



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

Έκδοση 2.0
Μάιος 2022



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΤΟΥ.....	3
1. ΣΚΟΠΟΣ- ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	4
2. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ.....	5
3. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ	5
4. ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ.....	8
4.1. Διαδικασία και Προϋποθέσεις χορήγησης αμοιβών και παροχών.....	8
4.2. Καθορισμός Σημαντικής Αμοιβής.....	10
4.3. Κατηγορίες αμοιβών και παροχών μελών ΔΣ και Διευθυντικών Στελεχών.....	10
4.4. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών.....	12
5. ΕΛΑΧΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΡΡΕΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ	14
6. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ- ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ-ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ.....	15
7. ΙΣΧΥΣ & ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ.....	16



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ INTERCONTINENTAL

ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ ΑΡΧΕΙΟΥ

Αριθμός Έκδοσης	Ημερομηνία Τροποποίησης	Έκδοσης / Σημεία που μεταβλήθηκαν
01	Φεβρουάριος 2016	Αρχική Έκδοση
02	Μάιος 2022	Τελευταία Τροποποίηση σε συμμόρφωση με το ν4548/2018, το ν.4706/2020 και τις οδηγίες της Επιτροπής Κεφαλαιαγοράς



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ INTERCONTINENTAL

1. ΣΚΟΠΟΣ- ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΤΗΣ ΠΑΡΟΥΣΑΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Σκοπός της παρούσας Πολιτικής είναι να συνδράμει στην πλήρη διαφάνεια σχετικά με τη διαμόρφωση της πολιτικής αποδοχών μελών του Δ.Σ. και ανωτάτων διευθυντικών στελεχών (όπως αυτά ορίζονται στο Διεθνές Λογιστικό Πρότυπο 24 παράγραφος 9) της Εταιρείας, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι αμοιβές και παροχές είναι ανάλογες με τα καθήκοντα και τις ευθύνες τους, και ότι συνδέονται με την αξιολόγηση της απόδοσής τους και αποφεύγεται η έκθεση της Εταιρείας σε υπερβολικούς κινδύνους.

Το παρόν κείμενο καθορίζει το σκοπό, τις δικαιοδοσίες και αρμοδιότητες που δίνονται στην Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων και στο ΔΣ της Εταιρείας, να καθορίζει τις παραπάνω αμοιβές και παροχές, σε συμμόρφωση με τις απαιτήσεις του ν.4548/2018 (άρθρα 109 - 114) και του ν.4706/2020.

Το ΔΣ στο σύνολο του λειτουργεί με βάση την Πολιτική αυτή στο πλαίσιο του ισχύοντος Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας, των λοιπών Διαδικασιών της Εταιρείας και του νομοθετικού πλαισίου. Στις βασικές του αρμοδιότητες το κείμενο περιλαμβάνει, εισηγήσεις για αμοιβές των μελών του Δ.Σ. και Ανωτάτων Διευθυντικών στελεχών της Εταιρείας, προκειμένου το Διοικητικό Συμβούλιο να αποφασίζει αιτιολογημένα τις σχετικές εγκρίσεις. Η Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων είναι υπεύθυνη για την τήρηση της πολιτικής αυτής.

Μέσα σε αυτή, ειδικότερα αναλύονται:

- Η διαμόρφωση της πολιτικής της Εταιρείας για θέματα αμοιβών και λοιπών παροχών προς τα μέλη του Δ.Σ. και προς τα ανώτατα διευθυντικά στελέχη
- Η τακτική αναθεώρηση της εν λόγω πολιτικής με τη συμβολή στη διαδικασία, των Υπηρεσιών Διαχείρισης Κινδύνων, Κανονιστικής Συμμόρφωσης και της Εσωτερικού Ελέγχου, καθώς επίσης και της Οικονομικής Διεύθυνσης.
- Η υποβολή προτάσεων στο Δ.Σ., σχετικά με την αμοιβή κάθε εκτελεστικού μέλους του, συμπεριλαμβανομένου του bonus και των αποδοχών βάσει κινήτρων, που σχετίζονται με τη διανομή μετοχών καθώς και τυχόν επιπλέον αμοιβές που σχετίζονται με την απόδοση των στελεχών.
- Η εξέταση και η υποβολή προτάσεων στο Δ.Σ. για τυχόν προγράμματα χορήγησης δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών.



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ INTERCONTINENTAL

2. ΡΟΛΟΙ ΚΑΙ ΑΡΜΟΔΙΟΤΗΤΕΣ

Η Εταιρεία επιδιώκοντας την ενίσχυση της μακροχρόνιας οικονομικής αξίας της και την προάσπιση του γενικού Εταιρικού συμφέροντος, εξυπηρετώντας την επιχειρηματική στρατηγική σε συνδυασμό με τις πολιτικές ανάληψης κινδύνων, έχει θεσπίσει την παρούσα Πολιτική Αποδοχών, η τελική ευθύνη για την αποτελεσματικότητα της οποίας, ανήκει στο Διοικητικό Συμβούλιο της Εταιρείας και εποπτεύεται μέσω της Επιτροπής Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων.

Τα μέλη της Επιτροπής Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων έχουν τις εξής ευθύνες και αρμοδιότητες:

- Να μελετούν, αξιολογούν και προτείνουν την γενικότερη πολιτική αμοιβών των μελών του ΔΣ και των Διευθυντικών Στελεχών μέσω του Προέδρου της στο ΔΣ.
- Να προτείνουν μέσω του Προέδρου της, στο ΔΣ τις εξατομικευμένες αποδοχές των Εκτελεστικών Μελών του, των Μελών των Επιτροπών του ΔΣ και της Διοίκησης.
- Να προτείνουν μέσω του Προέδρου της, στο Δ.Σ. τις αποδοχές των Στελεχών που ορίζουν οι ισχύοντες νόμοι στην Ελλάδα.

3. ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΑΠΟΔΟΧΩΝ

(σύμφωνα με τα άρθρα 109 – 114 του ν.4548/2018, του άρθρου 9 της Οδηγίας 2007/36/ΕΕ, την Οδηγία 2017/828/ΕΕ και το ν.4706/2020)

Η Εταιρεία συμμορφώνεται πλήρως με τις ακόλουθες αρχές κατά τρόπο και σε βαθμό ενδεδειγμένο προς το μέγεθός της, την εσωτερική οργάνωση και 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 είναι ασύμβατη προς το προφίλ κινδύνου, τον κανονισμό ή τα καταστατικά έγγραφα που διαχειρίζεται.

β) Η πολιτική αποδοχών είναι σύμφωνη με την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα συμφέροντα καθώς επίσης και την βιωσιμότητα της Εταιρείας και περιλαμβάνει μέτρα για την αποφυγή των συγκρούσεων συμφερόντων.



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ INTERCONTINENTAL

γ) Το διοικητικό συμβούλιο της Εταιρείας, κατά την άσκηση της εποπτικής του αρμοδιότητας, υιοθετεί και περιοδικώς αξιολογεί τις γενικές αρχές της πολιτικής αποδοχών και είναι υπεύθυνο για την εφαρμογή της.

δ) Η εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών υπόκειται, τουλάχιστον μια φορά το χρόνο, σε επαναξιολόγηση από την Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφιοτήτων, ως προς τη συμμόρφωσή της προς τις πολιτικές και διαδικασίες αποδοχών που έχουν υιοθετηθεί από το διοικητικό συμβούλιο στο πλαίσιο της εποπτικής του αρμοδιότητας, καθώς και τυχόν μεταβολές στο νομοθετικό και κανονιστικό πλαίσιο.

ε) Τα στελέχη της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, αποζημιώνονται σε συνάρτηση με την επίτευξη ή μη των στόχων που συνδέονται με τις λειτουργίες τους, ανεξάρτητα από τις επιδόσεις των επιχειρηματικών τομέων που ελέγχουν.

στ) Οι αποδοχές των ανωτέρων διευθυντικών στελεχών στις λειτουργίες διαχείρισης κινδύνων και κανονιστικής συμμόρφωσης παρακολουθούνται από την Επιτροπή Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων.

ζ) Στην περίπτωση που οι αποδοχές συναρτώνται προς τις επιδόσεις, το συνολικό ποσό των αποδοχών βασίζεται σε ένα συνδυασμό της αξιολογούμενης επίδοσης του προσώπου και της υπηρεσιακής μονάδας με τα συνολικά αποτελέσματα της Εταιρείας. Κατά την αξιολόγηση των ατομικών επιδόσεων, λαμβάνονται υπόψη χρηματοοικονομικά και μη κριτήρια.

η) Η αξιολόγηση των επιδόσεων εντάσσεται σε ένα πολυετές πλαίσιο προσαρμοσμένο στον κύκλο ζωής της Εταιρείας, ώστε να διασφαλιστεί ότι η διαδικασία αξιολόγησης βασίζεται σε μακροπρόθεσμες επιδόσεις και ότι η πραγματική καταβολή των αποδοχών κατά το σκέλος που συναρτώνται προς τις επιδόσεις κατανέμεται σε χρονική περίοδο που λαμβάνει υπόψη την πολιτική εξαγοράς μεριδίων ή μετοχών που η Εταιρεία διαχειρίζεται και τους αντίστοιχους επενδυτικούς της κινδύνους.

θ) Οι εγγυημένες μεταβλητές αποδοχές αποτελούν εξαίρεση, ισχύουν μόνο σε περίπτωση πρόσληψης νέου προσωπικού και περιορίζονται στο πρώτο έτος απασχόλησης.

ι) Οι σταθερές και οι μεταβλητές συνιστώσες των συνολικών αποδοχών καθορίζονται με την κατάλληλη αναλογία, με το σταθερό τμήμα τους να αντιπροσωπεύει ένα επαρκώς υψηλό ποσοστό των συνολικών



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ INTERCONTINENTAL

αποδοχών, προκειμένου να καθίσταται δυνατή η εφαρμογή μιας πλήρως ευέλικτης πολιτικής για τις μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης της δυνατότητας να μην καταβληθούν μεταβλητές αποδοχές.

ια) Οι πληρωμές που συνδέονται με την πρόωρη καταγγελία σύμβασης αντικατοπτρίζουν τις επιδόσεις που επιτεύχθηκαν σε βάθος χρόνου και είναι σχεδιασμένες κατά τρόπο ώστε να μην ανταμείβεται η αποτυχία.

ιβ) Η μέτρηση των επιδόσεων που χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό των μεταβλητών αποδοχών ή ομάδων μεταβλητών αποδοχών, περιλαμβάνει ένα αναλυτικό μηχανισμό προσαρμογής που ενσωματώνει όλους τους σημαντικούς τύπους τρεχόντων και μελλοντικών κινδύνων.

ιγ) Οι διαφορετικές συνιστώσες για τη χορήγηση σταθερών και μεταβλητών αποδοχών πάσης φύσεως, στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων προαίρεσης, του δικαιώματος συμμετοχής των μελών του διοικητικού συμβουλίου στα κέρδη της εταιρείας και όλων των επιμισθίων και άλλων επιδομάτων οποιασδήποτε μορφής, τα οποία μπορεί να χορηγούνται σε αυτά, υποδεικνύονται με τρόπο σαφή και κατανοητό με τα αντίστοιχα σχετικά ποσοστά:

- Με βάση τον κανονισμό ή τα καταστατικά του έγγραφα, σημαντικό ποσοστό, και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον πενήντα τοις εκατό (50%) οποιωνδήποτε μεταβλητών αποδοχών αποτελείται από μερίδια ή ίδιες μετοχές της Εταιρείας ή ισοδύναμα ιδιοκτησιακά συμφέροντα ή χρηματοπιστωτικά μέσα που συνδέονται με μετοχές ή ισοδύναμα μη ρευστά μέσα. Τα μέσα της παρούσας περίπτωσης υπόκεινται σε ενδεδειγμένη πολιτική διακράτησης με σκοπό την ευθυγράμμιση των κινήτρων προς τα συμφέροντα της Εταιρείας. Η παρούσα παράγραφος εφαρμόζεται τόσο στο μέρος των μεταβλητών αποδοχών, των οποίων η καταβολή αναστέλλεται σύμφωνα με την επόμενη περίπτωση ιδ' όσο και στο μέρος των μεταβλητών αποδοχών που δεν τελεί υπό αναστολή.
- Η καταβολή σημαντικού μέρους, και σε κάθε περίπτωση τουλάχιστον σαράντα τοις εκατό (40%) των μεταβλητών αποδοχών, αναστέλλεται για περίοδο η οποία είναι αρμόζουσα του κύκλου ζωής και της πολιτικής εξαγοράς των μεριδίων ή μετοχών της Εταιρείας και ευθυγραμμίζεται ορθά με τη φύση των κινδύνων της. Η περίοδος που αναφέρεται στην παρούσα περίπτωση είναι από τρία (3) έως πέντε (5) έτη εκτός αν ο κύκλος ζωής είναι συντομότερος. Οι πληρωτέες αποδοχές που τελούν υπό αναστολή



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ INTERCONTINENTAL

κατοχυρώνονται κατ' αναλογία του εναπομένοντος χρονικού διαστήματος μέχρι τη λήξη της περιόδου αναστολής. Στην περίπτωση μεταβλητών αποδοχών ιδιαίτερα υψηλού ποσού, αναστέλλεται η καταβολή τουλάχιστον του εξήντα τοις εκατό (60%) του εν λόγω ποσού.

ιδ) Η ωρίμανση των δικαιωμάτων προαιρεσης ορίζεται σε διάστημα όχι μικρότερο 3 ετών από την ημερομηνία χορήγησής τους στα εκτελεστικά μέλη του ΔΣ.

ιε) τις μεθόδους με τις οποίες εκτιμάται ο βαθμός στον οποίον πληρούνται τα κριτήρια απόδοσης και σε περίπτωση χορήγησης αποδοχών βάσει μετοχών, τις περιόδους κατοχύρωσης και, όπου κρίνεται σκόπιμο, τη διατήρηση μετοχών μετά την κατοχύρωση. Οι μεταβλητές αποδοχές, συμπεριλαμβανομένου του υπό αναστολή τμήματός τους, καταβάλλονται ή κατοχυρώνονται μόνο αν είναι αποδεκτές βάσει της οικονομικής κατάστασης της Εταιρείας.

ιστ) Επιπροσθέτως η συνταξιοδοτική πολιτική είναι σύμφωνη προς την επιχειρηματική στρατηγική, τους στόχους, τις αξίες και τα μακροπρόθεσμα συμφέροντα της Εταιρείας.

ιζ) Τα διευθυντικά στελέχη υποχρεούνται να μην χρησιμοποιούν προσωπικές στρατηγικές αντιστάθμισης κινδύνου ή ασφάλιση συνδεδεμένη με αποδοχές ή ευθύνη, με σκοπό την καταστράγηση των μηχανισμών ευθυγράμμισης με τον κίνδυνο, που περιλαμβάνεται στις ρυθμίσεις περί αποδοχών.

ιη) Οι μεταβλητές αποδοχές δεν καταβάλλονται μέσω μηχανισμών ή μεθόδων που διευκολύνουν την αποφυγή των απαιτήσεων του νόμου.

4. ΑΜΟΙΒΕΣ ΚΑΙ ΑΠΟΖΗΜΙΩΣΕΙΣ ΜΕΛΩΝ ΤΟΥ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΩΝ ΣΤΕΛΕΧΩΝ

4.1. Διαδικασία και Προϋποθέσεις χορήγησης αμοιβών και παροχών

Η διάρθρωση των αμοιβών των μελών Δ.Σ. διαμορφώνεται σύμφωνα με τις ικανότητες, την εμπειρία, τα προσόντα των και την συνεισφορά των Μελών του Δ.Σ.. Επίσης, οι αμοιβές παρέχουν κίνητρα παραμονής των μελών του Δ.Σ. και είναι αντάξιες του χρόνου απασχόλησης τους. Τα μέλη του Δ.Σ. είναι ενήμερα για



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ INTERCONTINENTAL

τις συνολικές αμοιβές των στελεχών που απασχολούνται σε αυτήν και ειδικότερα εκείνων, που συμμετέχουν στην Διοίκηση της. Για τον καθορισμό των αμοιβών, λαμβάνεται επίσης υπόψη το αποτέλεσμα της αξιολόγησης της απόδοσης των μελών του Δ.Σ. και των στελεχών της Εταιρείας.

Η αμοιβή και οι τυχόν λοιπές αποζημιώσεις των μη εκτελεστικών μελών του διοικητικού συμβουλίου είναι ανάλογες με το χρόνο που διαθέτουν για τις συνεδριάσεις του και την εκπλήρωση των καθηκόντων που τους ανατίθενται.

Τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου δικαιούνται να λάβουν αμοιβή ή άλλες παροχές, σύμφωνα με το νόμο και τα οριζόμενα στο καταστατικό και, κατά περίπτωση, την παρούσα Πολιτική Αποδοχών της Εταιρείας.

Αμοιβή ή παροχή που χορηγείται σε μέλος του διοικητικού συμβουλίου και δεν ρυθμίζεται στον νόμο ή το καταστατικό βαρύνει την εταιρεία μόνο αν εγκριθεί με ειδική απόφαση της γενικής συνέλευσης με την επιφύλαξη των οριζομένων στα άρθρα 110 έως 112 του ν.4548/2020.

Αμοιβή συνιστάμενη σε συμμετοχή στα κέρδη της χρήσεως παρέχεται μόνον αν αυτό προβλέπεται στο καταστατικό. Το ύψος της ανωτέρω αμοιβής προσδιορίζεται με απόφαση της γενικής συνέλευσης, η οποία αποφασίζει με απλή απαρτία και πλειοψηφία. Αμοιβή χορηγούμενη από τα κέρδη της χρήσεως λαμβάνεται από το υπόλοιπο των καθαρών κερδών που απομένει μετά την αφαίρεση των νόμιμων κρατήσεων για τακτικό αποθεματικό και τη διανομή του ελάχιστου μερίσματος υπέρ των μετόχων. Επί εταιρειών με μετοχές εισηγμένες σε ρυθμιζόμενη αγορά η παρούσα παράγραφος ισχύει με την επιφύλαξη των οριζομένων στα άρθρα 110 έως 112 του ν.4548/2020.

Αμοιβή σε μέλη του διοικητικού συμβουλίου για υπηρεσίες προς την Εταιρεία βάσει ειδικής σχέσης, όπως ενδεικτικώς, από σύμβαση εργασίας, έργου ή εντολής καταβάλλεται με τις προϋποθέσεις καταστολής σύγκρουσης συμφερόντων, σύμφωνα με τα άρθρα 99 έως 101, του ν.4548/2020.

Η Γενική Συνέλευση μπορεί να επιτρέψει προκαταβολή αμοιβής για το χρονικό διάστημα μέχρι την επόμενη τακτική γενική συνέλευση. Η προκαταβολή της αμοιβής τελεί υπό την αίρεση της έγκρισής της από την επόμενη τακτική Γενική Συνέλευση.



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ INTERCONTINENTAL

4.2. Καθορισμός Σημαντικής Αμοιβής

Σύμφωνα με την περ. α της παρ. 2 του άρθρου 9 του ν. 4706/2020, σχέση εξάρτησης υφίσταται όταν ένα μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή Διευθυντικό Στέλεχος, λαμβάνει οποιαδήποτε σημαντική αμοιβή ή παροχή από την Εταιρεία.

Η Εταιρεία για τον ορισμό της έννοιας της σημαντικής αμοιβής, λαμβάνει υπόψη, την κατ' αναλογία ορισμού της σημαντικής θυγατρικής, όπως ορίζεται στην παρ. 16 του άρθρου 2 του ν. 4706/2020 και γίνεται δεκτό ότι σημαντική αμοιβή είναι αυτή η οποία επηρεάζει ή μπορεί να επηρεάσει ουσιωδώς τη χρηματοοικονομική θέση ή τις επιδόσεις ή την επιχειρηματική δραστηριότητα ή τα εν γένει οικονομικά συμφέροντα της Εταιρείας.

Η σημαντική αμοιβή ή παροχή αφορά το πρόσωπο που την εισπράττει καθώς και την Εταιρεία, και συνεπώς η σχέση εξάρτησης του προσώπου με την Εταιρεία, εξετάζεται αμφίδρομα. Στην περίπτωση αυτή, για τα πρόσωπα, η σημαντική αμοιβή κρίνεται κατά περίπτωση, λαμβάνοντας υπ' όψη κριτήρια όπως η περιοδικότητα και το ύψος της αμοιβής. Αμοιβές που έχουν δοθεί ad hoc ή περιστασιακά ή που είναι πάγιες, αλλά είτε δεν είναι αποκλειστικές είτε είναι μικρές σε σχέση τη συνολική οικονομική κατάσταση του υποψήφιου μέλους, θεωρούνται κατ' αρχήν, ότι δεν επηρεάζουν την ανεξαρτησία του.

4.3. Κατηγορίες αμοιβών και παροχών μελών ΔΣ και Διευθυντικών Στελεχών

4.3.1. Το επίπεδο και η διάρθρωση των αποδοχών στοχεύουν στην προσέλκυση και την παραμονή στην Εταιρεία, καθώς επίσης και στην επιβράβευση της απόδοσης.

4.3.2. Τα σχήματα αμοιβών που η Εταιρεία παρέχει ή μπορεί να παρέχει, αυτοτελώς ή και συνδυαστικά στα μέλη του ΔΣ είναι:

- Πάγια αμοιβή για τη συμμετοχή τους στο ΔΣ.
- Μηναία μισθοδοσία για όσους έχουν σύμβαση μισθωτής εργασίας με την Εταιρεία
- Μεταβλητές αμοιβές μόνο όμως για τα εκτελεστικά μέλη ΔΣ, μέσω Παροχών κινήτρων απόδοσης (bonus) ή μετοχών
- Παροχή διευκολύνσεων με τη μορφή της μη χρηματικής απολαβής



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ INTERCONTINENTAL

4.3.3. Τα σχήματα αμοιβών και κινήτρων που η Εταιρία παρέχει ή μπορεί να παρέχει, αυτοτελώς ή και συνδυαστικά στα ανώτερα στελέχη της είναι:

- Αμοιβή με την μορφή συνεργαζόμενου επαγγελματία χωρίς να εντάσσεται στην άμεση μηνιαία μισθοδοσία (με την μορφή της μισθωτής εργασίας) της Εταιρείας .
- Μηνιαία μισθοδοσία για όσους έχουν σύμβαση μισθωτής εργασίας με την Εταιρεία
- Παροχή κινήτρων και διευκολύνσεων με την μορφή χρηματικών ή και μη χρηματικών απολαβών
- Ιδιωτικά ασφαλιστήρια συμβόλαια.

4.3.4. Τα κίνητρα απόδοσης βασίζονται σε Δείκτες Απόδοσης (**Key Performance Indicator KPI's**) οι οποίοι καλύπτουν τα συγκεκριμένα – εγκεκριμένα επιτεύγματα – στόχους των στελεχών.

4.3.5. Οι συμβάσεις των εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου προβλέπουν ότι το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να απαιτήσει την επιστροφή όλου ή μέρους του bonus που έχει απονεμηθεί, λόγω παράβασης συμβατικών όρων ή ανακριβών οικονομικών καταστάσεων προηγούμενων χρήσεων ή γενικώς βάσει εσφαλμένων χρηματοοικονομικών στοιχείων, που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του bonus.

4.3.6. Τα μέλη των Επιτροπών Διοικητικού Συμβουλίου προσφέρουν τις υπηρεσίες τους αμισθί, όσον αφορά την συμμετοχή τους στις Επιτροπές.

4.3.7. Επίσης τα παρακάτω στελέχη / συνεργάτες αμείβονται μέσω πάγιας μηνιαίας μισθοδοσίας ή απόδειξη παροχής υπηρεσιών:

- Υπεύθυνος Διαχείρισης Κινδύνων & Κανονιστικής Συμμόρφωσης – Απόδειξη παροχής υπηρεσιών
- Υπεύθυνος Εταιρικών Ανακοινώσεων – Απόδειξη παροχής υπηρεσιών
- Υπεύθυνος Εξυπηρέτησης Μετόχων – Απόδειξη παροχής υπηρεσιών
- Υπεύθυνος Εσωτερικού Ελέγχου είναι μέσω Μηνιαίας μισθοδοσίας, καθώς αφορά εργαζόμενο πλήρους και αποκλειστικής απασχόλησης.



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ INTERCONTINENTAL

4.3.8. Η Εταιρεία δύναται να παρέχει άλλες παροχές ή έκτακτες προσωρινές αμοιβές, τόσο σε κάποιο μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου όσο και σε ανώτερο Διευθυντικό Στέλεχος, κατά τα ακόλουθα:

- Ως άλλες παροχές μπορεί να είναι για παράδειγμα παροχές μη χρηματικής ή/και αποζημιωτικής φύσεως, οι οποίες μπορεί να αφορούν κάλυψη δαπανών στις οποίες προβαίνουν για την εκπλήρωση των καθηκόντων τους, όπως ενδεικτικά αναφέρονται δαπάνες μετακίνησης, καυσίμου, έξοδα παράστασης, χρήση αυτοκινήτου και άλλα, τα οποία αποδίδονται σύμφωνα με τις σχετικές διαδικασίες της εταιρείας.
- Ως έκτακτες προσωρινές αμοιβές ορίζεται τυχόν προσωρινό επίδομα, / παροχή, συγκεκριμένου χρονικού διαστήματος ή κατ' αποκοπή (one off), το οποίο δύναται να δοθεί είτε μέσω σύμβασης που θα συναφθεί κατά τις διαδικασίες των άρθρων 99 επ. του Ν.4548/2018 είτε ως επιπρόσθετη έκτακτη αμοιβή μέλους Δ.Σ., σε περίπτωση που πέραν από τα καθήκοντα της θέσης / ιδιότητας που κατέχει το πρόσωπο, του ανατεθεί επιπλέον κάποιο συγκεκριμένο έργο. Το επίδομα αυτό είναι προσωρινό και παύει να ισχύει με την ολοκλήρωση του συγκεκριμένου έργου.

Σημειώνεται δε ότι τα ανωτέρω μπορούν να δίνονται στα ανεξάρτητα μη εκτελεστικά μέλη Διοικητικού Συμβουλίου, εφόσον εξεταστεί το ύψος αυτών σε σχέση με τον ορισμό της σημαντικής αμοιβής, έτσι ώστε να μη προσβάλλεται το κριτήριο της ανεξαρτησίας, κατά το άρθρο 9 του ν.4706/2020.

4.3.9. Τυχόν πρόσθετες αποδοχές των μελών του ΔΣ βασίζονται στις ετήσιες χρηματοοικονομικές καταστάσεις της Εταιρείας και εμφανίζονται στην Ετήσια Έκθεση Αποδοχών.

4.4. Ετήσια Έκθεση Αποδοχών

Οι κάθε είδους αμοιβές που καταβάλλει η Εταιρεία στα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και στα διευθυντικά στελέχη, συμπεριλαμβανομένων και του Επικεφαλή της Μονάδας Εσωτερικού Ελέγχου, του Υπεύθυνου Κανονιστικής Συμμόρφωσης και Διαχείρισης Κινδύνων, καθώς και η γενικότερη πολιτική των αμοιβών της Εταιρείας, καθορίζονται με σχετική απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου, έπειτα από εισήγηση της Επιτροπής Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων και εγκρίνονται με ειδική απόφαση της Γενικής Συνέλευσης, όπου αυτό απαιτείται εκ του νόμου.



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ INTERCONTINENTAL

Σύμφωνα με το άρθρο 112 του Ν. 4548/2018, από το 2020, το Διοικητικό Συμβούλιο υποβάλλει στην Ετήσια Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας την Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιλαμβάνει τους μισθούς, τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, καθώς και οποιαδήποτε επιδόματα ή παροχές κάθε μέλους του Διοικητικού Συμβουλίου της Εταιρείας, που καταβάλλονται είτε από την Εταιρεία είτε από οποιαδήποτε άλλη συνδεδεμένη εταιρεία σύμφωνα με το άρθρο 99, παρ. 2(α) του Ν. 4548/2018.

Οι συνολικές και επιμέρους αμοιβές και λοιπές αποζημιώσεις των εκτελεστικών και μη εκτελεστικών μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, παροχή δικαιωμάτων προαίρεσης αγοράς μετοχών, καθώς και ο αριθμός, η διανομή των δικαιωμάτων προαίρεσης και η τιμή άσκησής τους, εγκρίνονται από την Τακτική Γενική Συνέλευση των μετόχων, ατομικά για κάθε μέλος.

Η Εταιρεία καταρτίζει σαφή και κατανοητή Ετήσια Έκθεση Αποδοχών, η οποία περιέχει ολοκληρωμένη επισκόπηση του συνόλου των αποδοχών που ρυθμίζονται στην πολιτική, σύμφωνα με το άρθρο 110 του ν.4548/2020, για το τελευταίο οικονομικό έτος. Στην έκθεση περιλαμβάνονται και τα πάσης φύσεως επιδόματα που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν στα πρόσωπα, ανεξαρτήτως αν πρόκειται για νεοεκλεγέντα ή παλαιότερα μέλη του διοικητικού συμβουλίου.

Η **Ετήσια Έκθεση Αποδοχών** περιέχει, κατ' ελάχιστον τις ακόλουθες πληροφορίες όσον αφορά τις αποδοχές κάθε επιμέρους μέλους του διοικητικού συμβουλίου:

(α) το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί, με ανάλυση στις επιμέρους συνιστώσες τους, τα σχετικά ποσοστά των σταθερών και των μεταβλητών αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των αποδοχών της παραγράφου 2 του άρθρου 109, και επεξήγηση του τρόπου εφαρμογής των κριτηρίων απόδοσης και του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την παρούσα πολιτική αποδοχών,

(β) την ετήσια μεταβολή των αποδοχών των μελών του διοικητικού συμβουλίου, της απόδοσης της εταιρείας και των μέσων αποδοχών των εργαζομένων πλήρους απασχόλησης της εταιρείας, εκτός των στελεχών, κατά τα τελευταία πέντε(5) οικονομικά έτη τουλάχιστον, με κοινή παρουσίαση των εν λόγω στοιχείων, ώστε να διευκολύνεται η σύγκριση των στοιχείων από τους μετόχους,

(γ) τυχόν αποδοχές πάσης φύσεως από οποιαδήποτε εταιρεία ανήκει στον ίδιο όμιλο, όπως ορίζεται στο άρθρο 32 του ν. 4308/2014,



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ INTERCONTINENTAL

- (δ) τον αριθμό μετοχών και δικαιωμάτων προαίρεσης για μετοχές που έχουν χορηγηθεί ή προσφερθεί στα μέλη του διοικητικού συμβουλίου και τις κύριες προϋποθέσεις άσκησης των δικαιωμάτων, συμπεριλαμβανομένων της τιμής και της ημερομηνίας άσκησης, καθώς και οποιαδήποτε μεταβολή,
- (ε) τυχόν ασκηθέντα δικαιώματα προαιρέσεως από μέρους του διοικητικού συμβουλίου στο πλαίσιο των προγραμμάτων διάθεσης μετοχών της εταιρείας,
- (στ) πληροφορίες για τη χρήση της δυνατότητας ανάκτησης μεταβλητών αποδοχών,
- (ζ) πληροφορίες σχετικά με τυχόν παρεκκλίσεις από την εφαρμογή της πολιτικής αποδοχών κατ' εφαρμογή της παραγράφου 7 του άρθρου 110, με επεξήγηση της εξαιρετικής φύσης των περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της πολιτικής αποδοχών, έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση.

Η έκθεση αποδοχών του τελευταίου οικονομικού έτους υποβάλλεται προς συζήτηση στην τακτική γενική συνέλευση, ως αντικείμενο της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων όσον αφορά την έκθεση αποδοχών είναι συμβουλευτική. Το διοικητικό συμβούλιο οφείλει να επεξηγεί στην επόμενη έκθεση αποδοχών, τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη το ανωτέρω αποτέλεσμα της ψηφοφορίας κατά την τακτική γενική συνέλευση.

Το σύνολο των αμοιβών και των τυχόν αποζημιώσεων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου **αναφέρονται σε χωριστή κατηγορία στο προσάρτημα των ετησίων οικονομικών καταστάσεων της Εταιρείας.**

Αρχεία και αποφάσεις καθώς και πρακτικά της Επιτροπής τηρούνται αρμοδίως από τον Γραμματέα της.

5. ΕΛΑΧΙΣΤΟΠΟΙΗΣΗ ΚΙΝΔΥΝΩΝ ΠΟΥ ΑΠΟΡΡΕΟΥΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Το ΔΣ της Εταιρείας, μέσω της Επιτροπής Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων, έχει πάρει όλα εκείνα τα μέτρα τα οποία απαγορεύουν σε στελέχη του, να διατηρούν σχήματα αμοιβών από την Εταιρεία που έρχονται σε άμεση σύγκρουση συμφερόντων μεταξύ τους (conflict of interest).



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ INTERCONTINENTAL

Το ΔΣ μέσω της Επιτροπής Αμοιβών και Ανάδειξης Υποψηφίων, κατά τη διαδικασία πρότασης και έγκρισης των αμοιβών – παροχών αναγνωρίζει την ιδιαιτερότητα των ευθυνών των ανωτάτων στελεχών της Εταιρίας που ασχολούνται με τις παρακάτω λειτουργείες:

- Στελέχη που συμμετέχουν άμεσα στην διαμόρφωση του Οικονομικού Αποτελέσματος της Εταιρείας,
- Στελέχη που διαχειρίζονται επενδυτικά χαρτοφυλάκια της Εταιρείας,
- Στελέχη που εγκρίνουν μεγάλες συναλλαγές.

6. ΔΙΑΦΑΝΕΙΑ- ΕΧΕΜΥΘΕΙΑ-ΓΝΩΣΤΟΠΟΙΗΣΕΙΣ

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, χωρίς χρέωση, τουλάχιστον για όσο χρονικό διάστημα αυτή ισχύει.

Μετά τη γενική συνέλευση και με την επιφύλαξη της παραγράφου 5 του άρθρου 112 του ν.4548/2018, η Εταιρεία καθιστά αμελλητί διαθέσιμη στο κοινό, την Ετήσια Έκθεση Αποδοχών στον διαδικτυακό της τόπο, χωρίς χρέωση, για περίοδο δέκα (10) ετών ή για μεγαλύτερο της δεκατίας χρονικό διάστημα, με την προϋπόθεση ότι η έκθεση αποδοχών δεν περιέχει πλέον δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα για τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου. Οι ελεγκτές της εταιρείας ελέγχουν, αν και κατά πόσον έχουν παρασχεθεί οι πληροφορίες του προαναφερόμενου άρθρου.

Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών ανταποκρίνεται στις γενικά παραδεκτές αρχές της διαφάνειας. Συγκεκριμένα:

- Η εν λόγω πολιτική είναι προσβάσιμη από όλα τα στελέχη της Εταιρείας που δύναται να πληροφορηθούν εκ των προτέρων τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη για τον προσδιορισμό του ύψους των αποδοχών τους. Η διαδικασία αξιολόγησης και η σύνδεση της με την πολιτική αποδοχών λαμβάνει χώρα επαρκώς τεκμηριωμένα.
- Με την επιφύλαξη των διατάξεων περί εμπιστευτικότητας και προστασίας ευαίσθητων προσωπικών δεδομένων, οι σχετικές με την πολιτική αποδοχών πληροφορίες των μελών του ΔΣ και των ανωτάτων στελεχών, δημοσιοποιούνται με ευκρινή και εύληπτο τρόπο. Η δημοσιοποίηση αυτή μπορεί να έχει, ενδεικτικά, τη μορφή αυτοτελούς Έκθεσης πολιτικής αποδοχών ή χωριστού τμήματος στις περιοδικά δημοσιευόμενες ετήσιες οικονομικές καταστάσεις της εταιρείας.



ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΟΔΟΧΩΝ INTERCONTINENTAL

7. ΙΣΧΥΣ & ΠΡΟΥΠΟΘΕΣΕΙΣ ΑΝΑΘΕΩΡΗΣΗΣ ΤΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται στην έγκριση της Γενικής Συνέλευσης των Μετόχων. Η ψήφος των μετόχων επί της πολιτικής αποδοχών είναι δεσμευτική.

Η διάρκεια ισχύος της εγκεκριμένης Πολιτικής Αποδοχών δεν μπορεί να υπερβαίνει τα τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση.

Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται εκ νέου προς έγκριση στη Γενική Συνέλευση, κάθε φορά που σημειώνεται ουσιώδης μεταβολή των συνθηκών με τις οποίες καταρτίσθηκε και σε κάθε περίπτωση ανά τέσσερα (4) έτη από την έγκρισή της.

Σε περίπτωση κατά την οποία η Γενική Συνέλευση δεν εγκρίνει την προτεινόμενη νέα Πολιτική Αποδοχών, η Εταιρεία μπορεί να συνεχίσει να καταβάλλει τις αμοιβές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου μόνο, σύμφωνα με την προηγούμενη, εγκεκριμένη Πολιτική Αποδοχών και να υποβάλει αναθεωρημένη έκδοση προς έγκριση από την επόμενη Γενική Συνέλευση.