚΟ ΘΕΡΑΠΕΥΤΙΚΟ & ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ Α.Ε.**, το διακριτικό τίτλο **ΙΑΣΩ Α.Ε** και αριθμό ΓΕΜΗ **001403101000**, 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.

Η παρούσα καταχώριση και δημοσίευση, που υπάγεται στις αυτόματες καταχωρίσεις πραγματοποιήθηκε δια της Υπηρεσίας Γ.Ε.ΜΗ. (μεταβατικά και επειδή δεν έχουν υλοποιηθεί οι αιτήσεις για τις αυτόματες καταχωρίσεις), χωρίς τη διενέργεια ελέγχου από αυτήν, όπως ορίζεται στα άρθρα 3 παρ.ιθ και 26 του Ν. 4919/2022 (ΦΕΚ 71Α/07.04.2022)

Η ΠΡΟΪΣΤΑΜΕΝΗ ΤΗΣ Δ/ΝΣΗΣ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΕΜΠΟΡΙΚΟ & ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΟ ΕΠΙΜΕΛΗΤΗΡΙΟ ΑΘΗΝΩΝ

ΓΙΩΤΑ ΑΘΑΝΑΣΙΟΥ

Η γνησιότητα του παρόντος μπορεί να επιβεβαιωθεί από το https://www.businessregistry.gr/publicity.aspx

ΠΟΛΙΤΙΚΗ
ΑΠΟΔΟΧΩΝ

1. Γενικά

Η παρούσα πολιτική αποδοχών συντάχτηκε από την εταιρεία ΙΑΣΩ Α.Ε. (ΑΡ. Γ.Ε.ΜΗ. 1403101000, 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 Εταιρεία ήδη από 24.09.2021 έπαυσε να είναι εισηγμένη σε ρυθμιζόμενη αγορά. Ωστόσο, επιθυμεί να διατηρήσει το πλαίσιο ρύθμισης των αποδοχών των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου και των Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών με την πολιτική αποδοχών και την εφαρμογή οικειοθελώς των διατάξεων των άρθρων 110 και 111 του ν. 4548/2018.

2. Πεδίο Εφαρμογής

Η Πολιτική Αποδοχών θα εφαρμόζεται οικειοθελώς στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου (εφεξής τα «Μέλη του Δ.Σ.») καθώς και στον Γενικό Διευθυντή ή Αναπληρωτή του εφόσον υπάρχει (εφεξής τα «Ανώτατα Διευθυντικά Στελέχη»). Η Πολιτική Αποδοχών καθορίζει (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 αποδοχές 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 Αποδοχών των Μελών του Δ.Σ. και των Ανωτάτων Διευθυντικών Στελεχών, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αποδοχές 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 αποδοχών πρέπει να χαρακτηρίζεται από αντικειμενικότητα, διαφάνεια και επαγγελματισμό και να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις συμφερόντων.

4. Γενικές αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

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 αποδοχές 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 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 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 ανάλογα με τις εκάστοτε συνθήκες. . 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 μέλη του Δ.Σ. και τα 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 καθορίζονται 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 και Αποχώρησης των Δικαιούχων από το πρόγραμμα και τυχόν δεσμεύσεων αυτών στο πλαίσιο υλοποίησης του προγράμματος.
Το υφιστάμενο πρόγραμμα δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, η διάρκεια του οποίου λήγει στις 02.09.2035, ορίζει ως τιμή προαίρεσης αγοράς (η «Τιμή Προαίρεσης Αγοράς») το τίμημα που θα πρέπει να καταβάλουν οι δικαιούχοι για την απόκτηση μίας μετοχής κατά την άσκηση του δικαιώματος προαίρεσης αγοράς μετοχών και ισούται με την αξία των ιδίων κεφαλαίων της Εταιρίας σε ατομική βάση, όπως τα ίδια κεφάλαια εμφανίζονται στα βιβλία της Εταιρίας κατά την τελευταία ημερομηνία κλεισίματος του ισολογισμού, διαιρουμένη με τον αριθμό των υφιστάμενων μετοχών της, όπως τα ίδια κεφαλαία εμφανίζονται στα βιβλία της Εταιρίας κατά τον χρόνο άσκησης. Η Τιμή Προαίρεσης Αγοράς δύναται να αναπροσαρμόζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατά δίκαιη κρίση σε περίπτωση που μετά την τελευταία ημερομηνία κλεισίματος του ισολογισμού μεσολαβήσουν εταιρικά γεγονότα ή πράξεις που μεταβάλλουν ουσιωδώς την αξία των ιδίων κεφαλαίων της Εταιρίας. 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

Εταιρεία 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. Σε κάθε περίπτωση, η περίοδος άσκησης των δικαιωμάτων προαίρεσης θα λήξει λίγο πριν από το γεγονός της Εξόδου. 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.

Σε περίπτωση εταιρικών γεγονότων ή πράξεων (π.χ. συγχώνευση, απόσχιση κλάδου, αύξηση μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας με οποιονδήποτε τρόπο, όλως ενδεικτικώς και μη περιοριστικώς αναφερομένων των περιπτώσεων της κεφαλαιοποίησης αποθεματικών, απαιτήσεων, μείωσης μετοχικού κεφαλαίου της Εταιρείας με οποιονδήποτε τρόπο, ή επέλευσης άλλων γεγονότων), οι όροι του Προγράμματος θα δύνανται να αναπροσαρμόζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο (κατά την απόλυτη διακριτική του ευχέρεια) με τρόπο τέτοιο, ώστε ανεξαρτήτως της προσαρμογής της ονομαστικής αξίας της μετοχής της Εταιρείας, οι Δικαιούχοι να αποκτούν ισοδύναμης αξίας με βάση τους όρους του προγράμματος δικαιώματα.

Οι αποχωρούντες για οιονδήποτε λόγο θα διακρίνονται για τις ανάγκες του προγράμματος σε Αποχωρούντες υπό Ευνοϊκές Συνθήκες και σε Αποχωρούντες υπό Δυσμενείς Συνθήκες.

Ως **Αποχωρών υπό Ευνοϊκές Συνθήκες (Good Leaver)** νοείται ο αποχωρών λόγω συνταξιοδότησης, θανάτου, με συναίνεση της Εταιρίας, καθώς και κάθε άλλη περίπτωση Αποχώρησης που εμπίπτει στην παρούσα κατηγορία με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρίας.
Ο Αποχωρών υπό Ευνοϊκές Συνθήκες (Good Leaver) θα έχει τη δυνατότητα να ασκήσει μόνο τα κατοχυρωμένα δικαιώματα προαίρεσης και μόνο στην περίπτωση έκτακτης άσκησης των δικαιωμάτων προαίρεσης ή κατά την τελευταία τακτική άσκηση των δικαιωμάτων προαίρεσης σύμφωνα με το Πρόγραμμα.

Ως **Αποχωρούντες υπό Δυσμενείς Συνθήκες** για τις ανάγκες του Προγράμματος θεωρούνται όσοι δεν πληρούν τις προϋποθέσεις των Αποχωρούντων υπό Ευνοϊκές Συνθήκες, όπως ορίζονται ανωτέρω, και όλως ενδεικτικώς και όχι περιοριστικώς περιλαμβάνονται η διακοπή της σχέσης με τον Δικαιούχο (περιλαμβανομένης και της καταγγελίας της σύμβασης του Δικαιούχου) για σπουδαίο λόγο, που ανάγεται σε υπαιτιότητα του Αποχωρούντος, συμπεριλαμβανομένων των περιπτώσεων τυχόν πλημμελούς εκτέλεσης των καθηκόντων του/της, παραβίασης των υποχρεώσεων έναντι της Εταιρίας και του Ομίλου της ή τέλεσης τυχόν ποινικού αδικήματος εξ αφορμής της σχέσης του/της με την Εταιρία ή στο πλαίσιο άσκησης των καθηκόντων του/της, καθώς και αποχώρησης χωρίς συναίνεση της Εταιρίας.
Τα δικαιώματα προαίρεσης στην περίπτωση αυτή θα ακυρώνονται αυτοδικαίως κατά την ημερομηνία που το Διοικητικό Συμβούλιο διαπιστώσει ότι ο Δικαιούχος θα γίνει Αποχωρών υπό Δυσμενείς Συνθήκες (Bad Leaver).

- **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. 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 Διευθυντικών 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 Ανώτατων Διευθυντικών Στελεχών αυτών, στο πλαίσιο και προς διευκόλυνση εκτέλεσης των καθηκόντων τους, με βάσει τα σχετικά εξοδολόγια που έχουν προσκομίσει.

Ισχύς και προϋποθέσεις αλλαγής της Πολιτικής Αποδοχών

Η νέα αναθεωρημένη Πολιτική Αποδοχών εγκρίθηκε με την από 01.09.2025 απόφαση της Έκτακτης 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 Εταιρείας στο σύνολό της ή για τη διασφάλιση της βιωσιμότητάς της.

Για την Εταιρεία

ΓΕΩΡΓΙΟΣ ΣΤΑΜΑΤΙΟΥ ΠΡΟΕΔΡΟΣ

ΕΜΜΑΝΟΥΗΛ ΔΟΥΛΓΕΡΑΚΗΣ
ΔΙΕΥΘΥΝΩΝ ΣΥΜΒΟΥΛΟΣ