

Εταιρεία Αναπτύξεως Αγρού 'η Πρόοδος' Δημόσια Λίμιτεδ

Πολιτική Αποδοχών

26.05.2025

ΠΡΟΤΕΙΝΕΤΑΙ ΠΡΟΣ ΕΓΚΡΙΣΗ ΣΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΝΕΛΕΥΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΟΧΩΝ ΣΤΙΣ
19 ΙΟΥΝΙΟΥ 2025

Εισαγωγή

1. Η Εταιρεία **ΑΝΑΠΤΥΞΩΣ ΑΓΡΟΥ «Η ΠΡΟΟΔΟΣ» ΔΗΜΟΣΙΑ ΛΙΜΙΤΕΔ** (η «Εταιρεία») αποτελεί δημόσια εταιρεία με αξίες εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών Κύπρου. Σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 12 του περί της Ενθάρρυνσης της Μακροπρόθεσμης Ενεργού Συμμετοχής των Μετόχων Νόμου του 2021 (Ν. 111(I)/2021) (ο «Νόμος¹»), η Εταιρεία θεσπίζει Πολιτική Αποδοχών («Πολιτική Αποδοχών»).
2. **Πεδίο Εφαρμογής.** Στο πεδίο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών εμπίπτουν οι Διευθυντές της Εταιρείας όπως αυτοί ορίζονται στο Νόμο, και συμπεριλαμβάνουν τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου τα οποία είναι Μη Εκτελεστικά και άλλα βασικά διευθυντικά στελέχη που εκτελούν καθήκοντα παρόμοια με αυτά των εκτελεστικών διοικητικών συμβούλων (‘Βασικά Διευθυντικά Στελέχη’) (μαζί, οι ‘Διευθυντές’).
3. **Φιλοσοφία και Διακυβέρνηση.** Η Πολιτική Αποδοχών περιγράφει την επίσημη προσέγγιση που χρησιμοποιεί η Εταιρεία για τον καθορισμό της αμοιβής των Διευθυντών. Στόχος αυτής της πολιτικής είναι να παρέχει μια διαφανή επισκόπηση των αρχών και των μεθόδων αποζημίωσης που χρησιμοποιεί η Εταιρεία για να διασφαλίσει την προσέλκυση, τη διατήρηση και την παρακίνηση των Διευθυντών. Η Εταιρεία θεωρεί την αποζημίωση και την παρακίνηση αυτών των προσώπων ως κεντρικής σημασίας για τη μακροπρόθεσμη στρατηγική της για επιτυχία.
4. **Αναθεώρηση και Ενημέρωση.** Η Πολιτική Αποδοχών υποβάλλεται σε ψηφοφορία στη Γενική Συνέλευση οπωσδήποτε τουλάχιστον κάθε τέσσερα (4) έτη από την ημερομηνία της τελευταίας έγκρισής της, και κάθε φορά που προτείνεται ουσιαστική μεταβολή ή αναθεώρησή της. Εάν συντρέχουν λόγοι ουσιαστικής μεταβολής ή αναθεώρησής της, αυτό δύναται να γίνει με τεκμηριωμένη εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου και έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των Μετόχων της Εταιρείας, όπως ορίζεται στην παράγραφο 11 του άρθρου 12 του Ν.111 (I)/2021), ως εκάστοτε ισχύει. Σε περίπτωση που υφίσταται Πολιτική Αποδοχών και 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 Πολιτική Αποδοχών προς έγκριση από την επόμενη Γενική Συνέλευση.
5. **Νομοθετικό Πλαίσιο.** Η Πολιτική Αποδοχών λαμβάνει υπόψιν την ισχύουσα νομοθεσία, τις βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης, τις Κανονιστικές Αποφάσεις του Συμβουλίου του Χρηματιστηρίου Αξιών Κύπρου Αναφορικά με τις Αγορές του Χρηματιστηρίου (ΚΔΠ 379/2014) και το Καταστατικό της Εταιρείας.
6. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών, μαζί με την ημερομηνία και τα αποτελέσματα της ψηφοφορίας δημοσιεύεται χωρίς καθυστερήσεις και παραμένει διαθέσιμη στην ιστοσελίδα της Εταιρείας στο ακόλουθο url: www.rodonhotel.com

¹ Ο Κυπριακός Νόμος 111(I)/2021 ενσωμάτωσε στο κυπριακό δίκαιο τις σχετικές προβλέψεις της Οδηγίας (ΕΕ) 2017/828 (Οδηγία για τα Δικαιώματα των Μετόχων), με την οποία τροποποιήθηκε η Οδηγία 2007/36/ΕΚ όσον αφορά την ενθάρρυνση της μακροπρόθεσμης ενεργής συμμετοχής των μετόχων.

Κατευθυντήριες Αρχές της Πολιτικής Αποδοχών

7. Οι κατευθυντήριες αρχές στις οποίες βασίζεται η Πολιτική Αμοιβών είναι οι ακόλουθες:

7.1 Ευθυγράμμιση με τη μακροπρόθεσμη δημιουργία αξίας για τους μετόχους

- i. Να διαμορφωθεί μια στενή σύνδεση μεταξύ της επίτευξης στρατηγικών στόχων και της δημιουργίας αξίας στους μετόχους της Εταιρείας. Τα προγράμματα αποζημίωσης πρέπει να ευθυγραμμίζονται με τη μακροπρόθεσμη επιχειρηματική στρατηγική της Εταιρείας και με τα συμφέροντα των μετόχων, διασφαλίζοντας οργανική ισορροπία κινήτρων, προσέλκυση ταλέντων και την ανάλογη παρακίνηση.
- ii. Να επανεξετάζεται η Πολιτική Αποδοχών σε τακτική βάση για να διασφαλίζεται η ευθυγράμμιση μεταξύ της επίτευξης αποτελεσμάτων και της δημιουργίας αξίας για τον μέτοχο της Εταιρείας.

7.2 Βιωσιμότητα

- i. Η αποζημίωση πρέπει να παρακινεί τους δικαιούχους να αφιερώνουν αρκετό χρόνο και να εφαρμόσουν τις δεξιότητες και την εμπειρία τους προς το καλύτερο συμφέρον της Εταιρείας και των μετόχων της.
- ii. Η αποζημίωση πρέπει να είναι ευθυγραμμισμένη με την απόδοση που είναι συγκεκριμένη για το ρόλο και τα επιτεύγματα ανταμοιβής που δημιουργούν μόνιμη αξία.

7.3 Εσωτερική ισοζυγία και εξωτερική ανταγωνιστικότητα

- i. Να προσφέρει αποδοχές ανταγωνιστικές με αυτό συγκρίσιμων φορέων σε εθνική κλίμακα, τόσο ως προς τη δομή του όσο και ως προς το συνολικό του μέγεθος, το οποίο, ταυτόχρονα, προσφέρει δίκαιες ανταμοιβές και οφέλη για την προσέλκυση και διατήρηση των καλύτερων επαγγελματιών.
- ii. Καθορισμός ποσών που παρέχουν επαρκή αμοιβή για προσόντα, αφοσίωση και ευθύνη των Διοικητικών Συμβούλων.
- iii. Εξέταση της εξέλιξης των εθνικών και διεθνών προτύπων, βέλτιστων πρακτικών, συστάσεων και τάσεων στις αμοιβές των διευθυντών των εισηγμένων εταιρειών.

7.4 Αποζημίωση για επαγγελματική υπευθυνότητα και επαγγελματικές διαδρομές

- i. Να προσφέρει έκτακτη αποζημίωση μόνο όταν τα αποτελέσματα το δικαιολογούν.
- ii. Να διασφαλιστεί ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις με βάση το φύλο, τη φυλή, την εθνική καταγωγή, τη θρησκεία ή τον σεξουαλικό προσανατολισμό.
- iii. Να καθιερωθεί ένα επίπεδο διαφάνειας στις αποδοχές που να είναι σύμφωνο με τις

βέλτιστες πρακτικές εταιρικής διακυβέρνησης με στόχο την οικοδόμηση εμπιστοσύνης μεταξύ μετόχων και επενδυτών.

7.5 Σχέση αμοιβής, απόδοσης, καθηκόντων και ευθυνών

- i. Να επιτυγχάνεται η διαμόρφωση ενός πλαισίου αμοιβών με βάση το αντικείμενο, τις ευθύνες του ρόλου, τη συνεισφορά και την απόδοση των Διευθυντών, η οποία να συμβάλλει στην προσέλκυση και διατήρηση των κατάλληλων Διευθυντών, καθώς και στη διατήρηση ενός ελκυστικού και αποδοτικού περιβάλλοντος για τους Διευθυντές, προς επίτευξη της μεγιστοποίησης της αξίας της Εταιρείας και εκπλήρωση των συμφερόντων των μετόχων της.
- ii. Να λαμβάνονται υπόψη τα στοιχεία απόδοσης, καθηκόντων και ευθύνης προς διαμόρφωση της δομής των αποδοχών των διαφορετικών ρόλων.

Κατηγορίες αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών

8. Παρακάτω παρατίθεται πίνακας των αμοιβών και λοιπών παροχών προς τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Βασικά Διευθυντικά Στελέχη).

Ιδιότητα	Σταθερές Αποδοχές	Λοιπές Παροχές ²
Μέλη Διοικητικού Συμβουλίου	✓ ³	✓
Βασικά Διευθυντικά Στελέχη	✓	✓

9. Λοιπές παροχές δύνανται να παρέχονται σύμφωνα με τις παραγράφους 15 - 16 της Πολιτικής Αποδοχών.

Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

10. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου είναι μη εκτελεστικά, και λαμβάνουν μόνον σταθερές αποδοχές οι οποίες περιλαμβάνουν σταθερή αμοιβή ανά έτος, αλλά και σταθερές αποδοχές οι οποίες αντανakλούν τον χρόνο απασχόλησης τους και τις αρμοδιότητές τους ως συμμετέχοντες στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και στις επιτροπές του που είναι μέλη. Η ετήσια αμοιβή ωστόσο δεν μπορεί να

² Επεξήγηση 'Λοιπών Παροχών' στις παραγράφους 15 και 16 της Πολιτικής Αποδοχών.

³ Οι σταθερές αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου περιλαμβάνουν σταθερή αμοιβή ανά έτος αλλά και σταθερές αποδοχές οι οποίες αντανakλούν τον χρόνο απασχόλησης τους και τις αρμοδιότητές τους ως συμμετέχοντες στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή/και στις επιτροπές που είναι μέλη.

υπερβαίνει ένα όριο το οποίο καθορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Το μέγιστο ετήσιο όριο της πάγιας αμοιβής των Συμβούλων ανά έτος και ανά συνεδρία ορίζεται σε ευρώ και εγκρίνεται κάθε χρόνο από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων.

11. Η Εταιρεία δύναται να αποζημιώνει τυχόν δαπάνες εύλογου ύψους στις οποίες έχουν υποβληθεί τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου με σκοπό την εκτέλεση των καθηκόντων τους, όπως για παράδειγμα οδοιπορικά και/ή έξοδα διαμονής για τη συμμετοχή σε συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ή των επιτροπών του.

Βασικά Διευθυντικά Στελέχη

12. Οι συνολικές αποδοχές των βασικών Διευθυντικών Στελεχών που δεν είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου, δύνανται να αποτελούνται από σταθερές αποδοχές, καθώς και από λοιπές αποδοχές, που μπορεί να παρέχονται κατά την ελεύθερη κρίση της Εταιρείας.
 - i. Οι σταθερές αποδοχές αποσκοπούν στη δημιουργία σταθερής βάσης για την αναπόσπαστη εκπλήρωση της λειτουργίας των Διευθυντικών Στελεχών και περιλαμβάνει το μισθό ή την αμοιβή τους, σύμφωνα και με τις σχετικές συμβάσεις εργασίας.
 - ii. Λοιπές παροχές δύνανται να παρέχονται σύμφωνα με τις παραγράφους 15 – 16 της Πολιτικής Αποδοχών.

Συνιστώσες αποδοχών της Πολιτικής Αποδοχών

Μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου

13. Οι αμοιβές και τυχόν αποζημιώσεις των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου είναι ανάλογες με τη συμμετοχή τους στις συνεδριάσεις του και στις επιτροπές της Εταιρείας και προσδιορίζονται από τη Γενική Συνέλευση, μετά από εισήγηση του Διοικητικού Συμβουλίου.

Βασικά Διευθυντικά Στελέχη

14. Οι σταθερές αποδοχές που λαμβάνουν τα Βασικά Διευθυντικά Στελέχη απαρτίζονται από το μισθό βάσει των συμβάσεων εργασίας τους. Τα επίπεδα τους προσδιορίζονται από συνδυασμό κριτηρίων όπως η εμπειρία και η αρχαιότητα του στελέχους, ο ρόλος, οι αρμοδιότητες του και οι ευθύνες του, λαμβανομένων υπόψη των συνήθως κρατούντων στην αγορά εργασίας για αντίστοιχους ρόλους εταιρειών παρεμφερούς μεγέθους.

Λοιπές παροχές

15. Οι λοιπές παροχές αφορούν όλους τους Διευθυντές της Εταιρείας και αποτελούν οικειοθελείς παροχές, τις οποίες η Εταιρεία διατηρεί το δικαίωμα να αναθεωρεί ή ακόμη και να τις καταργεί πλήρως οποτεδήποτε στο μέλλον, κατά την ελεύθερη κρίση της.
16. Η Εταιρεία δύναται να προσφέρει ένα ολοκληρωμένο και οργανωμένο πρόγραμμα οικειοθελών παροχών, οι οποίες ενδεικτικά είναι:
 - Έκπτωση στη χρήση των υπηρεσιών του ξενοδοχείου που ανήκει στην Εταιρεία (διαμονή, φαγητό, ποτό ή άλλες υπηρεσίες) για σκοπούς ψυχαγωγίας ή και επίσκεψης μόνο για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τον/την σύζυγο/σύντροφο και τα εξαρτώμενα τέκνα τους.
 - Έκπτωση σε φαγητά και ποτά του ξενοδοχείου που ανήκει στην Εταιρεία για τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου και τα Βασικά Διευθυντικά Στελέχη και τον/την σύζυγο/σύντροφο και τα εξαρτώμενα τέκνα τους αλλά και τους φιλοξενούμενους τους (μέχρι 10 άτομα), που βρίσκονται στο ξενοδοχείο για σκοπούς ψυχαγωγίας.
 - Έκπτωση σε εκδηλώσεις που διοργανώνονται είτε από μέλος του ΔΣ και των Βασικών Διευθυντικών στελεχών είτε της άμεσης οικογένειάς τους (σύζυγος/σύντροφος και εξαρτώμενα τέκνα τους).

Διάρκεια – Καταγγελία - Αποζημιώσεις

17. Η διάρκεια της θητείας των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου ορίζεται στο Καταστατικό της Εταιρείας.
18. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διορίζονται ή εκλέγονται για αόριστο χρόνο, σύμφωνα με το Καταστατικό της Εταιρείας. Τα μέλη υπόκεινται σε παραίτηση εκ περιτροπής, με το ένα τρίτο των συμβούλων να απαιτείται να παραιτούνται σε κάθε ετήσια γενική συνέλευση των μετόχων. Τα αποχωρούντα μέλη είναι επιλέξιμα για επαναδιορισμό με απόφαση της ετήσιας γενικής συνέλευσης.
19. Για όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου ισχύουν τα κατά νόμο προβλεπόμενα αναφορικά με την λήξη της σχέσης τους με την Εταιρεία, υπό την ιδιότητα τους ως μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου, τόσο ως προς το χρόνο προειδοποίησης όσο και ως προς τις τυχόν πληρωμές που συνδέονται με την λήξη αυτών.
20. Τα βασικά Διευθυντικά Στελέχη έχουν σύμβαση εργασίας με την Εταιρεία αορίστου διάρκειας, για τον τερματισμό της οποίας από την Εταιρεία, τηρούνται οι νόμιμες προθεσμίες και καταβάλλεται η νόμιμη αποζημίωση, όπως προβλέπεται από την ισχύουσα νομοθεσία.

Διαχείριση συγκρούσεων συμφερόντων

21. Η Εταιρεία θεσπίζει και διατηρεί μέτρα για την αποφυγή συγκρούσεων συμφερόντων, συμπεριλαμβανομένων ελέγχων απόδοσης των Διευθυντών καθώς και όλων των υπαλλήλων της Εταιρείας.

Έξοδα και ασφάλιση

22. Όλα τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου καθώς επίσης και ο/η σύζυγος/σύντροφος και τα εξαρτώμενα τέκνα τους, δικαιούνται όλες τις υπηρεσίες του ξενοδοχείου της Εταιρείας δωρεάν (διαμονή, φαγητό, ποτό), εφόσον η παρουσία των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου στο ξενοδοχείο είναι απαραίτητη για σκοπούς εργασίας της Εταιρείας.
23. Όλοι οι Διευθυντές (συμπεριλαμβανομένων των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου) και άλλοι Αξιωματούχοι της Εταιρείας καλύπτονται από ασφάλιση αστικής ευθύνης Διευθυντών και Αξιωματούχων (D&O Liability insurance). Παρέχεται κάλυψη σχετικά με τη νομική ευθύνη των ασφαλισμένων για οικονομικές ζημιές που προκύπτουν από πράξεις και/ή παραλείψεις τους κατά την ενεργή τους δράση στο πλαίσιο των καθηκόντων τους. Τα ασφάλιστρα για την ασφάλιση καταβάλλονται από την Εταιρεία.

Επιτρεπόμενη παρέκκλιση

24. Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται σε εξαιρετικές και αιτιολογημένες περιστάσεις να εφαρμόζει προσωρινή παρέκκλιση ως προς τα οριζόμενα στην παρούσα Πολιτική Αποδοχών, εφόσον τέτοια παρέκκλιση κρίνεται αναγκαία για τη μακροπρόθεσμη εξυπηρέτηση των συμφερόντων και για την αειφορία της Εταιρείας στο σύνολό της ή προκειμένου να διασφαλιστεί η βιωσιμότητά της. Για να εφαρμοστεί τέτοια παρέκκλιση θα πρέπει προηγουμένως να τεθεί γραπτή πρόταση σε συνεδρία του Διοικητικού Συμβουλίου εξηγώντας τη φύση, την αναγκαιότητα και την αναμενόμενη διάρκεια της παρέκκλισης και η πρόταση να υπερψηφιστεί από το Διοικητικό Συμβούλιο· νοουμένου ότι πρόσωπα τα οποία έχουν οποιοδήποτε συμφέρον από τέτοια πρόταση δεν συμμετέχουν στη ψηφοφορία. Εάν εφαρμοστεί οποιαδήποτε παρέκκλιση από την Πολιτική Αποδοχών, σύμφωνα με το άρθρο 13(2)(στ) του Νόμου ως εκάστοτε ισχύει, οι πληροφορίες σε σχέση με αυτήν θα περιλαμβάνονται στην ετήσια έκθεση αποδοχών με επεξήγηση της φύσης των εξαιρετικών περιστάσεων και την ένδειξη των συγκεκριμένων στοιχείων της Πολιτικής Αποδοχών έναντι των οποίων σημειώθηκε η παρέκκλιση .

Προσδιορισμός περιεχομένου - Επίβλεψη εφαρμογής - Επανεξέταση / Αναθεώρηση Πολιτικής Αποδοχών

25. Το Διοικητικό Συμβούλιο εισηγείται το περιεχόμενο της Πολιτικής Αποδοχών στη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας προς έγκριση. Το Διοικητικό Συμβούλιο επιβλέπει και διασφαλίζει την ορθή εφαρμογή της Πολιτικής Αποδοχών της Εταιρείας, όπως αυτή έχει εγκριθεί από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας. Το Διοικητικό

Συμβούλιο εξετάζει την έκθεση αποδοχών και προτείνει τις αποδοχές των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου, κατά την οποία συζήτηση δεν συμμετέχει το μέλος στο οποίο αφορά.

26. Επιπλέον, το Διοικητικό Συμβούλιο εξετάζει τυχόν αναγκαίες τροποποιήσεις της Πολιτικής Αποδοχών, εφόσον παρίσταται ανάγκη προς τούτο, παραθέτοντας πληροφόρηση με συγκριτικά στοιχεία και τις τάσεις της αγοράς για τις κατηγορίες των στελεχών της Εταιρείας οι οποίες εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής. Σε περίπτωση ανάγκης αντικατάστασης ή τροποποίησης της Πολιτικής Αποδοχών, αυτή τροποποιείται και τίθεται σε νέα έγκριση από τη Γενική Συνέλευση των μετόχων της Εταιρείας.
27. Για τον ανωτέρω σκοπό το Διοικητικό Συμβούλιο φροντίζει να λαμβάνει παρατηρήσεις των αρμόδιων μονάδων της Εταιρείας, συμπεριλαμβανομένης και αυτής του Εσωτερικού Ελέγχου που προέκυψαν από τον έλεγχο εφαρμογής της Πολιτικής Αποδοχών, από αλλαγές στο κανονιστικό πλαίσιο, καθώς και από τις βέλτιστες πρακτικές που υιοθετούνται στην αγορά.

Ετήσια Έκθεση Αμοιβών

28. Κάθε έτος, βάσει των διατάξεων του άρθρου 13 του Νόμου, συντάσσεται ετήσια έκθεση αποδοχών, η οποία παρουσιάζει ολοκληρωμένη επισκόπηση για τις αποδοχές, περιλαμβανομένων όλων των επιδομάτων οποιασδήποτε μορφής που χορηγήθηκαν ή οφείλονταν σε κάθε Διευθυντή κατά το τελευταίο οικονομικό έτος, σύμφωνα με την παρούσα Πολιτική Αποδοχών. Η έκθεση αυτή υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση των μετόχων για ψηφοφορία σύμφωνα με τα προβλεπόμενα στην κείμενη νομοθεσία.
29. Η έκθεση αποδοχών θα πρέπει να περιέχει το σύνολο των αποδοχών που έχουν χορηγηθεί ή καταβληθεί και σχετική επεξήγηση του τρόπου με τον οποίο οι συνολικές αποδοχές συμμορφώνονται με την εγκεκριμένη πολιτική για τις αποδοχές, περιλαμβανομένης της συμβολής τους στη μακροπρόθεσμη απόδοση της Εταιρείας και πληροφορίες για τον τρόπο σχετικά με την εφαρμογή των κριτηρίων για την απόδοση.
30. Η έκθεση αποδοχών υποβάλλεται στη Γενική Συνέλευση ως ξεχωριστό θέμα της ημερήσιας διάταξης. Η ψήφος των μετόχων σχετικά με την έκθεση αποδοχών έχει συμβουλευτικό χαρακτήρα. Το Διοικητικό Συμβούλιο θα πρέπει να επεξηγήσει στην επόμενη έκθεση αποδοχών τον τρόπο με τον οποίο ελήφθη υπόψη η ψήφος της Γενικής Συνέλευσης.
31. Η έκθεση αποδοχών παραμένει διαθέσιμη στην εταιρική ιστοσελίδα της Εταιρείας το αργότερο εντός 12 μηνών από το κλείσιμο του ισολογισμού για χρονικό διάστημα 10 ετών από τη Γενική Συνέλευση.
32. Οι Διοικητικοί Σύμβουλοι της Εταιρείας έχουν συλλογική ευθύνη έναντι της Εταιρείας και των μετόχων να διασφαλίζουν ότι η έκθεση για τις αποδοχές καταρτίζεται και δημοσιεύεται σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου.

Ισχύς παρούσας Πολιτικής Αποδοχών

33. Η παρούσα Πολιτική Αποδοχών τίθεται σε ισχύ μετά την έγκρισή της από τη Γενική Συνέλευση και θα ισχύει για τα οικονομικά έτη 2025-2028, εκτός εάν Γενική Συνέλευση της Εταιρείας αποφασίσει νωρίτερα την τροποποίηση, αναθεώρηση ή αντικατάστασή της.